

**POLÍTICA SALARIAL, INDEXAÇÃO E  
ESTABILIZAÇÃO**

**ipea**  
INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

POLÍTICA SALARIAL, INDEXAÇÃO E ESTABILIZAÇÃO  
(versão Preliminar)

Marcelo Fiancastelli Siqueira  
Sebastião Francisco Camargo  
Ana Maria R. Chagas

Introdução

1. Política Salarial atual

1.1. Aspectos legais: Lei 8222, de 05.08.91  
e Lei 8439, de 07.05.92

1.2. Aspectos operacionais

2. Política Salarial e Indexação: um roteiro de  
análise

2.1. Modelo Preço-Salarial simplificado

2.2. Mecanismo de Propagação da Inflação

2.3. Indexação, Salários Nominais e Preços

2.4. Defasagens de Tempo, Produtividade e Efeito  
Trânsito

2.5. A Escolha do Índice de Preço

3. Política Salarial e Estabilização: um exemplo  
de "modelling through"

4. Conclusões

Brasília  
1992

## Introdução

Indexação é um mecanismo que vincula um número de unidades monetárias a um determinado índice de preço. O principal objetivo da indexação é preservar o valor real dos contratos em valores nominais e evitar as distorções que podem ser introduzidas no sistema econômico através da inflação.

O objetivo deste trabalho é examinar alguns aspectos da política salarial brasileira atual tendo em vista o escopo teórico e a prática da indexação. A teoria macroeconômica sugere que é possível prever alguns dos efeitos da indexação embora eles possam variar de maneira significativa mediante a alteração de uns poucos pressupostos. Entretanto, noté-se uma constante ausência de consistência nas análises dos diferentes aspectos e os impactos da indexação de salários. Tal deficiência é particularmente notada nas análises do caso brasileiro recente. Raros são os trabalhos baseados em estruturas de análise mais sólidas e aptas para se avariar, com certo grau de rigor, a experiência brasileira numa perspectiva que não seja puramente de curto de prazo.

Nesse sentido, a primeira seção deste trabalho considera alguns dos aspectos da legislação salarial em vigor. A segunda seção utiliza um modelo simplificado de determinação de preços e salários para traçar um roteiro simplificado de análise da política salarial e indexação. Apesar de não ter como objetivo principal a determinação empírica de coeficientes do modelo analítico utilizado, são considerados os prováveis impactos inflacionários da indexação, mecanismos de transmissão na espiral preço-salário, efeitos de cláusulas de produtividade, defasagens de tempo e aspectos relacionados com a estrutura dos índices de preço utilizados como índices. A terceira seção avalia algumas inconsistências e distorções da política salarial em vigor consideradas à luz do esquema analítico descrito na segunda seção e na perspectiva de atual política de estabilização e seus prováveis objetivos.

## 1. Política Salarial recente

### 1.1. Aspectos legais

O principal desafio das políticas salariais, implementadas recentemente no Brasil, é a sua compatibilização com os objetivos da política de estabilização. A lei 8022, de 21.09.91 estabeleceu que até três salários mínimos, os salários teriam reajustes a cada quatro meses, com base na variação do INPC verificada no quadrimestre encerrado no mês imediatamente anterior ao do reajuste. Ficou estipulado ainda que a cada dois meses, os salários teriam reajustes, a título de antecipação, de até 50% da variação do INPC ocorrida no mesmo período, ou seja, no bimestre anterior. O pressuposto básico da política de estabilização era o de que a inflação seguiria uma trajetória descendente de tal forma que, ao fim de 14 meses, estaria estabilizada ao nível de 2% ao mês.

De acordo com a lei 8418, de 07.08.92, foram introduzidas três mudanças básicas em relação a política salarial anterior (Lei 8022): primeiro, foi introduzida uma mudança de índice base para os reajustes, que passou a ser o IRSM (Índice de Reajuste do Salário Mínimo), calculado pelo IBGE e que reflete a variação mensal do custo de vida para as famílias com renda até dois salários mínimos; em segundo lugar, apesar de os períodos entre reajustes continuarem sendo quatro meses, as antecipações bimestrais passaram a ser estabelecidas de acordo com a média geométrica das variações mensais do IRSM no bimestre anterior e, em terceiro lugar, os reajustes quadrimestrais passam a ser regidos pelo FAS - fator de atualização salarial - que é o resultado do produto da taxa de variação acumulada do IRSM no quadrimestre imediatamente anterior ao mês de referência do FAS pela razão entre a taxa de variação do IRSM no mês imediatamente anterior ao mês de referência do FAS e a taxa de variação do IRSM no mesmo quadrimestre ao qual se refere o cálculo da variação acumulada do IRSM.

## 1.2. Aspectos Operacionais

Inicialmente, é importante salientar que as políticas salariais estabelecidas pelas leis 8222 e 6419 foram implementadas com um pressuposto de que a política de estabilização conduziria a uma redução gradual dos níveis de inflação. O cenário proposto é o de uma inflação estabilizada em 2% ao mês com uma trajetória de queda que visa atingir 2% ao mês ao final de 13 a 14 meses.

Antes mesmo de uma análise mais aprofundada das metas de redução mensal das taxas de inflação e de um exame mais detalhado dos mecanismos de indexação, alguns estudos indicam já uma incompatibilidade entre a execução da política salarial e os objetivos da política de estabilização. Isto é, pode-se antever que a política salarial vigente tende a ter uma curta duração caso a política de estabilização comece a apresentar alguns sinais de sucesso. De fato, como argumentam Giambiagi e O'Grady (1 - Giambiagi.F.;O'Grady.F.11), a estrutura de cálculos dos reajustes salariais estipulados pela lei 8419 induzira a um acréscimo real de salário, até três salários mínimos, da ordem de 65% ao fim de 14 meses. Este acréscimo seria resultado da combinação dos efeitos da redução da inflação sobre o salário real aliado à troca dos indexadores, ou seja: substituição do INPC pelo IBSM.

O primeiro efeito, naturalmente, ocorre em virtude de que uma redução sistemática da inflação reduz a corrosão dos salários ao mesmo tempo que produz um acúmulo de inflação passada sobre os novos reajustes. Com relação ao segundo efeito, a troca do INPC pelo IBSM introduziu um fator de reajuste adicional referente a 15 dias mensais, uma vez que o INPC é calculado de 1 a 30 de cada mês e o IBSM de dia 15 ao dia 15 do mês seguinte. Assim, o IBSM acrescentou 15 dias adicionais de inflação ao cálculo dos picos de salários. Mesmo que o efeito fosse único e apenas de primeira vez, o resultado final contribuiria para a elevação do salário real ao fim de 14 meses, quando a inflação estivesse, supostamente, reduzida ao nível de 2% ao mês.

---

1 - Giambiagi.F.;O'Grady.F. (1982) As Mudanças da Nova Lei Salarial. ENDEF (mimeo.).

Tal inconsistência da política salarial assume um caráter crítico para o próprio êxito da política de estabilização. É de fundamental importância para o seu êxito que as regras de funcionamento da economia sejam estáveis e tenham caráter duradouro. Ora, se já no início da execução da política preve-se que as regras de reajustes salariais não subsistem ao próprio êxito da política, tem-se um importante fator de instabilidade futura para economia, uma vez que não se sabe qual poderá vir a ser a nova política salarial. De maneira análoga, sabe-se que a permanência das regras de indexação de salários não é fator de impedimento para o êxito da política de estabilização (2). A indexação de salários na prática, torna a inflação menos dolorosa para os assalariados mas, pode torna-la mais instável e sujeita a choques externos. Nesse contexto a política de estabilização necessita apresentar um grau de consistência mais elevado em relação a metas de política fiscal e monetária.

## 2. Política Salarial e Indexação: um roteiro de análise

### 2.1. Modelo Salário-Preço simplificado

O principal ponto de disputa entre proponentes e adversários da indexação de salários esta relacionado com a questão da propagação da inflação. Não existe uma resposta clara e inequívoca para esta questão.

Costuma-se argumentar que é impossível determinar os efeitos que a indexação de salário tem, na prática, em virtude das frmas limitadas e incompletas pela qual é, em geral, implementada. Na verdade, a indexação de salários é parcialmente implementada como a única modificação de política.

Uma estrutura de análise apropriada para a análise dos possíveis efeitos da indexação de salários é portanto, um modelo agregado de determinação de preços e salários. Tal modelo deve conter os mais importantes canais ou mecanismos pelos quais a indexação de salários pode afetar a resposta dos salários nominais às variações de preços e, ao mesmo tempo, represente o que de mais recente exista, em termos técnicos e empíricos, sobre a determinação de preços e salários.

O modelo abaixo contém duas equações básicas: uma equação de preço e uma equação de salários. É conveniente, no entanto, examinar algumas de suas características em detalhe.

$$W_t = a_0 + a_1 P_{t-1} + a_2 U_{t-1} + a_3 U_{t-2} + a_4 Q_{t-1} \quad (1)$$

$$a_1, a_4 > 0 \quad ; \quad a_2, a_3 < 0$$

$$P_t = b_0 + b_1 W_{t-1} + b_2 Q_{t-1} + b_3 PM_{t-1} + b_4 (Y_{t-1} - Y^*_{t-1}) \quad (2)$$

$$b_1, b_3, b_4 > 0 \quad ; \quad b_2 < 0$$

A definição das variáveis é a dos modelos tradicionais de determinação de preços e salários:

$W$  é o índice de salário nominal.

$P$  é o índice geral de preços.

$U$  é a taxa de desemprego.

$Q$  é o índice de produtividade do trabalho.

$PM$  é o índice de preços de importação (em moeda interna).

$Y - Y^*$  é uma "proxy" para o índice de utilização de capacidade representado pelo PIB real ( $Y$ ) e sua tendência histórica ( $Y^*$ ).

As variáveis são representadas em taxa de variação proporcional e a estrutura de defasagem de tempo ( $t$ ) deve ser empiricamente determinada.

Embora a estrutura de tal tipo de modelo seja amplamente conhecida, é essencial que seus pressupostos

teóricos sejam claramente especificados de modo a clarificar os mecanismos pelos quais a indexação de salários pode supostamente operar.

A equação de preços pressupõe que o preço médio do produto final seja a soma do custo variável por unidade de produção mais um percentual de mark-up sobre os custos atuais. Os preços de importação (em moeda doméstica) são incorporados como custo de produção e como um mecanismo potencial pelo qual "choques reais" podem ser transmitidos. O presente modelo assume ainda que o fator de mark-up está diretamente relacionado com o nível de excesso de demanda no mercado de produto. Assim, produtores elevarão o percentual de mark-up quando os mercados de produto estiverem sob pressão de demanda e reduzirão seus preços quando os mercados estiverem menos pressionados. A equação de preço pode ser derivada de diversas maneiras e várias restrições teóricas podem ser impostas a seus coeficientes. As restrições teóricas usuais são, primeiro, que  $-b_2 = b_1$ , estabelecendo uma relação inversa entre a taxa de variação dos preços e o crescimento da produtividade do trabalho; em segundo lugar, que o termo constante  $b_2$  seja zero. Esta última restrição, no entanto, assume em geral que o termo de mark-up seja constante.

A equação de ajustamento dos salários é uma forma da Curva de Phillips que pode ser, implicitamente, escrita como:

$$\dot{W} = F(U, U, P).$$

Os sinais esperados dos derivadas parciais são:

$$\partial W / \partial U < 0, \quad \partial W / \partial U < 0, \quad \partial W / \partial P > 0.$$

A explicação para a relação inversa entre  $\dot{W}$  e  $U$  deriva diretamente da teoria tradicional de preço. Argue-se que quando a demanda de trabalho estiver alta ( $U$  é baixo), empregadores continuarão a elevar os salários nominais acima das taxas que prevalecem no mercado, de modo a atrair a mão de obra adequada de outras firmas ou setores. Por outro lado, quando a demanda de trabalho estiver baixa ( $U$  estiver elevado), trabalhadores estarão relutantes em oferecer seus serviços a preços menores que os prevalecentes no mercado. Como trabalhadores e empregadores reagem de maneira diversa às mudanças nas condições de demanda, argue-se que a relação entre  $\dot{W}$  e  $U$  seja, provavelmente, não linear. Diante desta possibilidade, se justifica a introdução da taxa de variação do desemprego ( $U$ )



na equação de salários.

A explicação para a relação entre  $W$  e  $U$  é baseada no argumento de que a taxa de variação do desemprego é uma "proxy" para as expectativas dos empregadores e empregados de futuras oscilações no mercado de trabalho. As reações dos empregadores e trabalhadores variarão dependendo de  $U < 0$ , (empregadores farão melhores ofertas pela mão de obra),  $U = 0$ , (a demanda por trabalho está constante) e,  $U > 0$ , (trabalhadores estarão numa posição mais fraca para barganhar por melhores salários). Tais hipóteses representam, no funcionamento real do mercado de trabalho, a existência de uma distribuição diferenciada do desemprego em cada um dos setores componentes do mercado de trabalho. Essencialmente, pode-se argumentar que o desemprego não é inteiramente voluntário. Há um fenómeno de desequilíbrio desde que os salários nominais não se ajustam rápido o suficiente para equilibrar os mercados a cada momento. Assim, pode-se argumentar que tanto o nível quanto a taxa de variação do desemprego são determinantes da taxa de variação dos salários nominais e que, esta última variável, representa uma condição inerente e permanente de desequilíbrio no mercado de trabalho.

## 2.2. Mecanismo de Propagação da Inflação

As mudanças nas respostas dos preços em relação às variações nos salários e os salários em relação às variações nos preços são cruciais para o efeito de transmissão da indexação de salários. Assim, características do modelo representado pelas equações (1) e (2) devem ser observadas. A relação entre salários e preços é novamente representada por um mecanismo de mão dupla. As características de longo prazo do modelo são representadas pelas equações (3) e (4), que é a forma reduzida gerada pelas equações (1) e (2). Assume-se ainda que numa economia indexada as expectativas futuras e presentes de mudanças de preço sejam iguais ( $P^e = P_e$ ).

$$W = \frac{a_0 + a_1 b_0 + (a_1 b_1 + a_2) Q + a_1 b_3 PM + a_2 U + a_3}{(1 - a_1 b_1)} \quad (3)$$

$$P = \frac{b_0 + a_2 b_1 + a_2 b_1 U + a_2 b_1 U + (a_2 b_1 + b_2) E + b_3 PM}{(1 - a_1 b_1)} \quad (4)$$

O modelo, evidentemente, não demonstrará equilíbrio de longo prazo se  $a_{11} = 1$ . Existem no entanto diversas maneiras pelas quais "choques reais" podem ser introduzidos neste modelo, tanto a curto quanto a longo prazo. Qualquer mudança nas variáveis exógenas (  $U, U, Q, PM$  e  $Y - Y^*$  ) podem gerar mudanças nos preços e nos salários. As mudanças não serão explosivas na medida em que  $a_{11} < 1$ . O equilíbrio de longo prazo do modelo, no entanto, indica que o efeito de "choques reais" exógenos serão maiores que os efeitos de curto prazo por um fator  $1/(1 - a_{11})$ .

### 2.3. Indexação, Salários Nominais e Preços

Embora existam diversos mecanismos para a propagação da inflação, a resposta dos salários nominais às variações dos preços é o caminho mais óbvio pelo qual a indexação de salários afeta a taxa de inflação.

A resposta dos salários às variações dos preços no entanto, depende da maneira pela qual a política de indexação salarial é implementada. Na prática, a indexação de salários, em qualquer que seja o país, raramente permitiu uma plena compensação salarial devida às variações de preços. Os três mecanismos de indexação de salários mais frequentemente utilizados são: indexação plena, indexação parcial e indexação "por degraus". Serão ignorados os casos de compensação salarial fixa por pré-determinado percentual de aumento dos preços ( abonos ) ou os casos conhecidos como "gatilhos", ou seja, percentual de compensação salarial por pré-determinado percentual de inflação ocorrida. Serão considerados, portanto, mudanças percentuais nos níveis de salários vis-a-vis mudanças percentuais nos níveis de preços.

A indexação plena implica que a cada ponto percentual de mudança nos preços corresponderá idêntica mudança nos salários nominais. O coeficiente  $a_1$  seria igual a unidade e os salários reais seriam constantes ao longo do tempo, desde que fossem determinados unicamente pelos salários nominais. Claramente, a indexação de salários contribuirá para propagar a inflação, tanto no curto quanto no longo prazo, desde que a resposta dos salários nominais às mudanças dos preços sejam maiores que esta resposta na ausência da indexação. Para variações negativas de preços, no entanto, a condição para que a indexação contribua para propagar a inflação é que o coeficiente  $a_1$  seja menor que na ausência da indexação.

O coeficiente  $a_1$ , nestas circunstâncias, é muito sensível e conclusões bastante diferentes podem ser tiradas a respeito de sua dimensão. Geralmente,  $a_1$  é instável ao longo do tempo e sensível a pequenas mudanças em quaisquer das variáveis exógenas ou aos próprios intervalos de tempo em que os reajustes salariais são previstos.

O mecanismo de indexação parcial sugere que apenas uma proporção das mudanças de preços são repassadas aos salários nominais. Isto implica que o coeficiente  $a_1$  é pre-fixado abaixo da unidade. A desvantagem evidente desta fórmula é que os assalariados não estarão satisfeitos com as compensações salariais a menos que outros mecanismos, tais como aumentos de produtividade ou melhora nos termos de comércio, conduzam a ganhos salariais em termos reais. No caso brasileiro, a variante mais próxima de uma indexação parcial foi adotada em 1979. O sistema de indexação, à época, estabeleceu 80% da variação dos preços como reajuste salarial para faixas de renda mais elevadas, 100% para faixas médias e 110% para as faixas de baixa renda.

A indexação salarial "por degraus" implica que os salários nominais são ajustados às mudanças de preços apenas quando estas mudanças percentuais atingem um determinado patamar. Assalariados podem receber um reajuste pleno quando a inflação atinge um certo patamar, por exemplo,  $P_t > 10\%$  ( $a_1 = 1$ ), e nenhum reajuste se  $P_t < 10\%$  ( $a_1 = 0$ ). Esta fórmula de indexação já foi utilizada por diversos países europeus, mas não se tem conhecimento de nenhum país em desenvolvimento que a tenha utilizado.

A possível vantagem do sistema de indexação por "degraus" é a de que ele isola os salários nominais de pequenas e temporárias perturbações que podem afetar o nível de preços. A maior dificuldade, no entanto, refere-se à determinação do patamar de preços no qual será fixado o limite para que ocorram variações de salários. Caso seja muito baixo, oferecerá proteção contra a inflação e se assemelhará a indexação plena; se for muito elevado, os assalariados não receberão ajustamentos às mudanças de preços ao longo do tempo.

#### 2.4. Defasagens de Tempo, Produtividade e Efeito Transmissão

Defensores da indexação salarial arguem que ela melhora a capacidade de um Governo lidar com a inflação ao reduzir os custos da recessão associados ao combate da inflação. O argumento é derivado da teoria das expectativas inflacionárias e utiliza o conceito de taxa "natural" de desemprego para explicar os mecanismos de aceleração e desaceleração da inflação. A variação da taxa de inflação será mais acelerada quando o desemprego estiver abaixo da taxa natural e desacelerará quando o desemprego estiver acima desta taxa. Ao indexar salários, as expectativas de preço, que são baseadas nas taxas passadas de inflação, estarão automaticamente substituídas pelas taxas atuais de inflação e reduzirão os períodos de tempo entre mudanças na demanda agregada, nas mudanças de preço e nas mudanças dos salários nominais.

Tal argumento envolve alguns aspectos que merecem destaque: primeiro, não menciona o caso quando ocorre uma inflação ascendente e acelerada. A indexação, neste caso, contribui para uma aceleração ainda maior. Segundo, assume-se que os níveis de emprego podem ser manipulados unicamente pelas variações de salários nominais enquanto que, na realidade, o nível de emprego é dependente da extensão com que mudanças nos salários nominais afetam os componentes da demanda agregada.

Em princípio, a análise empírica através deste tipo de modelo pode ser efetuada em qualquer país que tenha experimentado períodos alternados de salários indexados e não indexados. Na prática, no entanto, é difícil encontrar um país que tenha utilizado tal política de indexação alternadamente. Além disso, é difícil isolar empiricamente a influência da indexação de salários daquelas derivadas de outros fatores que afetam as defasagens de tempo no sistema de preços e salários.

## 2.5. A Escolha do Índice de Preço

O objetivo principal da indexação de salários é sempre prejudicado pela dificuldade em se encontrar um índice de preço apropriado.

O problema central é se saber se o índice de preço ao consumidor ou o deflator do PIB é mais apropriado para os objetivos de indexação salarial. A principal vantagem do índice de preço ao consumidor é o fato de ser mais conhecido pelos consumidores.

As consequências de uma vinculação ao índice de preço ao consumidor, no entanto, são mais sérias que as consequências de uma vinculação ao deflator do PIB. No caso de uma vinculação ao índice de preço ao consumidor, uma desvalorização cambial não reduzirá o salário real e contribuirá para aumentar o desemprego no setor industrial doméstico. Além disso, tal vínculo poderá ensejar uma rápida transferência de aumento nos impostos indiretos para as reivindicações salariais.

Numa economia na qual o vínculo dos reajustes salariais é feito através do deflator do PIB, as consequências são diferentes. Não há necessariamente um aumento de salários nas indústrias domésticas caso ocorra uma deterioração nos termos de comércio e o desemprego pode também não ocorrer. Em última instância, o aumento de desemprego dependerá da extensão com que os preços de produtos importados afetam o deflator do PIB.

A vinculação ao deflator do PIB entretanto, permite a possibilidade de se usar a tributação indireta como um instrumento de política anti-cíclica.

### 3. Política Salarial e Estabilização: um exemplo de "muddling through"

Para o exame da indexação salarial e suas possíveis repercussões sobre a política de estabilização é necessário distinguir alguns aspectos importantes: primeiro, a política salarial vigente nos termos da lei 8419, de 07.05.62; em segundo lugar, com base na lei vigente, o que pode ser esperado nos termos do modelo de indexação desenvolvido na segunda seção; em terceiro lugar, a prática salarial vigente no setor público; em quarto lugar, a dessincronização da política salarial, a indexação setorial e a política de preços públicos.

Inicialmente, conforme destacado na primeira seção acima, as alterações introduzidas na política salarial vigente pela lei 8419 implicam numa recuperação real de salários incompatível com a política de estabilização, se a inflação assumisse, de fato, uma trajetória descendente tal como preconizada de início. Naturalmente, como os níveis de inflação tem se mantido relativamente elevados e entre 20 e 25% por um período consideravelmente longo, há uma corrosão salarial acentuada entre os períodos de reajustes, mesmo com as antecipações trimestrais estabelecidas em lei.

Além do processo de corrosão salarial, a limitação da abrangência da política de reajustes ao teto de três salários mínimos provoca o fenômeno da "superposição de faixas salariais", já conhecido na economia brasileira devido a experiência do início de década de 80, quando graus de indexação diferenciados foram adotados pela política salarial da época. Assim, dois efeitos básicos podem ser distinguidos:

primeiro, a superposição de faixas salariais provoca a desorganização da hierarquia salarial nas empresas e entre diferentes setores da economia. Tal fato decorre dos elevados índices de inflação transformados em reajustes salariais trimestrais. Como a economia permanece em processo de desaceleração continua por um período já razoavelmente longo, as faixas superiores de salários demonstram dificuldades em alcançar níveis de reajustes salariais equivalentes aos das faixas até três salários mínimos. Nesse caso, o reajuste interno das empresas se dá através da demissão, até um limite operacional mínimo, de funcionários

com faixas de salários superiores a três salários mínimos e, posteriormente, através do enxugamento do efetivo de funcionários das faixas até três salários mínimos. É possível que a demissão de empregados nesta faixa salarial seja até seguida por algum nível superior de automação, se as condições de mercado assim o permitirem. O resultado último no entanto, será inevitavelmente a perda de postos de trabalho e aumento do nível de desemprego estrutural.

Um segundo efeito, decorrente da desorganização das estruturas salariais internas das empresas, pode provavelmente conduzir a um processo de reestruturação interna de modo a evitar desincentivos ao trabalho e conseqüente perdas de produtividade.

Com relação ao cotejamento da mecânica instituída pela lei salarial e o que pode ser esperado de um modelo tradicional de indexação salarial persistem algumas inconsistências importantes. A um nível de inflação mensal entre 20 e 25%, o resultado possível de um modelo preço-salário, tal como discutido na segunda seção acima, é uma corrosão legal e previsível do poder de compra. Não há como se falar em coeficiente  $a=1$  quando as perdas salariais ocorrem a razão de mais de 20% ao mês. Exceto, no caso de uma indexação quase que instantânea. A Tabela 1 e o Gráfico 1, abaixo, deixam claro os níveis de oscilação dos salários reais. Os níveis de salário mínimo, tanto em dólares reais quanto em termos de índices, se apresentam como os mais reduzidos da história recente do País e, portanto, incompatíveis com uma recuperação do nível geral de crescimento da economia.

Com relação ainda ao desempenho esperado de um modelo preço-salário, é de difícil justificativa teórica e praticamente impossível em termos empíricos, o corte discricionário das faixas salariais em até três salários mínimos. A suposição empírica de que exista um coeficiente  $a$  para faixas até três salários mínimos e outro coeficiente  $a_1$ , por exemplo, diferenciado para faixas superiores é irrealista. Não há porque supor dois níveis de preços agregados com determinação diferenciada por faixas salariais. Além disso, não explica um comportamento também diferenciado dos demais argumentos da equação de preços conforme faixas salariais também diferenciadas. A justificativa predominante é a de que maior parte do contingente de essalarizados está concentrado nas faixas até três salários mínimos.

**TABELA I**  
**EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO REAL, JAN/80 - SET/92.**

MESES	A N O S												
	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
<b>M Cr\$ REAIS (1)</b>													
Janeiro	526.535	522.141	553.357	533.713	464.257	428.365	442.565	440.086	407.512	395.499	383.119	303.488	394.936
Fevereiro	505.560	492.338	519.215	493.996	423.064	386.094	393.497	386.244	412.870	399.474	343.747	325.613	317.268
Março	480.923	467.321	493.369	460.728	385.189	351.172	511.067	478.723	413.189	377.218	345.865	311.512	260.869
Abril	458.678	438.637	466.993	432.343	351.692	323.410	508.879	395.770	406.263	349.082	301.618	349.000	215.879
Maió	614.864	607.892	609.595	597.856	550.414	603.361	503.465	385.678	412.311	381.147	281.071	378.372	415.269
Junho	582.682	578.551	568.955	539.419	500.551	556.943	498.651	381.545	401.278	434.225	264.354	341.399	343.623
Julho	552.229	544.765	534.774	484.094	458.767	505.961	494.167	347.080	391.504	425.477	298.437	304.434	281.474
Agosto	525.198	513.327	506.572	440.699	422.553	453.318	487.195	372.183	405.608	411.351	282.235	411.632	230.000
Setembro	502.809	487.603	485.668	396.053	380.329	411.780	481.457	375.524	389.578	390.216	287.497	413.496	417.750
Outubro	458.579	466.063	467.412	359.733	344.216	373.496	474.661	372.544	384.382	430.290	266.543	341.511	
Novembro	592.284	624.093	630.201	550.231	534.748	589.161	459.551	368.351	389.804	423.135	295.541	270.008	
Dezembro	554.562	590.506	582.520	507.856	479.071	508.992	428.424	387.838	398.363	395.558	263.169	326.229	
Media	529.575	527.770	534.886	483.060	441.238	457.671	473.632	390.964	401.055	401.056	301.100	339.724	
<b>M US\$ REAIS (2)</b>													
Janeiro	102,14	101,28	107,34	103,53	90,06	83,09	85,85	85,37	79,05	76,72	74,32	58,87	76,61
Fevereiro	98,07	95,50	100,72	95,82	82,06	74,89	76,33	74,92	80,09	77,49	66,68	63,16	61,54
Março	93,29	90,65	95,70	89,37	74,72	68,12	99,14	92,86	80,15	73,17	67,09	60,43	50,60
Abril	88,97	85,09	90,59	83,86	68,22	62,73	96,71	76,77	78,81	67,71	58,51	67,70	41,88
Maió	119,27	117,92	118,25	115,97	106,77	117,04	97,66	74,81	79,98	73,93	54,52	73,40	80,55
Junho	113,03	112,23	110,36	104,64	97,10	108,03	96,73	74,01	77,84	84,23	51,28	66,22	66,66
Julho	107,12	105,67	103,73	93,90	88,99	98,14	95,86	67,33	75,94	82,53	57,89	59,05	54,60
Agosto	101,88	99,57	98,26	85,49	81,97	87,93	94,50	72,20	78,69	79,79	54,75	79,85	44,61
Setembro	97,53	94,58	94,21	76,83	73,78	79,88	93,39	72,84	75,57	75,69	55,77	60,21	81,03
Outubro	88,95	90,41	90,67	69,78	66,77	72,45	92,07	72,27	74,56	83,47	51,70	66,25	
Novembro	114,89	121,06	122,24	106,73	103,73	114,28	89,14	71,45	75,61	82,08	57,33	52,38	
Dezembro	107,57	114,54	113,00	96,51	92,93	98,73	83,10	75,23	77,27	76,73	51,05	63,28	
Media	102,73	102,38	103,76	93,70	85,59	88,78	91,87	75,84	77,80	77,80	58,41	65,90	
<b>INDICES (3)</b>													
Janeiro	82,55	82,85	87,81	84,69	73,67	67,97	70,23	69,83	64,65	62,76	60,79	46,16	62,67
Fevereiro	80,22	78,12	82,39	76,39	67,13	61,27	62,44	61,29	65,51	63,39	54,55	51,67	50,34
Março	76,31	74,15	78,29	73,11	61,12	55,72	81,10	75,96	65,56	59,86	54,88	49,43	41,39
Abril	72,78	69,60	74,10	68,60	55,81	51,32	80,75	62,80	64,47	55,39	47,86	55,38	34,26
Maió	97,57	96,46	96,73	94,87	87,34	95,74	79,89	61,20	65,43	60,48	44,60	60,04	65,89
Junho	92,46	91,80	90,28	85,59	79,43	88,38	79,13	60,54	63,67	68,90	41,95	54,17	54,53
Julho	87,63	86,44	84,86	76,82	72,80	80,29	78,41	55,07	62,12	67,51	47,36	46,31	44,66
Agosto	83,34	81,45	80,38	69,93	67,05	71,93	77,31	59,06	64,36	65,27	44,78	65,32	36,50
Setembro	79,79	77,37	77,07	62,85	60,35	65,34	76,40	59,59	61,82	61,92	45,62	65,61	66,29
Outubro	72,77	73,95	74,17	57,88	54,62	59,27	75,32	59,12	60,99	62,28	42,29	54,19	
Novembro	93,98	99,03	100,00	87,31	84,85	92,49	72,92	58,45	61,85	67,14	46,90	42,84	
Dezembro	88,00	93,70	92,43	80,59	76,02	80,77	67,98	61,54	63,21	62,77	41,76	51,77	
Media	84,03	83,75	84,86	76,65	70,02	72,62	75,16	62,04	63,64	63,64	47,78	53,91	

Fontes: 1) Diário Oficial da União - Salário Mínimo. 2) IBGE - INPC.

(1) Os valores do Salário Mínimo, foram corrigidos a preços (Cr\$) de Ago/92, utilizando-se o INPC.

(2) Os valores do Salário Mínimo, foram convertidos em US\$ 1,00 oficial de ago/92 estimado em Cr\$ 5.155,24 e o INPC.

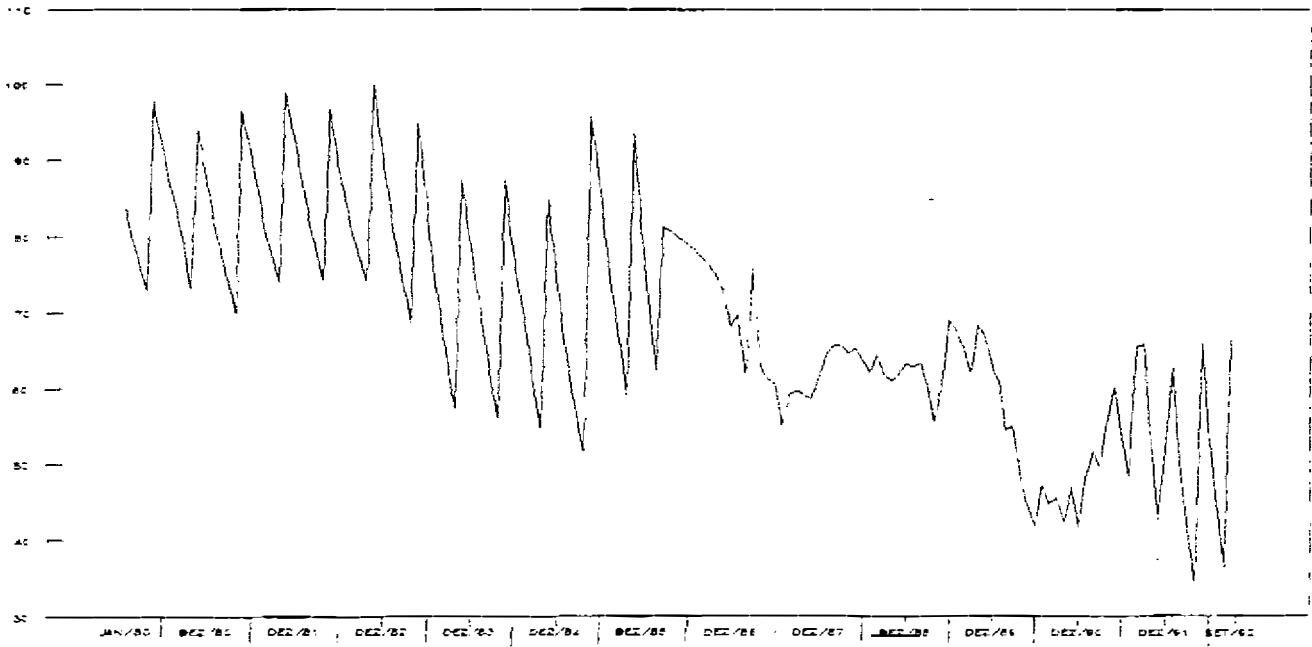
(3) Base: Nov/82 = 100.

Nota: Considerou-se que a variação mensal do INPC para o mês de setembro = 25,00 %.





**GRAFICO I**  
**EVOLUÇÃO DO SALARIO MINIMO REAL, JAN/80 - SET/92.**



Fontes: 1) Diario Oficial da Uniao - Salario Minimo. 2) IBGE - INPC.

**TABELA II**  
**VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS**  
**INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78.**

(EM VALORES NOMINAIS)

MESES	NIVEIS E REFERENCIAS		
	NIVEL SUPERIOR		
	REFERENCIA 3	REFERENCIA 2	REFERENCIA 1
Fevereiro	302.124,51	292.700,04	283.586,91
Marco	345.285,16	334.514,34	324.078,76
Abril	448.870,70	434.868,64	421.302,38
Maiο	535.191,99	518.497,22	502.322,07
Junho	621.513,28	602.125,81	583.341,76
Julho	621.513,28	602.125,81	583.341,76
Agosto	745.815,94	722.550,97	700.010,11
Setembro	2.433.212,11	2.346.044,71	2.262.000,00
	NIVEL MEDIO		
	REFERENCIA 5	REFERENCIA 4	REFERENCIA 3
Fevereiro	179.696,05	174.852,96	170.141,40
Marco	205.366,92	199.831,96	194.447,32
Abril	266.976,99	259.781,54	252.781,51
Maiο	318.318,72	309.739,53	301.393,34
Junho	369.660,45	359.697,52	350.005,17
Julho	369.660,45	359.697,52	350.005,17
Agosto	443.592,54	431.637,02	420.006,20
Setembro	1.443.146,68	1.391.447,21	1.341.600,00
	NIVEL AUXILIAR		
	REFERENCIA 14	REFERENCIA 13	REFERENCIA 12
Fevereiro	115.317,61	117.841,92	115.317,61
Marco	131.791,56	134.676,48	131.791,56
Abril	171.329,82	175.079,42	171.329,82
Maiο	204.276,91	208.748,64	204.276,91
Junho	237.224,80	242.417,67	237.224,80
Julho	237.224,80	242.417,67	237.224,80
Agosto	284.669,76	290.901,20	284.669,76
Setembro	824.619,97	785.796,43	749.580,00

Fonte: Diario Oficial da Uniao.

- Notas: 1) A gratificacao de 30 % (Lei Delegada) nao foi extensiva a todas as entidades da Administracao Publica.  
2) Variacao salarial incorpora mudancas ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Publico.

**TABELA III**  
**VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS**  
**INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78.**

(EM VALORES REAIS<sup>(\*)</sup>)

MESES	NIVEIS E REFERENCIAS		
	NIVEL SUPERIOR		
	REFERENCIA 3	REFERENCIA 2	REFERENCIA 1
Fevereiro	1.206.948	1.169.299	1.132.893
Marco	1.142.798	1.107.150	1.072.611
Abril	1.253.253	1.214.160	1.176.282
Maiο	1.220.344	1.182.277	1.145.394
Junho	1.167.203	1.130.793	1.095.517
Julho	958.684	928.779	899.805
Agosto	932.270	903.189	875.013
Setembro	2.433.212	2.346.045	2.262.000
	NIVEL MEDIO		
	REFERENCIA 5	REFERENCIA 4	REFERENCIA 3
Fevereiro	717.862	698.515	679.693
Marco	679.708	661.388	643.567
Abril	745.404	725.314	705.770
Maiο	725.830	706.268	687.237
Junho	694.223	675.513	657.310
Julho	570.201	554.834	539.883
Agosto	554.491	539.546	525.008
Setembro	1.443.147	1.391.447	1.341.600
	NIVEL AUXILIAR		
	REFERENCIA 14	REFERENCIA 13	REFERENCIA 12
Fevereiro	460.679	470.763	460.679
Marco	436.194	445.742	436.194
Abril	478.355	488.824	478.355
Maiο	465.792	475.988	465.792
Junho	445.509	455.261	445.509
Julho	365.919	373.929	365.919
Agosto	355.837	363.626	355.837
Setembro	824.620	785.796	749.580

Fonte: Diario Oficial da Uniao.

Notas: 1) A gratificacao de 30 % (Lei Delegada) nao foi extensiva a todas as entidades da Administracao Publica.

2) Variacao salarial incorpora mudancas ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Publico.

(\*) Valores convertidos a precos de setembro de 1992. Inflator utilizado JGP - DI.

A existência de uma política salarial para o setor privado, indexada até três salários mínimos, e a ausência de uma política salarial para o setor público constitui complicador adicional para a política de estabilização.

Os dados das tabelas II e III, referentes ao sistema de classificação de cargos do setor público federal, ressaltam dois aspectos: primeiro, a política salarial do setor público, após Março de 1990 e, especialmente em 1992, seguiu um padrão errático, com fortes perdas salariais e com um nível de oscilação sem nenhum critério de racionalidade aparente. Em segundo lugar, o fenômeno de "superposição salarial" entre setor privado e setor público é certamente bastante grave e de consequências ainda não totalmente avaliadas.

Após terem sido mantidos constantes por períodos bimestrais, os salários nominais chegam a ser triplicados, de um mês para outro. As proporções dos aumentos são, certamente, elementos de fortes desequilíbrios nos fluxos de caixa do Tesouro Nacional. Inevitavelmente, a deterioração do salário real demonstrada na tabela III atingiu também níveis jamais experimentados na história recente da economia brasileira. Os valores reais dos salários são duplicados num período de 6 meses, enquanto que os valores reais nos meses de reajuste chegam a ser quase triplicados.

Os gráficos II, III e IV mostram um aspecto da "superposição salarial" entre setor público e o setor privado. Os dados, tal como mencionado acima, referem-se ao sistema de classificação de cargos do setor público federal, nas faixas iniciais dos níveis superior, intermediário e auxiliar. Os dados de salário mínimo seguem os padrões ditados pela lei salarial vigente (Lei 5419). O caso mais revelador do achatamento salarial no setor público é o fato de que a partir do mês de Abril de 1991 as três faixas mais baixas do nível superior ficaram abaixo de três salários mínimos até o mês de Setembro. Tal discrepância é ainda maior quando se sabe que os reajustes salariais até três mínimos ocorrem bimestralmente. Nos níveis intermediários e auxiliar, os salários pagos pelo setor público federal chegam a ficar abaixo de dois e um salário mínimo, respectivamente (Gráficos IV, VI e VII).

No caso das entidades da administração pública federal, mencionadas nas tabelas IV e V, os desequilíbrios nos fluxos de caixa do Tesouro Nacional em virtudes das fortes oscilações devem ser também altamente perturbadores para uma administração financeira que visa o controle de dívidas e do déficit públicos (Tabela IV). Do ponto de vista de sua evolução real, os dados da Tabela V são igualmente

**TABELA IV**  
**VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA**  
**(EM VALORES NOMINAIS)**

MESES	CLASSE "A"		
	III	II	I
<b>NIVEL SUPERIOR</b>			
Fevereiro	481.103,40	428.676,25	380.895,48
Marco	549.832,46	489.230,00	435.309,12
Abril	714.782,19	635.999,04	565.901,85
Maiο	852.240,31	758.306,50	674.729,13
Junho	989.698,42	860.614,00	783.556,41
Julho	989.698,42	860.614,00	783.556,41
Agosto	1.187.638,10	1.032.736,80	940.267,69
Setembro	4.148.969,87	4.027.388,85	3.909.366,13
<b>NIVEL MEDIO</b>			
Fevereiro	320.898,09	302.163,92	264.523,48
Marco	366.740,68	345.330,20	325.169,70
Abril	476.762,88	448.929,26	422.720,61
Maiο	568.448,05	535.261,81	504.013,03
Junho	660.133,22	621.594,36	585.305,46
Julho	660.133,22	621.594,36	585.305,46
Agosto	792.159,86	745.913,23	702.366,55
Setembro	2.373.510,69	2.272.323,33	2.175.449,76
<b>NIVEL AUXILIAR</b>			
Fevereiro	195.008,81	172.181,73	151.966,08
Marco	222.958,64	196.779,12	173.675,52
Abril	289.846,23	255.812,85	225.778,17
Maiο	345.585,89	305.007,63	269.197,05
Junho	401.325,53	354.202,41	312.615,93
Julho	401.325,53	354.202,41	312.615,93
Agosto	481.590,64	425.042,89	375.139,12
Setembro	888.992,43	845.113,31	803.400,00

Fonte: Diario Oficial da Uniao.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE ENAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

2) A gratificacao de 80 % (Lei Delegada) nao foi extensiva a todas as entidades da Administracao Publica.

3) Variacao salarial incorpora mudancas ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Publico.

**TABELA V**  
**VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA**  
**(EM VALORES REAIS)(\*)**

MESES	CLASSE "A"		
	III	II	I
<b>NIVEL SUPERIOR</b>			
Fevereiro	1.921.946	1.712.506	1.521.628
Marco	1.819.793	1.619.216	1.440.753
Abril	1.995.682	1.775.719	1.580.006
Maiο	1.943.278	1.729.090	1.538.517
Junho	1.858.655	1.616.235	1.471.520
Julho	1.526.610	1.327.497	1.208.636
Agosto	1.484.548	1.290.921	1.175.335
Setembro	4.148.970	4.027.389	3.909.366
<b>NIVEL MEDIO</b>			
Fevereiro	1.281.946	1.207.106	1.056.737
Marco	1.213.810	1.142.947	1.076.222
Abril	1.331.129	1.253.417	1.180.242
Maiο	1.296.175	1.220.504	1.149.250
Junho	1.239.731	1.167.355	1.099.205
Julho	1.018.256	958.810	902.834
Agosto	990.200	932.392	877.958
Setembro	2.373.511	2.272.323	2.175.450
<b>NIVEL AUXILIAR</b>			
Fevereiro	779.035	687.844	607.085
Marco	737.931	651.284	574.818
Abril	809.255	714.233	630.376
Maiο	788.005	695.478	613.823
Junho	753.690	665.193	587.093
Julho	619.045	546.357	482.210
Agosto	601.988	531.304	468.924
Setembro	888.992	845.113	803.400

Fonte: Diario Oficial da Uniao.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE ENAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

2) A gratificacao de 80 % (Lei Delegada) nao foi extensiva a todas as entidades da Administracao Publica.

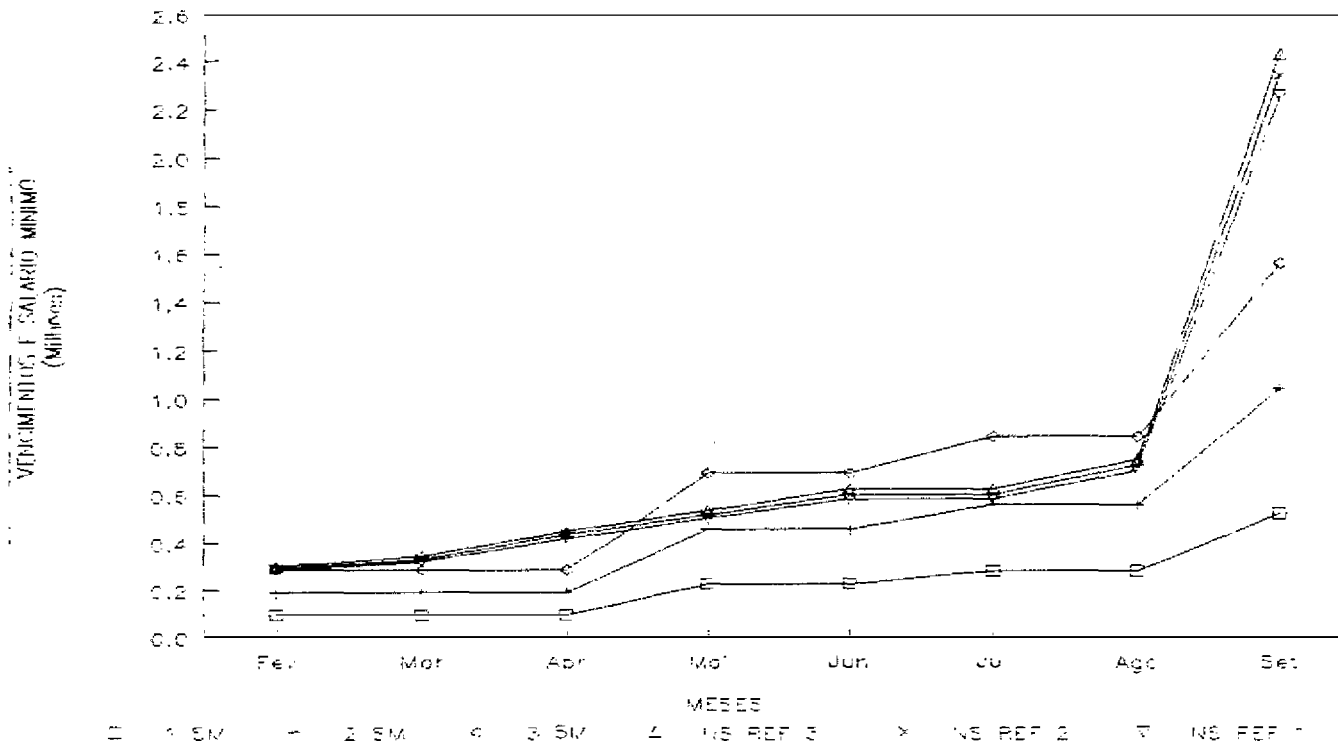
3) Variacao salarial incorpora mudancas ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Publico.

(\*) Valores convertidos a precos de setembro de 1992. Inflator utilizado IGP - DI.

GRAFICO II

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS  
INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78 DE NIVEL  
SUPERIOR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

Notas: 1) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

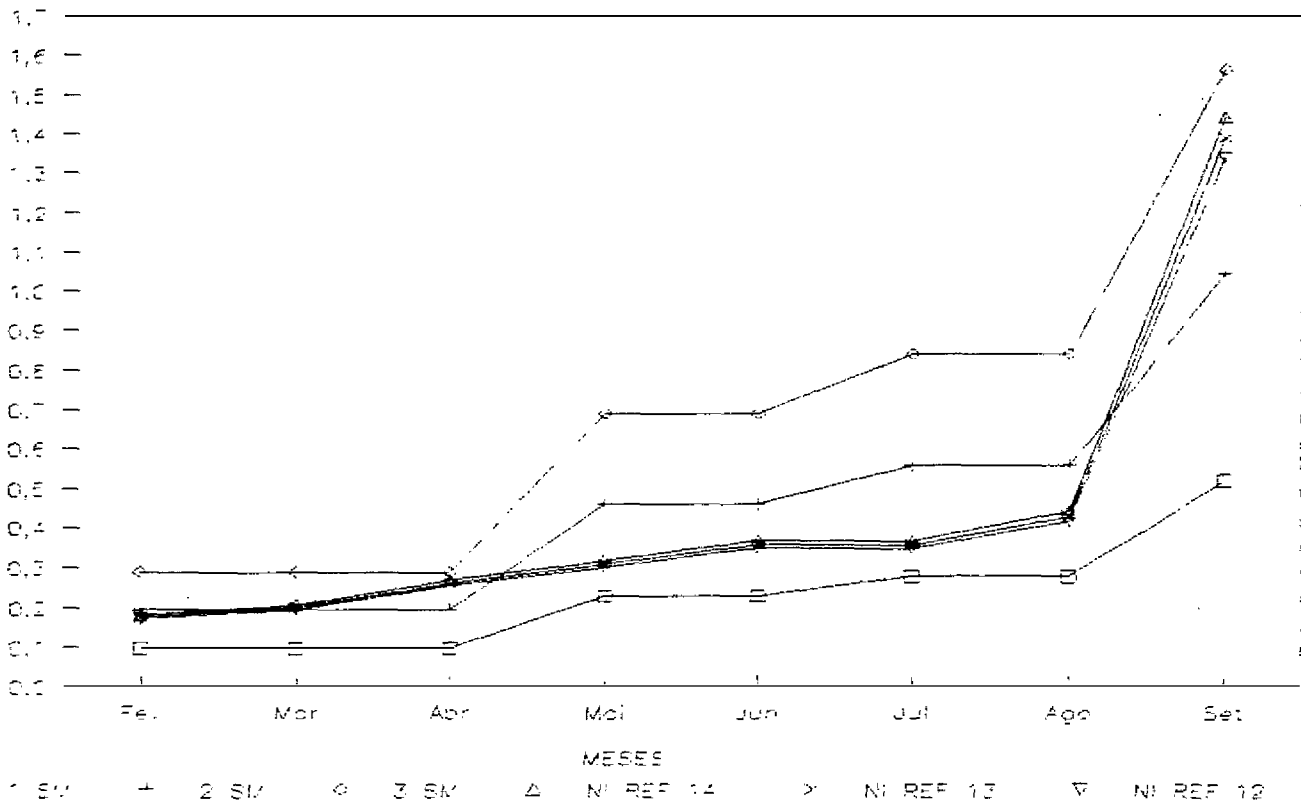
2) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.



GRAFICO III

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS  
 INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78 DE NIVEL  
 INTERMEDIARIO E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

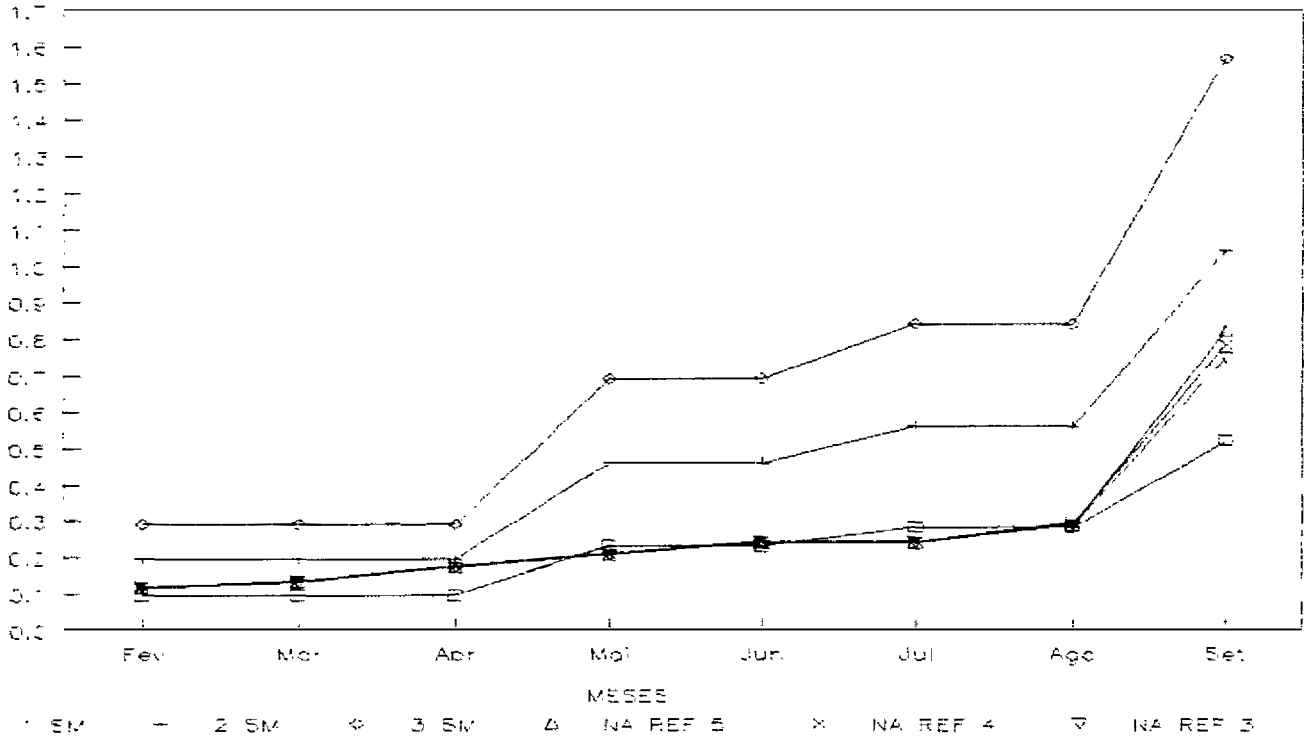
Notas: 1) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

2) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO IV

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS  
 INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78 DE NIVEL  
 AUXILIAR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992

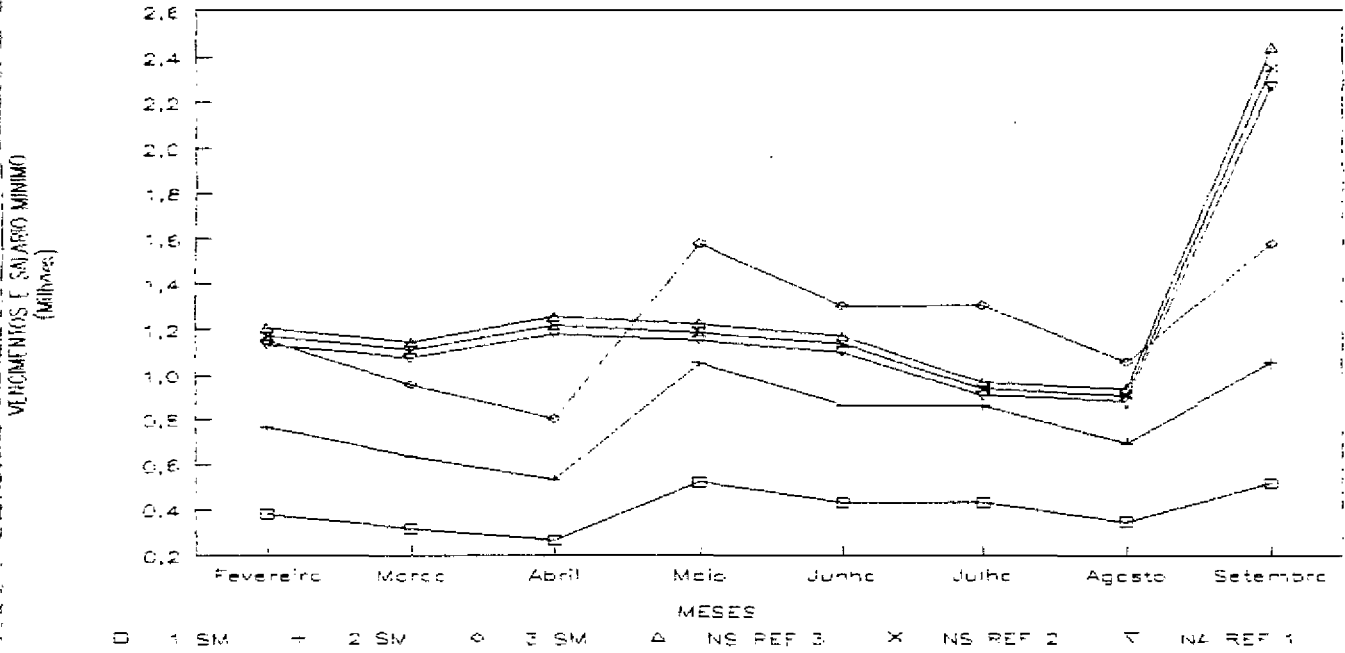


Fonte: Diário Oficial da União.

- Notas: 1) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.  
 2) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO V

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS  
 INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78 DE NIVEL  
 SUPERIOR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS  
 VALORES REAIS  
 1992



Fonte: Diário Oficial da União.

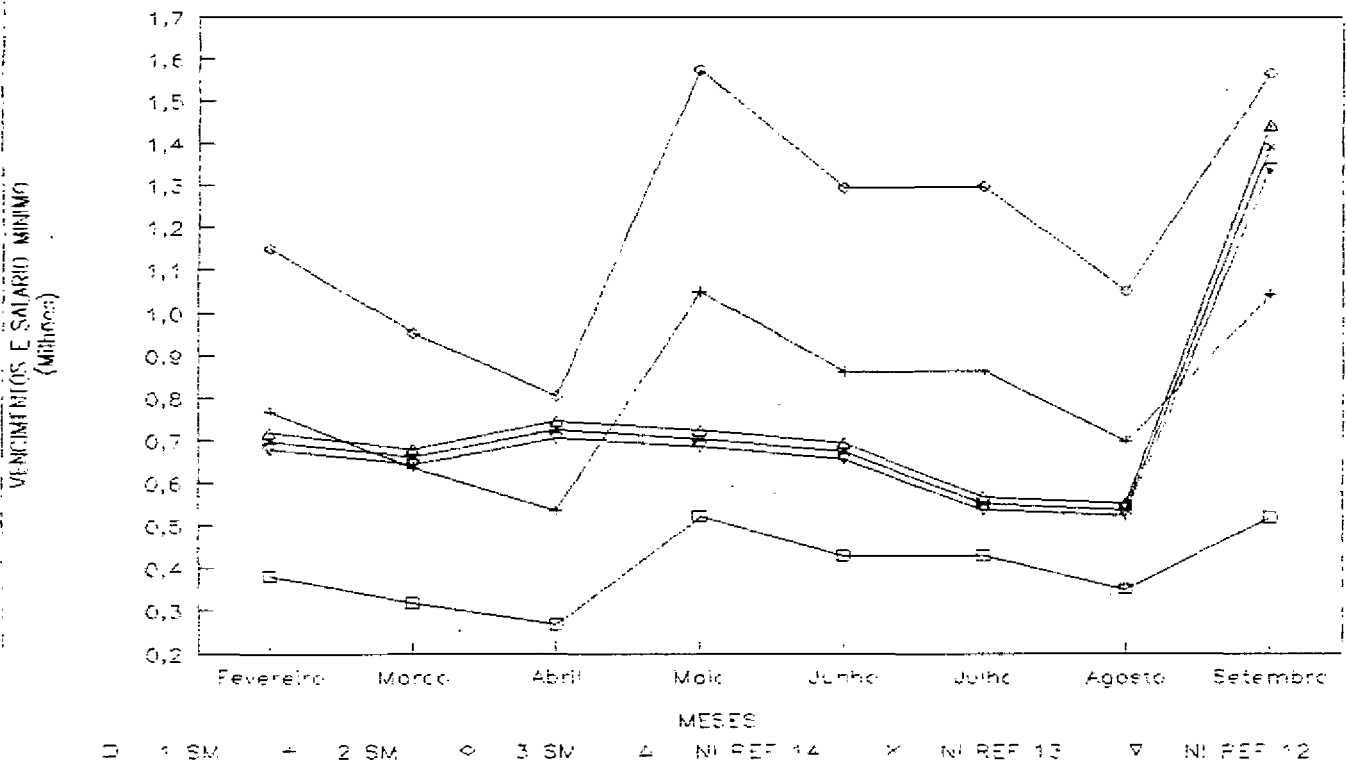
Notas: 1) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

2) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO VI

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS CARGOS DO SISTEMA DE CLASSIFICACAO DE CARGOS  
 INSTITUIDAS PELAS LEIS NUMEROS 5645/70 E 6550/78 DE NIVEL  
 INTERMEDIARIO E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS  
 VALORES REAIS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

- Notas: 1) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as cotidades da Administração Pública.  
 2) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

desalentadores. Os salários reais permanecem em queda durante a maior parte do ano e as variações são igualmente bruscas e substanciais.

O exame dos gráficos VIII, IX e X demonstram um cenário de achatamento salarial menos intenso que no caso dos servidores do sistema de classificação de cargos, porém com características mais preocupantes. Basicamente, tratam-se de salários referentes a um vasto segmento da classe média, cuja renda se aproxima das faixas de salário mínimo submetidas a lei salarial (Lei 8409). A consequência imediata é, certamente, a redução do número de empregados domésticos e redução na contratação de serviços. Paralelamente, o achatamento do poder de compra da classe média tem forte impacto na demanda de bens de consumo duráveis e na demanda imobiliária. Ambos segmentos são fortemente geradores de empregos em áreas metropolitanas. Nesse aspecto, a atual recessão deixa de ter um caráter de ajuste temporário para assumir um caráter estrutural ou de insuficiência de demanda efetiva. Tal quadro, combinado com redução de investimentos públicos e privados por um período excessivamente longo e permanência das elevadas taxas de inflação indica que a terapia recessiva passou a ser endógena à economia não seja a mais efetiva para se combater o processo inflacionário.

Os gráficos XI, XII e XIII mostram os salários reais dos servidores das entidades públicas com salários reais em queda no período Abril a Agosto de 1991. Novamente, a superposição dos salários reais com os níveis de salário mínimo real indicam forte tendência de redução de demanda efetiva por parte da classe média.

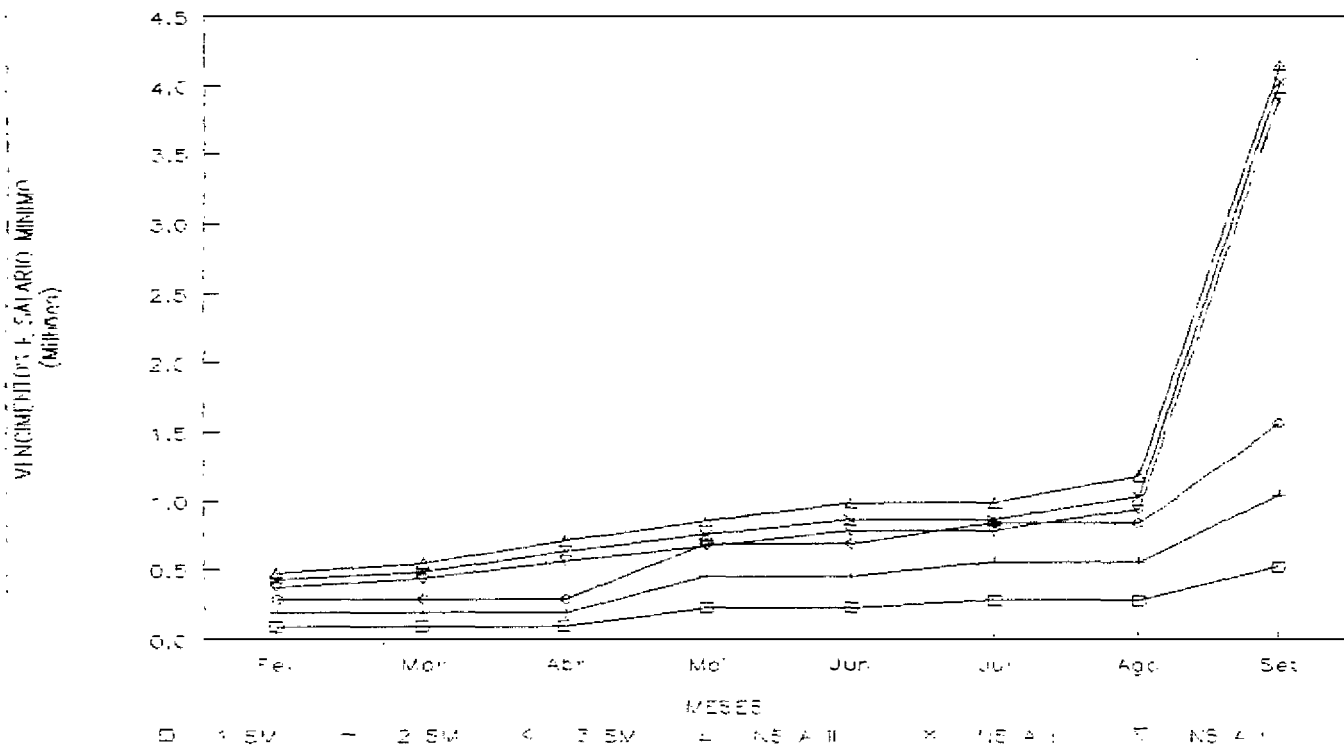
Os dados da Tabela VI e do Gráfico XIV mostram que as despesas de pessoal do setor público federal sofreram forte contenção a partir de 1989, quando, inclusive, excederam os limites constitucionais permitidos. A partir de então, a redução do peso das rubricas de pessoal e encargos sociais atingiu o nível de 22,3% da receita líquida disponível da União. Sem dúvida, tal rubrica passou a ser a variável chave no ajuste das contas do setor público federal, uma vez que os investimentos já vem sofrendo fortes reduções desde meados da década de 80.

O processo de compressão salarial entretanto, tem componente adicional. Os dados da Tabela VII demonstram que a política de reajustes tarifários se constituiu em outro forte elemento de redução da renda disponível dos assalariados. Os reajustes de tarifas de eletricidade, telefone e transportes (ônibus e metrô) em São Paulo, e como de resto, em outras partes do País, se situaram acima

GRAFICO VIII

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA DE NIVEL SUPERIOR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

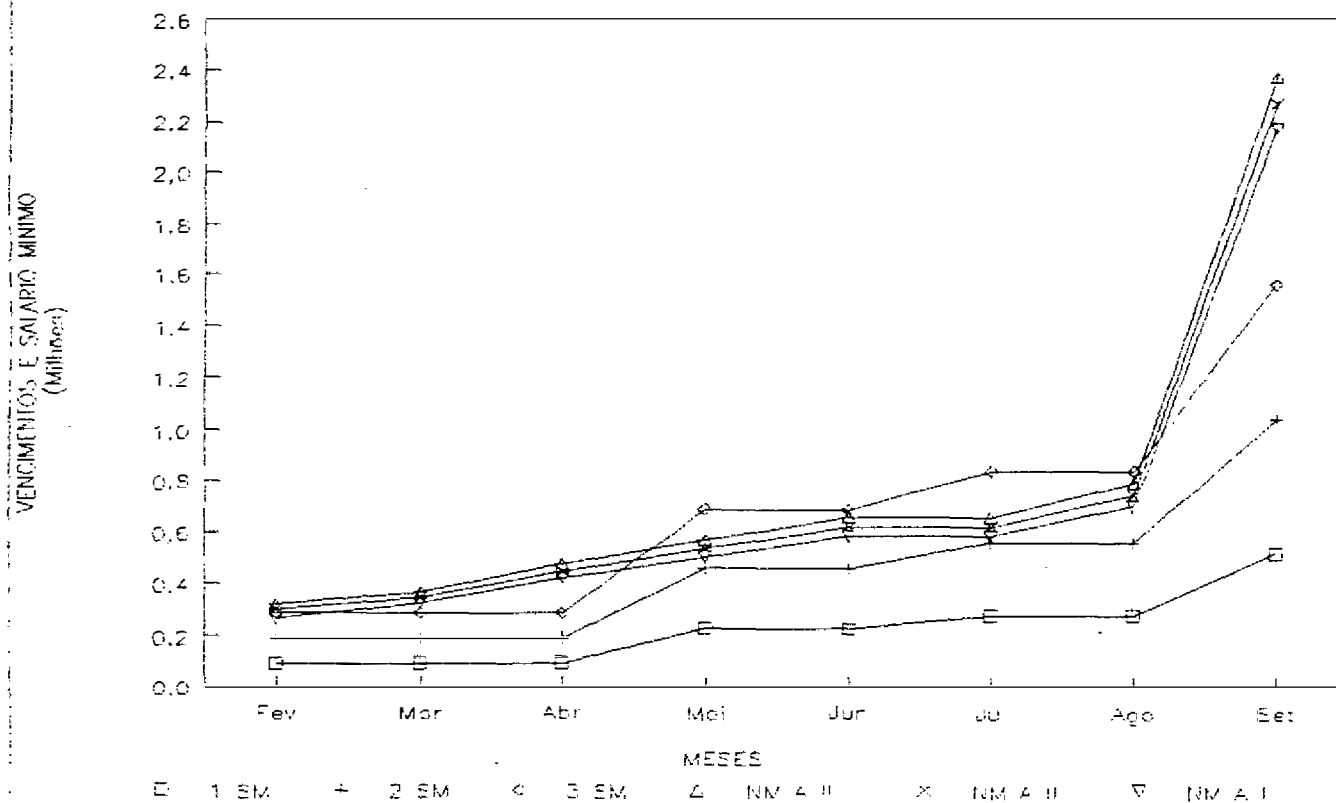
2) A gratificação de 80 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

3) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO IX

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA  
DE NIVEL MEDIO E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

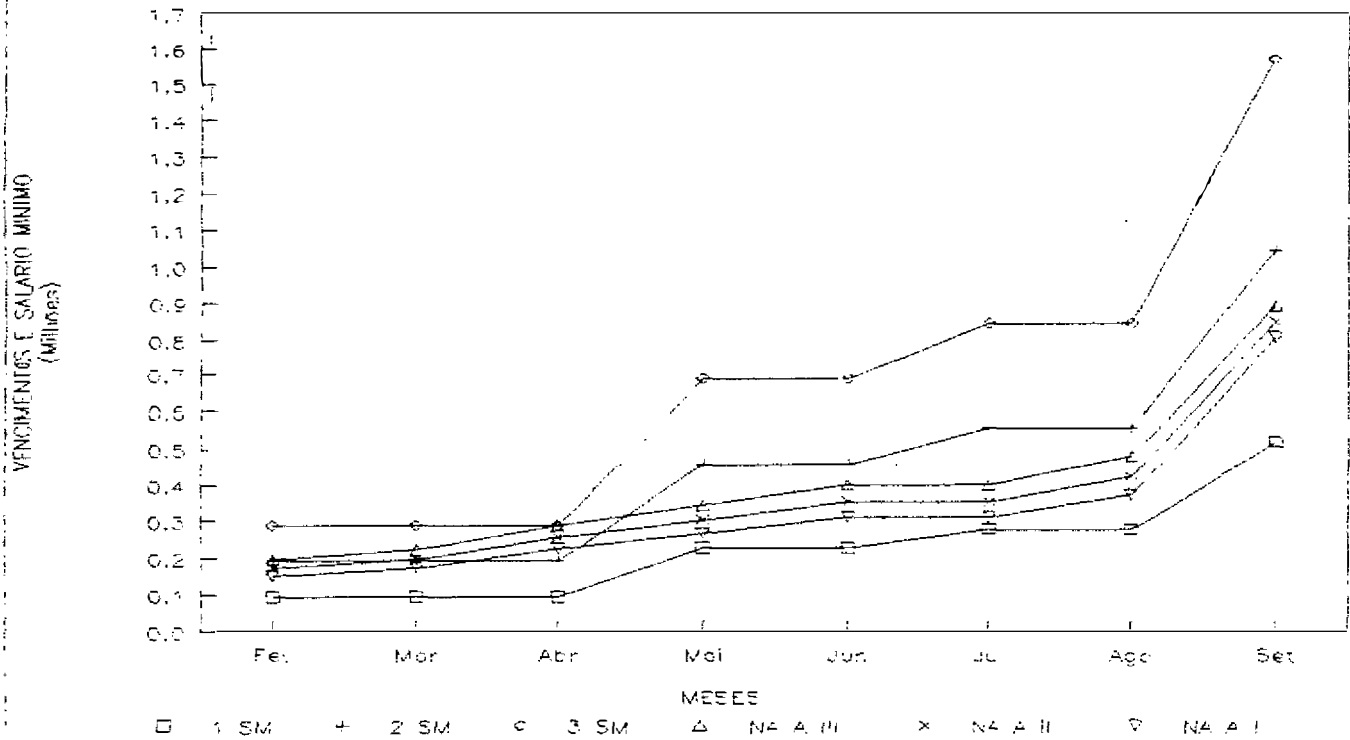
2) A gratificação de 80 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

3) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO X

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA  
DE NIVEL AUXILIAR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

1992



Fonte: Diário Oficial da União.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

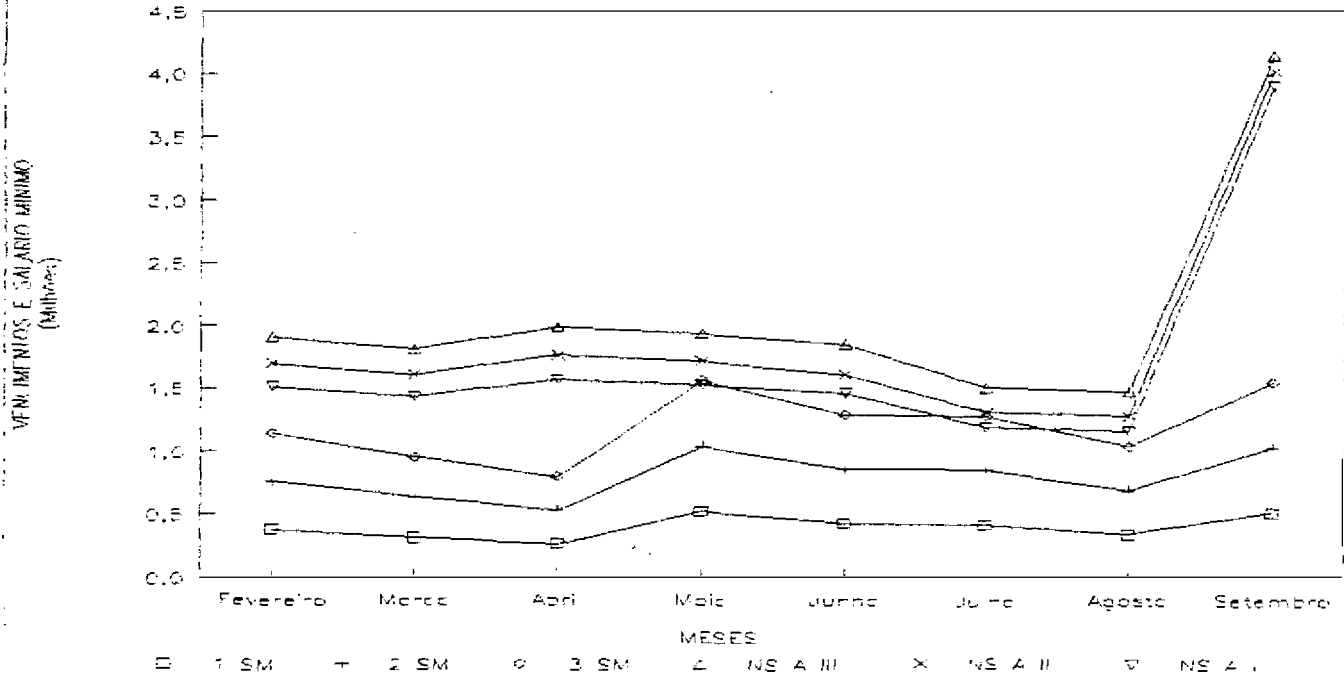
2) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

3) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.



GRAFICO XI

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA  
DE NIVEL SUPERIOR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS  
VALORES REAIS  
1992

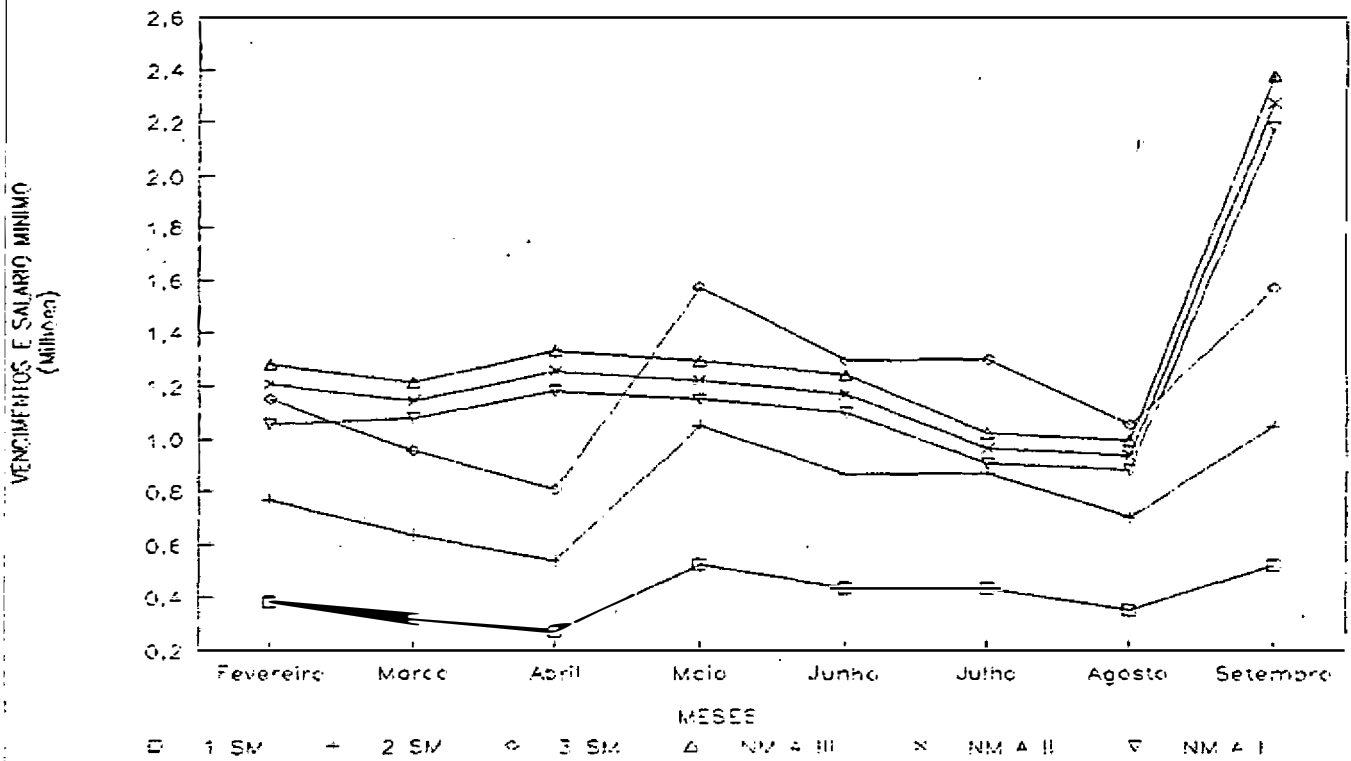


Fonte: Diário Oficial da União.

- Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.  
2) A gratificação de 80 % (Lei Delegada) não foi extensiva a todas as entidades da Administração Pública.  
3) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

GRAFICO XII

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA  
DE NIVEL MEDIO E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS  
VALORES REAIS  
1992



Fonte: Diario Oficial da Uniao.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, MBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

2) A gratificacao de 80 % (Lei Delegada) uso foi extensiva a todas as entidades da Administracao Publica.

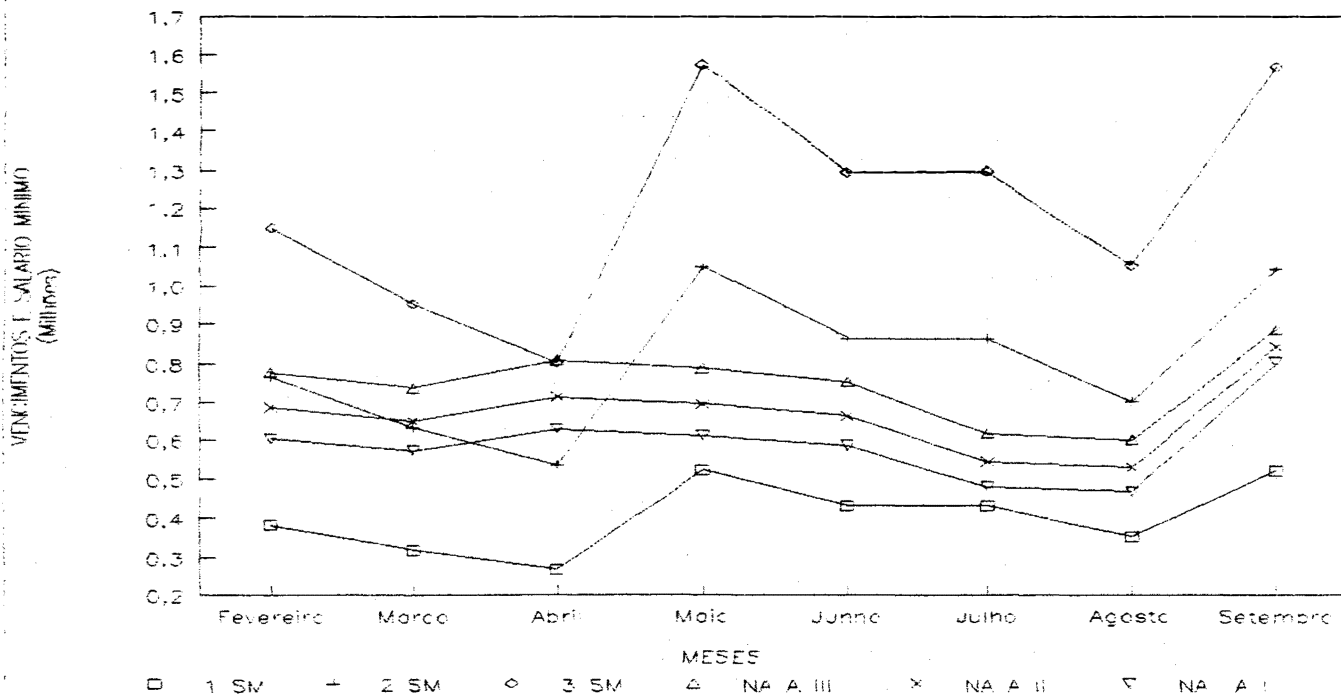
3) Variacao salarial incorpora mudancas ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Publico.

GRAFICO XIII

VENCIMENTOS APLICAVEIS AOS SERVIDORES DE ENTIDADES DA ADMINISTRACAO PUBLICA  
DE NIVEL AUXILIAR E MULTIPLOS DE SALARIOS MINIMOS

VALORES REAIS

1992



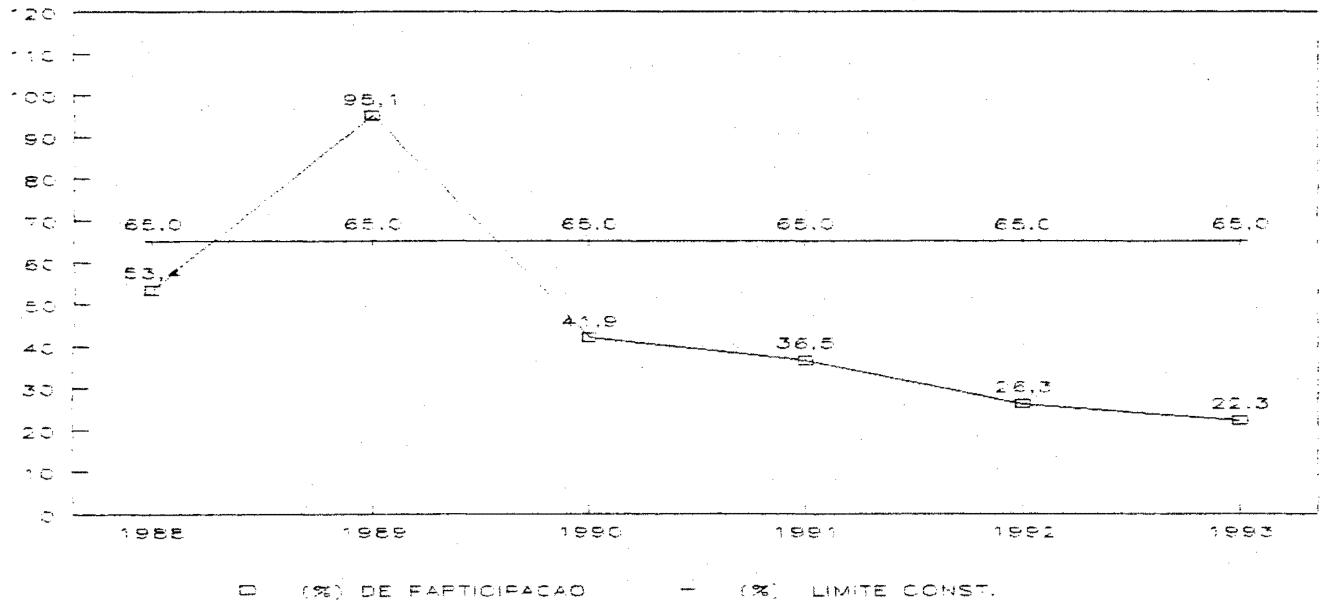
Fonte: Diário Oficial da União.

Notas: 1) Vencimentos dos servidores das seguintes entidades: IBPC, IBAC, FBN, FCRB, FCP, LBA, FUNAI, FUNAG, FUNDAG, FAE, IBGE, EMAP, FUNDACENTRO, FNS, IPEA, ROQUETE PINTO, FNDE, SUDAM, SUFRAMA, SUDENE, CEPLAC, CAPES e Tabelas de Especialistas.

2) A gratificação de 30 % (Lei Delegada) extensiva a todas as entidades da Administração Pública.

3) Variação salarial incorpora mudanças ocorridas em setembro devido ao projeto de isonomia salarial no Setor Público.

**GRAFICO XIV**  
**DESPESA COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS**  
 (Recursos do Tesouro)



Fontes: 1988/91 - Balanco Geral da Uniao, 1992 - Lei Numero 8.409/92 e 1993 - Proposta (A precos de Abril/92).

de 20% em termos reais. Aparentemente, tais reajustes ocorreram sem um maior escrutínio nas estruturas de custos das empresas estatais e exame de suas estruturas salariais.

O descompasso entre os níveis de reajustes tarifários, os reajustes salariais diferenciados praticados no setor público e no setor privado, o uso de indexador diário para os débitos fiscais e reajustes do sistema financeiro de habitação indicam que a tentativa de desativação dos mecanismos de indexação com taxas de inflação foi amplamente frustrada. O sistema econômico, com a possível exceção dos salários, já incorporou técnicas de proteção contra a inflação. No caso dos servidores públicos do executivo federal, no entanto, não restou proteção alguma. Tal desordem na desmontagem do sistema de indexação tem, provavelmente, produzido consequências mais sérias que o esperado. A perda de poder de compra dos assalariados, a redução dos investimentos públicos e privados e a perda de arrecadação tributária em virtude de uma administração fiscal ineficiente e que também tentou desativar a indexação dos tributos em ambiente altamente inflacionário são fortes ingredientes para a manutenção do elevado nível de desemprego na economia.

#### 4. Conclusões

Este trabalho examinou, na primeira seção, os aspectos operacionais da política salarial vigente e, em seguida, através de um modelo preço-salário simplificado, especificou os canais pelos quais a indexação de salários afeta os preços e pode contribuir para a propagação da inflação. Em seguida, através de detalhadas informações sobre as estruturas salariais do setor público, examinou algumas consequências da política de indexação embutida na política salarial vigente. Por último, destacou alguns aspectos da política tarifária e de preços públicos.

A tentativa de desmontagem dos mecanismos de indexação na economia brasileira, principalmente dos salários em ambiente de inflação ainda elevada, fracassou plenamente. Como consequência, a brutal recessão que já dura 18 meses deixa de ter um aspecto de terapia de ajuste econômico para assumir um caráter de recessão induzida por equívocos de política econômica.

A política de indexação salarial adotada não tem consistência teórica nem prática, uma vez que os níveis de salário real permanecem fortemente voláteis. A perda de poder de compra dos salários, tradicionalmente utilizada nos processos de estabilização para reduzir o nível de absorção de economia, no presente caso brasileiro não se justifica. O ajuste do setor externo está consolidado e a principal consequência da redução dos salários é a insuficiência de demanda interna. Assim, a recessão atual difere daquela do início da década de 80 por ser causada não apenas pela redução dos investimentos públicos, mas também por uma ampla redução do poder de compra dos assalariados.

No caso do setor público, a extinção da indexação salarial se deu em virtude da impossibilidade de se honrar a folha de pagamentos uma vez que a receita fiscal sofreu acentuado processo de erosão, também causada pela tentativa precipitada de eliminar a correção monetária dos débitos fiscais. Tal mecanismo no entanto, foi re-introduzido e terminou por se constituir em elemento adicional de redução da renda disponível dos assalariados.



**TABELA VI**  
**DESPESA COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS**  
**( Artigo 6o., V, da lei numero 8.447/92 - LDO )**

(Cr\$ Milhoes Correntes)

DISCRIMINACAO	1988	1989	1990	1991	1992	1993
I - RECEITA CORRENTE	8.607,8	115.819,3	5.551.831,4	24.989.606,1	210.151.713,7	145.050.138,7
II - TRANSFERENCIAS CONSTITUCIONAIS	2.174,3	33.544,8	930.346,3	4.098.105,6	35.626.002,6	21.864.912,1
III - RECEITA LIQUIDA (I - II)	6.433,5	82.274,5	4.621.485,1	20.891.500,5	174.525.711,1	123.185.226,6
IV - PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS	3.438,3	78.204,8	1.938.362,3	7.615.666,0	45.916.391,7	27.451.115,0
V - % DE PARTICIPACAO (IV/III)	53,4	95,1	41,9	36,5	26,3	22,3
VI - LIMITE CONSTITUCIONAL	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0

Fontes: 1988'91 - Balanco Geral da Uniao, 1992 - Lei Numero 8.409/92 e 1993 - Proposta (A precos de Abril/92).



**TABELA VII**  
**EVOLUCAO DAS TARIFAS PUBLICAS EM SAO PAULO, JAN/JUL 1992.**

TARIFAS	VARIACAO (%)	
	NOMINAL	REAL
<i>Luz</i>	400,9	20,1
<i>Agua e Esgoto</i>	356,6	9,5
<i>Gasolina</i>	356,3	11,5
<i>Alcool</i>	371,2	13,0
<i>Gas de Cozinha</i>	344,4	6,5
<i>Telefone</i>	419,8	24,6
<i>Onibus</i>	441,7	29,9
<i>Metro</i>	415,4	23,5
<i>Inflacao</i>	317,2	

Fonte: FIPE/USP e FSP 21/07/92.

de 20% em termos reais. Aparentemente, tais reajustes ocorreram sem um maior escrutínio nas estruturas de custos das empresas estatais e exame de suas estruturas salariais.

O descompasso entre os níveis de reajustes tarifários, os reajustes salariais diferenciados praticados no setor público e no setor privado, o uso de indexador diário para os débitos fiscais e reajustes do sistema financeiro de habitação indicam que a tentativa de desativação dos mecanismos de indexação com taxas de inflação foi amplamente frustrada. O sistema econômico, com a possível exceção dos salários, já incorporou técnicas de proteção contra a inflação. No caso dos servidores públicos do executivo federal, no entanto, não restou proteção alguma. Tal desordem na desmontagem do sistema de indexação tem, provavelmente, produzido consequências mais sérias que o esperado. A perda de poder de compra dos assalariados, a redução dos investimentos públicos e privados e a perda de arrecadação tributária em virtude de uma administração fiscal ineficiente e que também tentou desativar a indexação dos tributos em ambiente altamente inflacionário são fortes ingredientes para a manutenção do elevado nível de desemprego na economia.

#### 4. Conclusões

Este trabalho examinou, na primeira seção, os aspectos operacionais da política salarial vigente e, em seguida, através de um modelo preço-salário simplificado, especificou os canais pelos quais a indexação de salários afeta os preços e pode contribuir para a propagação da inflação. Em seguida, através de detalhadas informações sobre as estruturas salariais do setor público, examinou algumas consequências da política de indexação embutida na política salarial vigente. Por último, destacou alguns aspectos da política tarifária e de preços públicos.

A tentativa de desmontagem dos mecanismos de indexação na economia brasileira, principalmente dos salários em ambiente de inflação ainda elevada, fracassou plenamente. Como consequência, a brutal recessão que já dura 18 meses deixa de ter um aspecto de terapia de ajuste econômico para assumir um caráter de recessão induzida por equívocos de política econômica.

A política de indexação salarial adotada não tem consistência teórica nem prática, uma vez que os níveis de salário real permanecem fortemente voláteis. A perda de poder de compra dos salários, tradicionalmente utilizada nos processos de estabilização para reduzir o nível de absorção da economia, no presente caso brasileiro não se justifica. O ajuste do setor externo está consolidado e a principal consequência da redução dos salários é a insuficiência de demanda interna. Assim, a recessão atual difere daquela do início da década de 80 por ser causada não apenas pela redução dos investimentos públicos, mas também por uma ampla redução do poder de compra dos assalariados.

No caso do setor público, a extinção da indexação salarial se deu em virtude da impossibilidade de se honrar a folha de pagamentos uma vez que a receita fiscal sofreu acentuado processo de erosão, também causada pela tentativa precipitada de eliminar a correção monetária dos débitos fiscais. Tal mecanismo no entanto, foi re-introduzido e terminou por se constituir em elemento adicional de redução da renda disponível dos assalariados.

