

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

VÍTOR DRESCH

UMA ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DO PISO SALARIAL ESTADUAL

Porto Alegre

2022

UMA ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DO PISO SALARIAL ESTADUAL

VÍTOR DRESCH

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Horn

Porto Alegre

2022

UMA ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DO PISO SALARIAL ESTADUAL

VÍTOR DRESCH

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: Porto Alegre, ____ de _____ de 2022.

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn - orientador UFRGS

Prof. Dr. Alessandro Donadio Miebach UFRGS

Prof. Dr. Róber Iturriet Avila UFRGS

CIP - Catalogação na Publicação

DRESCH, VITOR
UMA ANÁLISE SOBRE O CUMPRIMENTO DO PISO SALARIAL
ESTADUAL / VITOR DRESCH. -- 2022.
88 f.
Orientador: Carlos Henrique Horn.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas,
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Salário Mínimo. I. Horn, Carlos Henrique,
orient. II. Título.

RESUMO

Como forma de garantir uma remuneração justa compatível com sua situação socioeconômica, cinco estados brasileiros instituíram uma política de piso salarial estadual. Estudos já identificaram um elevado nível de descumprimento da lei no momento imediatamente seguinte à sua implementação. Este estudo começa com uma retrospectiva histórica do salário mínimo e do piso regional. Em uma segunda etapa, é feita uma investigação dos estudos que avaliam o descumprimento da lei de salário mínimo. Para verificar se o descumprimento de fato existe, se utiliza dos microdados do CAGED, com uma análise da proporção e volume de trabalhadores recebendo abaixo do legislado. O trabalho é finalizado com a apresentação da hipótese de que acordos e convenções coletivas são, em parte, responsáveis pelo fenômeno identificado.

Palavras-chave: Salário mínimo, Piso salarial estadual, Cumprimento da lei.

ABSTRACT

With an objective to ensure fair wages, compatible with the region's socioeconomic characteristics, five Brazilian states have instituted a regional minimum wage policy. At first, as identified by studies, this minimum wage had low compliance. First, the history of the Brazilian and regional minimum wage is exposed. Then, a brief review of the theoretical and empirical studies on minimum wage compliance. Next, using the CAGED database, it's tested if this low compliance is actually a problem, by verifying the volume and proportion of workers being paid less than the law requires. This paper ends with the presentation of a possible cause for the non compliance: collective bargainings.

Keywords: Minimum wage, Regional minimum wage, Law binding.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL.....	52
FIGURA 1 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.....	54
FIGURA 2 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL...	56
FIGURA 3 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL POR FAIXA.....	57
QUADRO 2 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO PARANÁ.....	59
FIGURA 4 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ.....	60
FIGURA 5 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO PARANÁ.....	62
FIGURA 6 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO PARANÁ.....	63
QUADRO 3 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO....	65
FIGURA 7 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO.....	68
FIGURA 8 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SÃO PAULO.....	69
FIGURA 9 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SÃO PAULO.....	70
QUADRO 4 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SANTA CATARINA.....	72

FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA.....	74
FIGURA 11 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA.....	76
FIGURA 12 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA.....	77
QUADRO 5 - ACORDOS COLETIVOS SELECIONADOS.....	79
FIGURA 13 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA POR NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA NO ESTADO DO PARANÁ.....	80

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO DE JANEIRO.....	30
TABELA 2 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL.....	32
TABELA 3 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO PARANÁ.....	33
TABELA 4 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO.....	34
TABELA 5 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SANTA CATARINA....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 SALÁRIO MÍNIMO: ORIGEM E EVOLUÇÃO NO BRASIL.....	13
2.1 ORIGEM E BREVE HISTÓRIA.....	13
2.2 EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NO BRASIL.....	15
2.3 A POLÍTICA DE PISOS REGIONAIS.....	28
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	37
3.1 CONDIÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DA LEI.....	37
3.2 CUMPRIMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL E DO PISO REGIONAL NO BRASIL.....	41
4 METODOLOGIA.....	45
4.1 METODOLOGIA.....	45
4.2 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	48
5 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS.....	51
5.1 RIO GRANDE DO SUL.....	51
5.2 PARANÁ.....	58
5.3 SÃO PAULO.....	64
5.4 SANTA CATARINA.....	71
5.5 ANÁLISE DO DESCUMPRIMENTO.....	78
6 CONCLUSÃO.....	82
7 REFERÊNCIAS.....	84

1 INTRODUÇÃO

A política de salário mínimo é, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma ferramenta para proteger trabalhadores de remunerações indevidamente baixas. Também, pode auxiliar na luta contra a pobreza e reduzir a desigualdade. Sem dúvida, é uma ferramenta importante para governos na busca pelo apaziguamento social, e isso é evidente devido ao elevado número de países que aplicam tal política. Dos 186 países membros da OIT, 92% tem alguma forma de remuneração mínima em vigência (OIT, 2017). Entretanto, apesar da ampla aceitação por órgãos administrativos, o proveito do salário mínimo sempre foi contestada por certas correntes de economistas, e sua viabilidade por alguns segmentos da sociedade.

Para acadêmicos de oposição à medida, a objeção é baseada em fundamentos microeconômicos, que dizem que, em condições de mercado competitivas, o emprego de equilíbrio deve se encontrar no ponto em que o salário é o salário de equilíbrio. Estabelecer um salário mínimo acima desse salário de equilíbrio resultaria tanto em excesso de oferta, quanto em uma menor demanda por trabalho. O resultado seria um menor número de empregos, e uma elevação no número de pessoas que desejam trabalhar, mas não estão empregadas (Belman e Wolfson, 2014). Essa visão, contudo, não tem hegemonia no setor acadêmico. De fato, desde os anos 90 uma numerosa quantidade de estudos empíricos reacendeu o debate sobre o impacto econômico do salário mínimo, com ênfase no impacto sobre o nível de emprego (Schmitt, 2013).

Do ponto de vista de um segmento da sociedade em particular, o empresariado, a oposição ao salário mínimo é bastante lógica: a implementação deste eleva o custo de mão de obra, e leva, conseqüentemente, à redução dos lucros. Enquanto sindicatos de trabalhadores sempre pressionam por salários mínimos maiores, o setor empresarial faz lobby pelo congelamento do mesmo, ou, ao menos, por aumentos mais tímidos.

No Brasil, esse debate se estende desde a década de 1890. Nos anos 40 o salário mínimo foi oficialmente instituído nacionalmente. Nas duas décadas seguintes, governos desenvolvimentistas expandiram a política de forma intensa. No governo militar houve uma condução mais conservadora do salário mínimo, e um

enfraquecimento da política durante o caos inflacionário dos anos 80 e 90. Após o plano real, houve a retomada do fortalecimento do salário mínimo, e o mesmo finalmente se estabiliza com a crise política do segundo governo Dilma.

O salário mínimo nacional, contudo, não é a única forma de remuneração mínima em vigência no Brasil. Com a redemocratização, e a chegada de uma nova constituição, ficou prevista a regulamentação de pisos salariais por parte dos estados. Esses pisos podem ser implementados para todas ocupações não cobertas por um piso nacional, ou profissionais não abrangidos em acordos e convenções coletivas. Também, fica determinado que o piso estadual não pode ser inferior ao salário mínimo nacional. A regulamentação dessa norma veio na Lei Complementar 103 do ano de 2000, e, no ano seguinte, o Rio de Janeiro implementou uma política de remuneração mínima regional. Em seguida, o Rio Grande do Sul fez sua versão da lei (2001), seguido pelo Paraná (2006), São Paulo (2007) e Santa Catarina (2010).

Contudo, o que pode parecer uma série de vitórias para defensores da remuneração mínima, na realidade se mostra um pouco mais complicado: o que se identificou foi um baixo cumprimento da lei por parte dos empregadores. Moura e Neri (2008) encontram tal problema no Rio de Janeiro e no Rio Grande do Sul, Cunha (2012) faz o mesmo para o estado do Paraná.

A principal consequência de tal fenômeno é um elevado contingente de trabalhadores recebendo um valor inferior ao que a eles é devido. Ademais, como o público alvo de políticas de salário mínimo geralmente se trata de camadas mais pobres, marginalizadas pela economia, esse contingente de trabalhadores é exatamente o que mais necessita de uma elevação na renda para levar uma vida digna.

Para o setor acadêmico, o descumprimento causa danos significativos. Como colocado por Schmitt (2013), a revolução de estudos a respeito do salário mínimo que se deu na década de 90 ocorre devido à utilização de uma nova metodologia, denominada diferenças em diferenças. Para tal metodologia ser aplicada, é preciso haver uma “quebra” na variável econômica estudada, nesse caso a remuneração mínima. Estudos sobre o tema costumam assumir que alterações na política de salário mínimo são cumpridas, por consequência gerando essa “quebra” (Moura; Neri 2008). Contudo, estando correta a hipótese de que os pisos salariais regionais não são respeitados, qualquer estudo que tente tirar conclusões sobre sua

efetividade fica prejudicado, não podendo utilizar a técnica que se tornou padrão para avaliar esse tipo de política.

Os trabalhos de Moura, Neri e Cunha afirmam um descumprimento no momento seguinte à implementação da legislação, mas carecem de dados da evolução histórica. Uma baixa aderência inicial poderia ser facilmente explicada por desconhecimento das firmas da nova exigência legal. Nos mais de 20 anos que se seguiram após os primeiros pisos regionais, a fiscalização pode ter se tornado mais rígida, trabalhadores podem ter passado a exigir seu direito em números maiores. Há diversas explicações para uma eventual mudança no comportamento das firmas em relação ao piso regional.

Existem dados que possibilitam verificar se de fato essa mudança ocorreu, ou se a lei continua a ter um baixo alcance no seu objetivo de melhorar a renda dos mais pobres. O que se propõe aqui é utilizar a rica série histórica que é possível construir com os microdados do sistema de registro de empregados CAGED, e analisar se o problema encontrado no Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Paraná também é encontrado em Santa Catarina e São Paulo, e se esse problema é específico do momento da criação da política, ou se persiste ao longo dos anos.

O trabalho está estruturado em cinco capítulos após essa introdução: o capítulo dois introduz o salário mínimo e os pisos regionais. É dada uma perspectiva histórica internacional e nacional da política, com suas especificações e o estado atual do salário mínimo. Depois é apresentado o piso regional, política a qual esse trabalho trata com maior profundidade. O capítulo três se trata de uma breve revisão da literatura existente a respeito do cumprimento do salário mínimo. Primeiro, são apresentados modelos teóricos que tratam do cumprimento da legislação. Após uma abordagem mais teórica, é apresentada a evidência empírica que existe no Brasil, com ênfase no piso salarial regional. O capítulo quatro apresenta a metodologia utilizada, fortemente influenciada pelos estudos empíricos vistos no capítulo três. Ainda, é dada uma apresentação do banco de dados utilizado, assim como uma síntese dos procedimentos a esse banco aplicados para chegar nos resultados. O quinto capítulo traz o resultado da análise para quatro unidades federativas: Rio Grande do Sul, Paraná, São Paulo e Santa Catarina. Finalmente, no sexto capítulo é apresentada uma conclusão da condição histórica e atual da política estudada.

2 SALÁRIO MÍNIMO: ORIGEM E EVOLUÇÃO NO BRASIL

2.1 ORIGEM E BREVE HISTÓRIA

Apesar de ser reconhecida como uma política contemporânea, o salário mínimo tem origens bastante antigas. O primeiro registro de um salário mínimo data entre 2067 e 2025 antes de Cristo, quando foi instituído pelo código de Hamurabi, na Babilônia (Nascimento, 2008).

Apesar das origens antigas, de fato o salário mínimo se tornou uma política popular apenas no final do século XX. Pouco após suas independências do Reino Unido, ainda no século XIX, Nova Zelândia e Austrália foram os primeiros estados modernos a implementarem uma política maciça de remuneração mínima. No caso da Austrália, foram os estados que tomaram a iniciativa de legislar a respeito do tema. O que constituía um salário mínimo variava de estado para estado, mas pontos comuns consistiam em um valor que permitiria o trabalhador subsistir com um mínimo de conforto. Alguns estados ampliaram a definição para um valor capaz de sustentar uma família normal (definida em Queensland como uma mulher e três filhos).

Durante as décadas seguintes, a política de salário mínimo se expande para numerosos países, dentre eles a Inglaterra (1909), França (1915), Peru (1916), México (1917), Noruega, Áustria e Argentina (1918) e Tchecoslováquia (1919). Na década de 20, Alemanha (1923) e Espanha (1926) se juntam à lista de países com a política vigente.

Em 1919, a OIT é criada como parte do Tratado de Versalhes, e em 1928 é aprovada a primeira convenção da organização a respeito do salário mínimo. A convenção de 11 artigos coloca aos países signatários a responsabilidade de implementar e fiscalizar um salário mínimo. A convenção deixa aberto para cada país decidir a forma da implementação, quem serão os trabalhadores cobertos e que valores constituem um mínimo. O que não fica em aberto é o caráter obrigatório e não redutível do salário, independente de acordos individuais ou coletivos, salvo exceções determinadas pelas autoridades. Fica especificado que a convenção trata de trabalhadores relacionados com indústria, comércio e trabalho em domicílio (OIT, 1928).

Nos anos 30, em um cenário de crise econômica, mais uma série de países adotam o salário mínimo: Bélgica, Costa Rica, Cuba (em 1934) e colônias inglesas na África e no Caribe (ao longo da década de 30). Apesar de alguns estados norte-americanos já terem a política estabelecida (Massachusetts aprovou sua legislação em 1912), o salário mínimo só se tornou uma lei federal em 1938. No Brasil, a constituição de 1934 cria a base para um salário mínimo, mas esse só entra em vigor em 1940 (DIEESE, 2010).

Após a segunda guerra mundial que o salário mínimo passa a ser amplamente difundido (Foguel; Ulyssea; Corseuil, 2014). Em 1957, a OIT ratificou sua segunda convenção sobre uma remuneração mínima, complementando a primeira. Essa convenção de quatro artigos, cria diretrizes para a determinação dos valores: deve-se considerar o custo de vida do trabalhador, um valor justo para o serviço fornecido, e salários de ocupações semelhantes. Também há ampliação dos trabalhadores cobertos pela política, agora com trabalhadores rurais. Ainda, se estabelece a orientação de revisar os valores do salário mínimo periodicamente (OIT, 1951).

A terceira e última convenção sobre o salário mínimo da OIT ocorreu em 1970. Essa convenção finalmente generaliza o direito ao salário mínimo, antes restrito a determinadas indústrias. Também fica definido que o salário mínimo deve ter força de lei. A respeito dos valores, a nova convenção especifica um pouco melhor os critérios de decisão. Assim, deve ser considerado (i) as necessidades não apenas dos trabalhadores, mas também de suas famílias, (ii) os salários, custo de vida e benefícios sociais locais, e (iii) a condição econômica e de produtividade do país, visando um alto nível de emprego (OIT, 1970).

Os anos 70 e 80, um período de disseminação de políticas ortodoxas, resultou em uma perda na inércia do crescimento do salário mínimo. Contudo, a partir dos anos 90 há uma revitalização da política. Desde então, oito países europeus estabeleceram um salário mínimo, e países emergentes como o Brasil, a China e a África do Sul passaram por um período de fortalecimento da política. Em 2017, 90% dos países membros da OIT tinham algum tipo da política em vigor (OIT, 2017).

2.2 EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NO BRASIL

A primeira reivindicação de um salário mínimo (SM) no Brasil data de 1892, quando o 1º Congresso Socialista faz a exigência de um salário mínimo “baseado no preço mínimo das necessidades atuais”. O tema volta a ser tratado pelo Congresso Operário de 1912, e faz parte da pauta das greves de 1919. Nos anos 20, a reivindicação se fortalece, é debatida na greve dos trabalhadores gráficos (1923), na Revolução de 1924, nas campanhas pela aplicação da lei de férias (1927), e é uma das bandeiras do Bloco Operário Camponês, criado em 1928. O salário mínimo, em todos esses casos, vinha em conjunto com um pacote mais amplo de exigências trabalhistas, como o direito a férias, jornadas de oito horas e políticas de diminuição de acidentes de trabalho (DIEESE, 2010).

A discussão chega ao poder executivo na década de 30, com a Era Vargas. O Governo Vargas tinha como parte do seu apoio setores de classe média urbana, que exigiam a atenção em questões sociais, inclusive o salário mínimo. O então governador de Minas Gerais, Antônio Carlos, membro da coligação de Vargas, com medo da tensão social que se havia se formado, propôs: "Façamos a revolução pelo voto antes que o povo a faça pelas armas" (Silva, 2009).

Desde o princípio o Governo Vargas demonstrou um interesse pela questão trabalhista, como é evidenciado pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O novo ministério, em 1931, apresenta o primeiro projeto de um salário mínimo. Apesar de o projeto não passar das fases iniciais, dá sustentação para a Constituição de 1934 (Silva, 2009). A Constituição de 1934 traz uma série de contribuições trabalhistas, como a jornada de oito horas, o direito a férias, e o prenúncio de um salário mínimo. Essa constituição, entretanto, vigora por apenas três anos, pois em 1937 é imposta uma nova constituição.

Em 1936, começa o processo de regularizar o que foi previsto em 1934, ou seja, um “salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador” (Brasil, 1934). A Lei n. 185 de 1936 define o que deve ser o salário mínimo, afirmando que esse deve ser o valor mínimo necessário para “satisfazer, em determinada região do País e em determinada época, suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e

transporte” e que o “Salário mínimo é a remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal de serviço”. Menores aprendizes poderiam ter o mínimo reduzido para até metade do mínimo de um trabalhador adulto. A Lei também especifica os órgãos responsáveis pela determinação dos valores, as Comissões de Salários, uma para cada unidade federativa (Brasil, 1936).

A Constituição de 1937 mantém as definições sobre o salário mínimo firmadas na constituição anterior. Devido a isso, pode-se dizer que a legislação que originou o salário mínimo foi formada na base democrática, apesar da primeira implementação vir em um período de ditadura (Silva, 2009). Antes da implementação, contudo, houve mais uma lei normativa a respeito do tema: o Decreto-Lei 399 de 1938 regulariza as comissões previstas na lei de 1936 (Brasil, 1938).

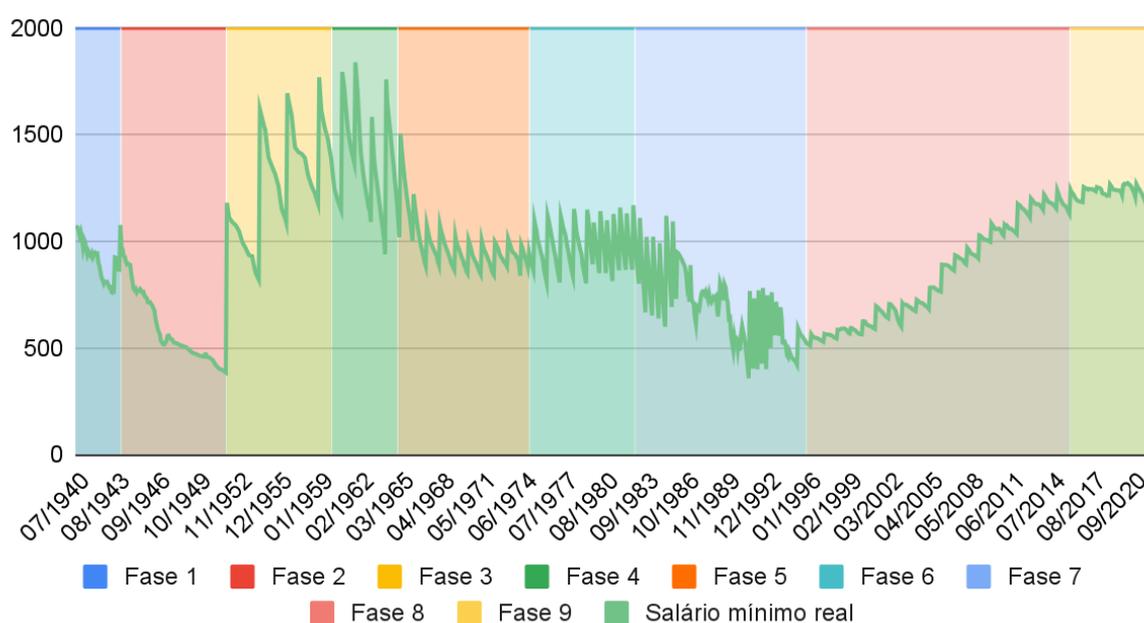
Em 1º de maio de 1940, foi publicado o Decreto-Lei n. 2.162, que marca o início da política de salário mínimo no país. Esse decreto define 14 faixas salariais, divididas por 50 regiões, agrupadas por fatores socioeconômicos. As regiões não são unidades federativas, inclusive podem não ter continuidade geográfica, com enclaves espalhados pelo estado. A capital do estado, assim como um conjunto de cidades selecionadas, tem o salário mínimo diferente do interior do estado. Os valores variavam de 90 até 240 mil réis (Brasil, 1940), ou aproximadamente de R\$ 348,69 a R\$ 929,84, em valores de maio de 2022 (IPEA, 2022). Esses valores, segundo Silva (2009), eram um aceno ao empresariado, pois apesar de resultar na elevação da remuneração de alguns trabalhadores, servia como âncora para outros, pois o salário legislado tendia a prevalecer sobre o negociado. O resultado seria um sindicalismo enfraquecido.

Assim começa a primeira fase do que Silva (2009) coloca como as oito fases do salário mínimo brasileiro. Para DIEESE (2010) e Pochmann (2011), há sete fases, pois comprimem a terceira e a quarta fase de Silva em uma única. Os três trabalhos, naturalmente, desconsideram o período de 2010 a 2022, no qual a política de remuneração mínima passa por alterações que poderiam ser categorizadas como uma nova fase. A evolução do salário mínimo através das fases está ilustrada no gráfico 1. O gráfico 1 utiliza da faixa mais elevada do SM no período entre 1940 e 1994, intervalo em que há múltiplas faixas salariais mínimas.

A primeira fase se estende de 1940 até 1943, quando há uma quebra com os conceitos que vinham se construindo desde o início dos anos 30. Nesse período, em

razão da guerra, foram estabelecidos apenas dois reajustes, ambos em 1943, para neutralizar as perdas geradas pela inflação. Nessa primeira fase, também houve um marco importante para o mercado de trabalho brasileiro, o surgimento da CLT. Essas medidas do início da década de 40 são parte de um movimento do governo para maior intervenção na economia, com propósito de avançar a industrialização. Não somente, as políticas trabalhistas de Vargas também tinham um caráter eleitoral, garantindo apoio de classes populares urbanas para o então ditador.

Gráfico 1: Salário mínimo real (em R\$ de maio de 2022)



Fonte: Ipeadata¹, Silva (2009).

Elaboração do autor.

A segunda fase começa após o segundo reajuste de Vargas, em dezembro de 1944, e vai até o final de 1951. Com o final do governo de Getúlio Vargas, assume a presidência Eurico Gaspar Dutra, tendo os objetivos de estabilizar a moeda nacional e adotar uma política econômica liberal mediante políticas monetárias e fiscais que, num primeiro momento, foram contracionistas (Vianna; Villela, 2005). Dessa forma, começa um período de depreciação do salário mínimo real, visto como um fator gerador de inflação. Apesar da inflação ter diminuído durante o governo Dutra, essa ainda não pode ser considerada baixa. Com a falta de reajustes no valor, a renda salarial mínima dos brasileiros perdeu poder de compra e atingiu o menor valor real

¹ Deflatores utilizados pelo IPEA são o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE (mar/1979-dez/2020), o IGPC-Mtb (jan/1948-mar/1979), o IPC-RJ/FGV (jan/1944-jan/1948) e o IPC-SP/Fipe (jul/1940-jan/1944).

na série deflacionada pelo IPEA. Um ponto importante durante a segunda fase é o reconhecimento da necessidade de contabilizar os custos com a família do trabalhador na estipulação do valor do salário mínimo. No entanto, esse ponto, previsto na constituição de 1946, não foi implementado durante essa fase.

Em 1951, Getúlio Vargas volta ao cargo de presidente, e, em 1952, ocorre um reajuste significativo no salário mínimo, dando início à terceira fase. Essa fase, que se estende até 1960, é marcada por uma série de reajustes durante os governos Vargas e Kubitschek, ampliando o poder de compra do salário mínimo para um novo máximo.

Segundo Fonseca (2010), o segundo governo Vargas é caracterizado por três fases:

No início do governo houve certo predomínio da busca da estabilidade; seguiu-se-lhe um período de “randomização”, o qual se caracteriza por políticas alternadas e simultâneas de contração e expansão da demanda; finalmente, nos últimos meses de governo, detecta-se a preponderância desta última, com abandono do combate à inflação como prioridade. (Fonseca, 2010)

Um dos primeiros atos dessa transição foi a elevação no salário mínimo. No intervalo de 12 anos desde a primeira determinação de valores, houve apenas duas revisões em um período de inflação elevada. A perda do poder de compra do salário mínimo de 1940 a 1952 foi de 64,0%. O reajuste efetuado no início do segundo governo Vargas não é uniforme no país, situando-se por volta de 200%. No caso do salário mínimo mais elevado, o do Distrito Federal, passou de Cr\$ 380,00 para Cr\$ 1.200,00 (Brasil, 1951). Tal ajuste, segundo Silva (2009), “não foi facilmente assimilado pela economia”.

Os anos seguintes são de agitação dos trabalhadores, com greves como a Greve dos 300 mil. Uma de suas consequências foi a assunção de João Goulart no Ministério do Trabalho. Do novo ministro, vem a proposta de novo reajuste. No final de 1954, a inflação, que passava por um momento aceleracionista, já havia desgastado parte do reajuste anterior. O novo reajuste, de 100%, contudo, mais do que supera as perdas da inflação, e leva o poder de compra a um patamar que pela primeira vez supera o salário mínimo moderno. Os novos valores geram pressão por parte do empresariado, e a posição de João Goulart se torna insustentável. De fato,

o período que se segue é de um Governo Vargas enfraquecido e em crise, que terminou com o suicídio do presidente.

As eleições de 1955 resultam na vitória de Juscelino Kubitschek, que dá continuidade ao processo de desenvolvimentismo e industrialização de seu antecessor. No entanto, segundo Silva:

JK fez um governo mais pragmático e mais moderado politicamente que seus antecessores. Tentou unir trabalhadores, empresários, militares e os demais segmentos sociais em torno de um projeto de desenvolvimento econômico com foco na construção de infraestrutura e indústrias de base. Com isso, freou o processo de elevada dissensão política do país acelerado nos últimos anos do Governo Vargas. (Silva, 2009)

O crescimento durante o governo JK foi acelerado, com elevado investimento e baixo desemprego. A inflação, por outro lado, não deu trégua, inclusive se acelerou. Dessa forma, as remunerações dos empregados passaram a ser reajustadas com maior frequência. Ainda na década de 50, foram estabelecidos dois novos reajustes, que não apenas corrigiram o valor monetário, mas também ampliaram o valor real do salário mínimo.

Para Silva, a quarta fase começa ainda durante o Governo JK, e vai de 1960 até o final de 1964. O contexto econômico dessa fase é marcado por algumas consequências atribuídas à política de “50 anos em 5” do governo Kubitschek: elevada dívida pública, déficits no balanço de pagamentos, dificuldades na dívida externa e um problema com a inflação. A consequência dessa inflação é a necessidade de reajustes mais rotineiros, mas mesmo esses não são capazes de manter o poder de compra do salário mínimo. Ainda, a piora dos indicadores econômicos torna difícil justificar o fortalecimento da política (Silva, 2009). De uma forma geral, o início dos anos 60 marca o fim do período de expansão da política de salário mínimo, e os valores reais registrados no início dessa década não são superados desde então.

Kubitschek fixou um último reajuste no final de 1960, antes de ser sucedido por Jânio Quadros. O governo Jânio é um governo curto, caótico e de deterioração do cenário político. Quadros não aplica nenhum reajuste ao SM em seus sete meses de poder, e, ao renunciar, deixa João Goulart, seu vice, como presidente.

Goulart assume em meio a uma crise política, com uma mudança na configuração do sistema de governo, que passa a ser parlamentarista, limitando os

poderes do presidente. Foi um período conturbado, com múltiplas trocas na equipe econômica do país e no primeiro ministro. A chegada de Jango não foi bem recebida por correntes políticas de direita, com destaque para os setores militar e empresarial e a UDN. Sua atuação no segundo governo Vargas e como vice de Kubitschek e de Quadros foi marcada por uma aproximação com países comunistas, assim como por políticas trabalhistas que poderiam ser consideradas um tanto radicais, como o aumento de 100% no SM que gerou uma crise no governo Vargas. Como presidente, essas políticas não mudaram. Em julho de 1962, foi implementado o 13º salário, que pode ser interpretado como um aumento de 8,3% no salário de todos os trabalhadores formais do país. Goulart também assina no seu governo o Estatuto dos Trabalhadores Rurais, que estabelece uma série de direitos para esses trabalhadores, dentre eles o salário mínimo. O mínimo, por sua vez, foi elevado três vezes, mas com ganhos reais bastante tímidos. A cifra chega ao seu máximo da série histórica do IPEA no ano de 1961, logo após o início do governo, em uma cifra levemente superior a R\$ 1.800,00 em valores de 2022. Os dois reajustes seguintes, em 1963 e 1964, já apresentam uma perda, em termos reais, não chegando a compensar a elevada inflação da época. Um detalhe do reajuste de 1963 é a ampliação das 14 faixas, vigentes desde 1940, para 38 faixas (Brasil, 1963).

Apesar da clara tendência política de João Goulart, sua atuação como presidente apresenta também uma tentativa de estabilização econômica de molde ortodoxo. Foi determinado que não deveria haver expansão monetária, assim como um controle no déficit público, sob a instrução de Moreira Sales, ministro da Fazenda na maior parte do período (Fonseca, 2004). Contudo, a inflação chega a 51,6% em 1962, apesar de uma queda no crescimento anual do PIB, de 8,6% em 1961 para 6,6% em 1962. Na volta do presidencialismo, em 1963, o governo coloca em prática um plano elaborado por Celso Furtado, o Plano Trienal de Desenvolvimento Econômico e Social. Contudo, a performance da economia passa a declinar, resultado atribuído em parte ao Plano Trienal, em parte à perda de dinamismo do processo de substituição de importações. A menor performance do PIB e a instabilidade econômica são fatores que amplificam a crise política presente no país, e a queda de Goulart acaba por acontecer, dando início ao governo militar em 1964.

A quinta fase do SM abrange metade do tempo do governo militar, começando em 1965 e se estendendo até 1974. É um período que rompe com a condução econômica de governos anteriores, tanto em termos de macroeconomia,

quanto na política de salário mínimo. A recém instaurada ditadura enfrentou alguns dos mesmos problemas das administrações que a precederam: desequilíbrio externo e elevada inflação. O objetivo inicial era sanar os problemas estruturais e conjunturais, para dar prosseguimento com o crescimento da economia. Esse objetivo é abordado mediante o Plano de Ação Econômica do Governo (PAEG), um plano ortodoxo que reformava os sistemas financeiro, fiscal e tributário e a regulamentação do mercado de trabalho. As políticas de estabilização do PAEG se estendem de 1964 até 1967, com resultados positivos (Hermann, 2011).

Uma reforma importante para o mercado de trabalho é a criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), em 1964. O FGTS substituiu o regime de estabilidade no emprego, que era considerado engessado e limitador pelo novo governo. O sistema antigo estabelecia que os trabalhadores com mais de 10 anos em um mesmo estabelecimento teriam direito à estabilidade. Com a chegada do FGTS, essa estabilidade não é mais garantida, e no lugar é implementado um seguro de 8% sobre os salários. Esse seguro serviria de auxílio para o trabalhador em caso de desligamento (Hermann, 2011). O FGTS pode ser considerado um retrocesso para certos trabalhadores, pois permite ao empregador a demissão sem justa causa, mediante pagamento de uma indenização. Em setores de alta rotatividade, contudo, o FGTS dava garantias maiores para o trabalhador em relação à legislação anterior (Silva, 2009).

A partir de 1967, o foco passa a ser no crescimento econômico, iniciado um período conhecido como “milagre econômico”. Neste contexto, a política monetária e a luta contra a inflação se adequaram ao objetivo do crescimento. Em 1968, foi lançado o Plano Estratégico de Desenvolvimento, com propostas para o crescimento baseado no fortalecimento da empresa privada em conjunto e do mercado interno e em investimentos em infraestrutura (Hermann, 2011). Em 1972, outro plano desenvolvimentista é anunciado, o PND (Plano Nacional de Desenvolvimento). O PND focava no investimento estatal em infraestrutura, e tem como objetivo metas ambiciosas de aumento de produção. O termo “milagre” é apropriado para o período, pois o crescimento anual médio do PIB foi de 11%, com baixa na inflação e melhora das contas externas.

No que tange ao salário mínimo, a quinta fase deu prosseguimento ao reajuste frequente, com periodicidade de um ano. Em um primeiro momento, esses reajustes eram facilmente superados pela inflação. Um dos fundamentos do PAEG,

segundo Saboia (1985), é que as elevações do salário, se não fossem acompanhadas por ganho de produtividade, seriam um fator inflacionário significativo. Tal fundamento deu origem a uma decisão política que fez com que o poder da remuneração mínima baixasse de forma significativa, até o ponto em que o governo militar passou a estar satisfeito com a remuneração real. De 1962, onde se encontra o pico do salário mínimo real, para 1967, quando o governo militar encontra um ponto considerado adequado, a queda em termos reais é de 41%. Quando esse ponto que satisfaz os militares é encontrado, o reajuste anual passa a equivaler exatamente à perda do poder aquisitivo, independente de ganhos de produtividade. Uma última característica dessa fase é que, em 1974, começa o processo de unificação do salário mínimo. Das 38 faixas criadas em 1963, ficam apenas cinco.

A sexta fase da política do SM dura de 1975 a 1982. É um período conturbado para a economia internacional, que tem que lidar com o ainda não superado primeiro choque do petróleo e, ainda, com um segundo choque. O Brasil ressentiu-se desses choques de forma particularmente forte, com o fim do elevado crescimento e aceleração inflacionária. Nesse contexto, ao término de 1974, o governo anuncia o segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (PND II), um plano com resultados positivos, ainda que mais tímidos do que os planos anteriores (Fonseca; Monteiro, 2007). Entretanto, como demonstrado por Fonseca e Monteiro, esse plano também deixa custos na forma de maior inflação e uma dívida externa elevada, problemas que têm efeitos sobre o salário mínimo na sexta e sétima fases. O segundo PND pode ser referido como a última política do desenvolvimentismo iniciado nos anos 30. A conjuntura internacional impede que o desenvolvimentismo retorne na década seguinte (Marangoni, 2012). No início dos anos 80, a deterioração do cenário econômico nacional (com inflação e contração do PIB) torna insustentável o governo militar.

O salário mínimo, na sexta fase, começa com reajustes anuais. Há uma quebra com a quinta fase, pois, a partir de 1975, a remuneração mínima tem um pequeno ganho real, em decorrência de uma mudança no cálculo de perda do poder de compra do trabalhador, que diminuiu de 24 para 12 meses. Entretanto, com a maior inflação, a perda do poder de compra é muito mais rápida que no período anterior. A inflação piora de forma gradual, e em 1979 chega um momento em que, para manter a política do salário mínimo funcional e apaziguar os sindicatos, se torna necessário implantar os reajustes semestrais.

A Lei n. 6708 de 1979 altera a periodicidade não apenas do salário mínimo, mas também da regra geral de reajuste dos salários nos setores público e privado, que passam a ter seu valor revisto a cada seis meses. Na faixa de remuneração de até três salários mínimos, previa-se, inclusive, um ganho em termos reais. Tal alteração é uma tentativa de resposta à crescente insatisfação com as políticas trabalhistas (Silva, 2009), mas também foi fator que impactou a nascente “inflação inercial” (Hermann, 2011).

A respeito do processo de unificação do salário mínimo, movimentos de trabalhadores passam a pressionar por um único valor para todo o território nacional. Em 1982, o número de faixas é reduzido novamente, de cinco para três, e em 1984, finalmente, é concluído o processo. Uma única remuneração mínima passa a vigor em todo o país, numa situação que persiste até o ano 2000.

A sétima fase, que se estende de 1983 a 1995, corresponde aos últimos anos da ditadura e acaba pouco após a implantação do Plano Real. A década de 80 costuma ser referida como uma “década perdida” do ponto de vista econômico, um período que tem pouco de positivo. Começa com anos de retração do produto e acaba com inflação descontrolada e baixo crescimento. Entretanto, essa década também presencia uma reviravolta política democrática que faz alguns autores questionarem se não teria sido uma “década ganha”. A desaceleração econômica, que começa nos anos 70 e culmina em uma crise no início dos 80, acaba por desgastar o capital político do governo militar. Esse governo já vinha, de forma gradual, rejeitando medidas mais duras, como no caso da revogação do AI-5 pelo presidente Geisel. Mas foi a inquietação social gerada pela crise que determinou a volta da democracia (Marangoni, 2012).

O grande tema da segunda metade dos anos 80 e início dos anos 90 é a luta contra a inflação. Foram aplicados diversos planos para sua contenção (Cruzado, Bresser, Verão), que não apenas falham, mas também têm impactos adversos para a mesma. As consequências da maior inflação para o SM vêm de dois lados. Primeiro, uma inflação elevada faz com que haja perda do poder de compra a uma velocidade maior. Novamente, é necessário diminuir a periodicidade dos reajustes. Por outro lado, a indexação salarial era vista como importante causa da inflação. Como consequência da Lei n. 6708 e de suas revisões, as faixas de reajustes semestrais de salários baseavam-se no salário mínimo, o que fazia com que aumento do mínimo afetasse diretamente o nível geral de salários. Também, gastos

públicos eram indexados ao SM, como na previdência social (Silva, 2009). Como se atribuía a elevados gastos públicos parte da culpa pela inflação, o argumento implicava manter o salário mínimo baixo.

A lei salarial de 1979 passou por uma série de revisões entre 1982 e 1984 com o intuito de minimizar o impacto da reposição sobre o custo das empresas exportadoras e manter a competitividade, bem como controlar a inflação. Essas revisões, contudo, tinham caráter pouco popular, pois os reajustes não igualavam a inflação do período para largos contingentes de assalariados. Após vários fracassos, o governo decretou a última norma salarial antes do fim da ditadura, em que o reajuste correspondia à integralidade da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) para a faixa salarial de até três SM e a 80% do índice para valores mais elevados (Silva, 2009).

Em 1985, o governo militar passa o bastão para um governo civil encabeçado por José Sarney, que também recebe como legado uma crise inflacionária para controlar. No caso do salário mínimo, a herança é uma queda no poder de compra de 43,5% em relação ao último reajuste do governo Jango. A perda ocorre em dois momentos: primeiro, no início do governo militar, que há a retomada para um salário mínimo mais aceitável, na visão dos militares. O segundo é no final do governo, quando a escalada da inflação retoma o processo de decadência do SM.

O Governo Sarney, entretanto, não rompe com a postura do regime militar na condução da política do salário mínimo. De fato, até o Governo FHC, há uma queda contínua nos valores reais. Em 1986, é implementado o Plano Cruzado, que tem como um de seus pilares a contenção das elevações salariais: os salários ficam fixos na média dos seis meses anteriores, com o adicional de 8% para assalariados e 16% para o SM, havendo mecanismos de reajuste com gatilho controlado pela inflação. Na prática, o salário mínimo fica sem reajustes por 10 meses. A inflação dá uma trégua, mas ainda assim há uma perda de valor do SM (Silva, 2009).

Naquele momento, o salário mínimo ainda era um indexador para outras remunerações. Isso era um fator impeditivo para a elevação do mesmo, visto que essa acarretaria em uma elevação geral de outros salários, um fenômeno que era visto como um importante fator para a alta inflação. Uma das medidas que trata desse problema é a desvinculação de salários do salário mínimo, na forma do Decreto-Lei 2.351, assinado por Sarney em 1987. Essa desvinculação permite reajustes do SM com menores danos econômicos. Esses reajustes, entretanto, são

superiores à inflação somente por um breve período, antes de voltar ao costume de queda, tendência desde o início da década.

Após a falha do plano cruzado, há uma série de planos que tentam recuperar o controle do governo sobre a base monetária. Esses planos utilizam sempre as mesmas políticas salariais, que acabam por gradualmente corroer as remunerações. Como colocada pelo DIEESE:

Em diversos planos governamentais dessa fase, os salários foram convertidos à média do poder de compra do período anterior (como no Plano Cruzado, de 1986; no Plano Verão, de 1989; e nos Planos Collor I, de 1990, e Collor II, de 1991). Na medida em que, depois de convertidos à média, o plano fracassava e a inflação voltava a recrudescer, o valor médio do momento da introdução do plano passava a ser o novo poder de compra de referência para as reivindicações posteriores. Ou seja, a “média (do período anterior) se tornava o pico (do período pós-Plano)”, fazendo com que, plano após plano, os salários reais fossem sendo rebaixados. (DIEESE, 2010)

A Constituição de 1988 traz uma série de avanços sociais. O salário mínimo sai fortalecido, com um texto que melhor especifica os fatores a serem considerados na definição do seu valor. Fica garantido o reajuste periódico e o fim do seu uso como indexador (tema particularmente relevante para a época devido a luta contra a inflação). A mentalidade do Congresso Constituinte era claramente favorável à política de SM, e o texto aprovado coloca na lei demandas dos trabalhadores. Em um primeiro momento, entretanto, o pragmatismo leva preferência em relação ao previsto pela lei, e a nova Constituição não é capaz de reverter as quedas salariais.

A sétima fase acaba com inflação elevada, e o resultado é o valor mais baixo do salário mínimo desde a década de 50. Como já havia ficado claro pela atuação do governo, o fortalecimento da política era condicionado à melhora da situação dos preços. Essa postura é colocada à prova na oitava fase, que se apoia no Plano Real para manter a inflação controlada, algo até então inédito na história do país.

A oitava fase começa em 1995. Após uma série de planos de controle inflacionário malsucedidos, o presidente Itamar Franco, com auxílio de seu ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso, implementa um plano que se revelou capaz de atingir o desejado controle inflacionário: o Plano Real. O Plano Real foi constituído de três etapas: a primeira consistia em impedir a deterioração das contas

públicas; a segunda envolvia a adoção de uma unidade de valor indexada com o dólar, reajustada diariamente “de acordo com a política de minidesvalorizações cambiais, seguindo uma combinação de índices de inflação passados”. Essa unidade era denominada de Unidade de Valor Real (URV), vigorou de março e junho de 1994, e era a unidade de conta utilizada no pagamento de salários; a terceira era a transformação do URV em uma moeda, chamada de Real, a qual equivaleria de forma unitária a um dólar (Fligenspan, 1998). A paridade da moeda, que passou a valer ainda em 1994 devido ao calendário político, foi possibilitada pelas elevadas reservas adquiridas na luta contra a inflação dos anos anteriores (elevadas taxas de juros). O câmbio fixo em relação ao dólar passou por adversidades em um primeiro momento, mas esteve sob relativo controle até 1999, com correções do valor da paridade ao longo do tempo.

Um ponto que o Plano Real se diferenciava dos planos anteriores é que, em um cenário de uma economia aberta internacionalmente e de uma moeda em câmbio fixo com o dólar, o problema da “bolha de consumo” poderia ser remediado: preços locais não seriam limitados em suas alterações sob o risco de perderem competitividade com produtos internacionais. Uma consequência dessa política foi a volta dos déficits comerciais. Nesse momento o cenário internacional era difícil para os países emergentes, em parte devido à quebra do México, levantando suspeitas para países semelhantes e encarecendo o financiamento externo.

O controle inflacionário era visto como prioridade econômica pelo governo federal há vários anos. A crença é que a inflação era um problema que esparramava para outros indicadores de desempenho da economia e que sua resolução resultaria em uma melhora nesses indicadores. De fato, o Plano Real foi bem sucedido ao estabilizar um país que padecia de alta e crescente inflação. Contudo, esse plano sucedeu em um aumento no desemprego e na pobreza, assim como uma piora na situação das contas externas do país.

Apesar do aumento da pobreza, a base para melhorar a renda dos mais pobres foi fundada. Os efeitos da inflação são particularmente nefastos para as classes mais populares. A inflação pode ser interpretada como um mecanismo de concentração que transfere renda dos mais pobres para os mais ricos. O fato de a economia brasileira ter superado o prolongado período de preços descontrolados é positivo para os segmentos de rendas inferiores da população. O salário mínimo é uma prova disso: após o Plano Real, mesmo com reajustes anuais, sua

desvalorização representa uma pequena fração daquela que se viu na década anterior. Os trabalhadores mais modestos mantêm o poder de compra, não vêem sua renda real caindo em base diária. Em outras palavras, o simples controle inflacionário já é uma das políticas que mais fortaleceu o SM desde o golpe militar.

A política do salário mínimo, na oitava fase, não é apenas beneficiada pela estabilidade monetária, mas também por uma política de valorização que permanece ininterrupta por cerca de 20 anos. O valor da remuneração mínima em 1994, pouco após a troca de moeda, era de R\$ 70,00, ou cerca de R\$ 486,51 a preços de maio de 2022. No ano de 2015, que pode ser considerado o último dessa fase, o reajuste anual elevou o mínimo para R\$ 1.238,51, em valores de 2022. Em termos reais, a valorização foi de 154,6%. Ao contrário dos anos 50, o fortalecimento da política veio de forma gradual, sem grandes choques (DIEESE, 2010). Separando o período por governos, o que se nota é que a inclinação da curva do salário mínimo real aumenta com a transição da presidência de FHC para Lula, e dá uma leve desacelerada durante o governo Dilma.

Em 2007, o governo Lula propõe uma forma de institucionalizar a elevação do mínimo: o valor deve ser determinado pela reposição das perdas da inflação, segundo o INPC, somado à variação do PIB do ano anterior. Fica previsto o cumprimento dessa política de 2008 a 2011, quando deve ser efetuada uma revisão para valer até o ano de 2023 (Silva, 2009). Em 2011, já com a presidenta Dilma, passa a valer a revisão. A Lei n. 12.382 mantém o reajuste baseado no INPC e na variação do PIB, mas transfere o período de referência do PIB para dois anos anteriores ao reajuste. A validade da lei, entretanto, é de 2015, e não 2023. Em 2016, é feita uma nova revisão, ainda sob o governo Dilma, que estende de 2015 para 2019 a validade da política de valorização.

A valorização do salário mínimo coincide com um período de queda na desigualdade da distribuição da renda. Tanto durante o acelerado crescimento dos anos 70, quanto na inflação dos anos 80, o problema da distribuição de renda se exacerbou. A partir de 1997, essa tendência se inverte. Os fatores que causam tal mudança são (1) a melhora da renda salarial, (2) a previdência social e (3) programas sociais de distribuição. Segundo Rocha (2012), a renda do trabalho é o principal fator, crescendo em termos relativos e absolutos para a metade mais pobre da população. Esse crescimento vem de uma série de fatores, que variam de mudanças demográficas e educacionais à política de valorização do SM. A

previdência seria o segundo fator, devido ao aumento da cobertura e dos valores (novamente, em parte devido à valorização do SM). O assistencialismo, por sua vez, passa tanto pelo aumento da cobertura nos programas já existentes, como pela criação de novos, como o Bolsa Família.

Segundo as classificações do DIEESE (2010), Silva (2009) e Pochmann (2011), a oitava fase não tem data de término, isso pois ainda estava vigente na elaboração desses trabalhos. Contudo, é clara uma quebra na tendência de crescimento por volta do ano de 2015, fenômeno que pode delimitar essa fase e dar início a uma nova, vigente até hoje. Nesse momento, o segundo Governo Dilma é atingido por uma série de escândalos políticos, na forma da operação Lava Jato, em conjunto com uma desaceleração da economia global, além de sofrer crescente pressão por uma maior ortodoxia na política econômica. O que sucede é uma piora intensa em uma série de indicadores macroeconômicos, como elevação da inflação e do desemprego, e queda do produto no ano de 2015. A crise resulta no impeachment da presidenta, assim firmando o fim do longo período de valorização do salário mínimo.

Os anos que se seguem, do ponto de vista político e social, são conturbados: mais escândalos políticos, dois ex-presidentes presos, crescente polarização política, e, por fim, uma pandemia com vastas implicações econômicas. Quanto ao salário mínimo, entretanto, pode-se dizer que esta nona fase é aquela com menos acontecimentos. Até o ano de 2019, como o governo Temer herdou uma legislação da administração anterior, o poder executivo se viu obrigado a honrar a política de repor a inflação e adicionar o crescimento do PIB. No entanto, entre 2014 e 2017 o produto teve dois anos de retração e dois anos de baixo crescimento. A consequência foi que os ganhos reais foram virtualmente nulos.

A partir de 2020, não há regra que determine a valorização da política, e o Governo Bolsonaro optou por apenas repor a inflação. Nas palavras do ministro da Economia, Paulo Guedes, “Se der aumento, vai condenar ao desemprego, milhares e talvez milhões de pessoas serão demitidas, temos que ter cuidado” (Câmara dos Deputados, 2001).

2.3 A POLÍTICA DE PISOS REGIONAIS

O movimento de unificação dos salários mínimos que transcorreu nos anos 70 e 80 teve como consequência uma única remuneração mínima cobrindo um país de proporção continental e regiões heterogêneas. Os problemas com esse modelo são claros: havendo diferenças de riqueza e de custo de vida entre as regiões no Brasil, a utilização de um único valor para todas unidades federativas significa que, para certas regiões, esse valor será inapropriado. Se o valor do salário mínimo for determinado para cobrir os custos de vida de um estado mais pobre, ele será demasiado baixo para trabalhadores de estados ricos. Se o oposto ocorrer e for determinada uma remuneração compatível com estados ricos, as regiões empobrecidas poderão enfrentar dificuldades para arcar com a nova lei (DIEESE, 2010).

Os problemas da valorização do salário mínimo não se restringem apenas a estados mais pobres não terem condições de arcar, mas também ao próprio governo federal apresentar dificuldades no seu orçamento. O SM é indexador formal e informal de diversos custos, como o valor mínimo do salário do funcionalismo público e de pensões do INSS.

Em um contexto anterior de corte de gastos públicos, foi promulgada a Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, que tenta reduzir tanto os problemas orçamentários do governo, quanto as disparidades de riqueza entre as unidades federativas. Essa lei do governo Fernando Henrique possibilita aos estados legislar sobre a remuneração salarial mínima no seu território.

A regra é bastante simples: autoriza a criação de um piso salarial por parte dos estados para os empregados que não tenham piso específico definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Fica desautorizada apenas a implementação em segundo semestre de ano de eleição e a inclusão de trabalhadores municipais. Apesar de não estar explícito na Lei, o piso regional não pode estabelecer um valor inferior ao salário mínimo nacional, que é garantido pela constituição (Pichler, 2013).

A primeira unidade federativa a adotar regulamentação específica foi o Rio de Janeiro, ainda no ano de 2000. A medida carioca foi contestada judicialmente sob alegação de que não havia segregação por função no novo piso; logo, seria inconstitucional. A Constituição de 1988 previa em seu artigo 7º a legislação de pisos salariais, condicionado que haja uma remuneração “proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”. De fato, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a

implementação carioca não estava de acordo com a norma constitucional. A resposta do governo do Rio de Janeiro foi uma revisão da sua lei, adotando um modelo que foi posteriormente seguido por todos os estados que implementaram o piso: a utilização de faixas de remuneração mínima baseadas em ocupações.

O piso carioca passou a valer em dezembro de 2000, com três faixas de remuneração. O número de faixas vai se expandindo ao longo da década até chegar a nove faixas em 2008. As profissões abrangidas pelo piso, assim como as faixas as quais essas ocupam, não são constantes. As ocupações são, em um primeiro momento, determinadas com a utilização da CBO-94. A metodologia é atualizada em 2017, quando a cobertura da lei passa a ser determinada pela CBO-02. A evolução dos valores e número faixas pode ser observado na tabela 1. No ano de 2022, o piso consistia em seis faixas.

TABELA 1 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO DE JANEIRO (CONTINUA)

Faixa	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
2001	R\$220	R\$223	R\$226						
2002	R\$240	R\$250	R\$260	R\$270	R\$280				
2003	R\$265	R\$276	R\$286	R\$296	R\$306	R\$316			
2004	R\$290	R\$305	R\$316	R\$327	R\$338	R\$349			
2005	R\$310	R\$326	R\$338	R\$350	R\$362	R\$373			
2006	R\$351	R\$369	R\$383	R\$397	R\$410	R\$423			
2007	R\$404	R\$425	R\$441	R\$456	R\$472	R\$486			
2008	R\$447	R\$470	R\$488	R\$505	R\$522	R\$538	R\$633	R\$874	R\$1.200
2009	R\$488	R\$513	R\$532	R\$550	R\$569	R\$587	R\$690	R\$953	R\$1.308
2010	R\$533	R\$582	R\$603	R\$625	R\$646	R\$666	R\$783	R\$1.082	R\$1.485
2011	R\$608	R\$639	R\$663	R\$686	R\$710	R\$731	R\$860	R\$1.188	R\$1.631
2012	R\$694	R\$730	R\$756	R\$783	R\$810	R\$835	R\$982	R\$1.356	R\$1.861
2013	R\$763	R\$803	R\$832	R\$862	R\$891	R\$918	R\$1.080	R\$1.492	R\$2.048
2014	R\$831	R\$875	R\$907	R\$939	R\$971	R\$1.001	R\$1.177	R\$1.626	R\$2.232
2015	R\$953	R\$989	R\$1.024	R\$1.059	R\$1.091	R\$1.283	R\$1.772	R\$2.433	
2016	R\$1.052	R\$1.091	R\$1.169	R\$1.416	R\$2.136	R\$2.685			

TABELA 1 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO DE JANEIRO (CONTINUAÇÃO)

Faixa	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
2017	R\$1.137	R\$1.178	R\$1.262	R\$1.529	R\$2.306	R\$2.900			
2018	R\$1.193	R\$1.237	R\$1.235	R\$1.606	R\$2.422	R\$3.045			
2019	R\$1.238	R\$1.284	R\$1.375	R\$1.666	R\$2.513	R\$3.159			

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro.

Considerando apenas a categoria I, que garante os valores mais baixos, o piso carioca passou por um período de desvalorização em relação ao SM nacional durante a primeira década. Movimento oposto começa em 2011, e a relação entre o valor local e o nacional chega ao máximo no ano de 2018. Em 2019, foi assinado o último reajuste antes de um hiato, o qual fez com que, em 2022, a diferença entre o SM e o piso caísse pela metade em relação ao pico de 2018.

Uma característica única do estado do Rio de Janeiro é a existência de faixas para trabalhadores pouco marginalizados, de nível superior, como advogados e economistas. A faixa mais elevada desse estado costuma ultrapassar três vezes o salário mínimo nacional.

Em 2001, o Rio Grande do Sul aprovou sua lei. De modo diferente do Rio de Janeiro, foram criadas quatro faixas, que não se expandem até 2014, quando uma quinta faixa é adicionada. A seleção das ocupações de cada faixa também é um pouco menos detalhada do que a carioca, tendo por base a CBO-94, com categorias mais agrupadas.

O movimento das remunerações é semelhante ao do Rio de Janeiro, com uma certa erosão relativa da política na década de 2000, seguida por uma política de valorização e, então, um congelamento temporário em 2020 e 2021. Um ponto de dissonância entre os dois estados é que o Rio Grande do Sul nunca recuperou a vantagem em relação ao salário mínimo que tinha nos seus primeiros anos. Outro ponto interessante desse estado é uma lei estadual que garante aos funcionários públicos estaduais, tanto ativos quanto aposentados, uma remuneração mínima limitada pela categoria mais alta do piso. Os valores legislados para as categorias se encontram na tabela 2:

TABELA 2 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL

Faixa	I	II	III	IV	V
2001	R\$ 230,00	R\$ 235,00	R\$ 240,00	R\$ 250,00	
2002	R\$ 260,00	R\$ 266,00	R\$ 272,00	R\$ 283,00	
2003	R\$ 312,00	R\$ 319,20	R\$ 326,40	R\$ 339,60	
2004	R\$ 338,00	R\$ 345,80	R\$ 353,60	R\$ 367,90	
2005	R\$ 374,67	R\$ 383,32	R\$ 391,96	R\$ 407,81	
2006	R\$ 405,95	R\$ 415,33	R\$ 424,69	R\$ 441,86	
2007	R\$ 430,23	R\$ 440,17	R\$ 450,09	R\$ 468,28	
2008	R\$ 477,40	R\$ 488,40	R\$ 499,40	R\$ 519,20	
2009	R\$ 511,29	R\$ 523,07	R\$ 534,85	R\$ 556,06	
2010	R\$ 546,57	R\$ 559,16	R\$ 571,75	R\$ 594,42	
2011	R\$ 610,00	R\$ 624,05	R\$ 638,20	R\$ 663,40	
2012	R\$ 624,05	R\$ 716,12	R\$ 732,36	R\$ 761,28	
2013	R\$ 770,00	R\$ 787,73	R\$ 805,59	R\$ 837,40	
2014	R\$ 868,00	R\$ 887,98	R\$ 908,12	R\$ 943,98	R\$ 1.100,00
2015	R\$ 1.006,88	R\$ 1.030,06	R\$ 1.053,42	R\$ 1.095,02	R\$ 1.276,00
2016	R\$ 1.103,66	R\$ 1.129,07	R\$ 1.154,68	R\$ 1.200,28	R\$ 1.398,65
2017	R\$ 1.175,15	R\$ 1.202,20	R\$ 1.229,47	R\$ 1.278,03	R\$ 1.489,24
2018	R\$ 1.196,47	R\$ 1.224,01	R\$ 1.251,78	R\$ 1.301,22	R\$ 1.516,26
2019	R\$ 1.237,15	R\$ 1.265,63	R\$ 1.294,34	R\$ 1.345,46	R\$ 1.567,81
2020	R\$ 1.237,15	R\$ 1.265,63	R\$ 1.294,34	R\$ 1.345,46	R\$ 1.567,81
2021	R\$ 1.237,15	R\$ 1.265,63	R\$ 1.294,34	R\$ 1.345,46	R\$ 1.567,81
2022	R\$ 1.305,56	R\$ 1.335,61	R\$ 1.365,91	R\$ 1.419,86	R\$ 1.654,50

Fonte: Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul.

O Paraná legislou seu piso salarial estadual em 2006, com seis faixas, que são reduzidas para quatro no ano de 2010. Enquanto o Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul se baseiam na CBO-94, o Paraná tem suas faixas especificadas pelos grandes grupos ocupacionais da CBO-02. Um detalhe é que, quanto à forma

de apresentação nos anos 2007-2009, as faixas estão invertidas, com as faixas iniciais acolhendo as remunerações mais altas. Os valores pagos para as faixas se encontram na tabela 3. Em 2016, foi assinada a Lei n. 18.766, que determina o reajuste anual baseado no aumento do salário mínimo nacional até 2020. Quando essa lei expirou, a Lei n. 20.877/2021 determinou que, nos dois anos seguintes, o reajuste seria baseado no INPC.

TABELA 3 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO PARANÁ

Faixa	I	II	III	IV	V	VI
2006	R\$ 427,00	R\$ 429,12	R\$ 431,28	R\$ 433,33	R\$ 435,61	R\$ 437,80
2007*	R\$ 462,00	R\$ 464,20	R\$ 466,40	R\$ 468,60	R\$ 473,00	R\$ 475,20
2008*	R\$ 527,00	R\$ 531,00	R\$ 535,00	R\$ 540,00	R\$ 544,00	R\$ 548,00
2009*	R\$ 605,52	R\$ 610,12	R\$ 614,72	R\$ 620,46	R\$ 625,06	R\$ 629,65
2010	R\$ 663,00	R\$ 688,50	R\$ 714,00	R\$ 765,00		
2011	R\$ 708,74	R\$ 736,00	R\$ 763,26	R\$ 817,78		
2012	R\$ 783,20	R\$ 811,80	R\$ 842,60	R\$ 904,20		
2013	R\$ 882,59	R\$ 914,82	R\$ 949,53	R\$ 1.018,94		
2014	R\$ 948,20	R\$ 983,40	R\$ 1.020,80	R\$ 1.095,60		
2015	R\$ 1.032,02	R\$ 1.070,33	R\$ 1.111,04	R\$ 1.192,45		
2016	R\$ 1.148,40	R\$ 1.190,20	R\$ 1.234,20	R\$ 1.326,60		
2017	R\$ 1.223,20	R\$ 1.269,40	R\$ 1.315,60	R\$ 1.414,60		
2018	R\$ 1.247,40	R\$ 1.293,60	R\$ 1.339,80	R\$ 1.441,00		
2019	R\$ 1.306,80	R\$ 1.355,20	R\$ 1.403,60	R\$ 1.509,20		
2020	R\$ 1.383,80	R\$ 1.436,60	R\$ 1.487,20	R\$ 1.599,40		
2021	R\$ 1.467,40	R\$ 1.524,60	R\$ 1.577,40	R\$ 1.696,20		
2022	R\$ 1.617,00	R\$ 1.680,80	R\$ 1.738,00	R\$ 1.870,00		

Fonte: Assembleia Legislativa do Paraná.

O piso paranaense foi, desde sua criação em 2006, o piso mais elevado do país. O que se observa no Paraná é um piso que permanece a uma distância relativamente fixa em relação ao salário mínimo nacional, por volta de 30%. Essa distância teve um aumento substancial nos anos de 2021 e 2022, em parte devido ao indexador elevado no Paraná, em parte devido ao reajuste tímido no país.

Apenas um ano após o Paraná, São Paulo passou a Lei n. 12.640/2007, que estabelece o seu piso regional. As ocupações seguem o mesmo padrão do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, com o uso da CBO-94 para delimitar as profissões. São Paulo é o estado com o menor número de faixas salariais: inicialmente, existiam três faixas, algo que mudou em 2015, quando foi reduzida uma faixa. A diferença entre essas faixas sempre foi bastante compacta, com a maior diferença entre a faixa mais alta e a mais baixa ocorrendo no ano da criação do piso, uma diferença de 19,5%. Desde 2015, a diferença é constante, de apenas 1,7%. O Paraná também tem um intervalo relativamente curto, com a diferença entre as faixas no máximo de 15%. Os valores pagos aos trabalhadores das categorias se encontra na tabela quatro.

TABELA 4 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO

Faixa	I	II	III
2007	R\$ 410,00	R\$ 450,00	R\$ 490,00
2008	R\$ 450,00	R\$ 475,00	R\$ 505,00
2009	R\$ 505,00	R\$ 530,00	R\$ 545,00
2010	R\$ 560,00	R\$ 570,00	R\$ 580,00
2011	R\$ 600,00	R\$ 610,00	R\$ 620,00
2012	R\$ 690,00	R\$ 700,00	R\$ 710,00
2013	R\$ 755,00	R\$ 765,00	R\$ 775,00
2014	R\$ 810,00	R\$ 820,00	R\$ 835,00
2015	R\$ 905,00	R\$ 920,00	
2016	R\$ 1.000,00	R\$ 1.017,00	
2017	R\$ 1.076,20	R\$ 1.094,50	
2018	R\$ 1.108,38	R\$ 1.127,23	
2019	R\$ 1.163,55	R\$ 1.183,33	
2020	R\$ 1.163,55	R\$ 1.183,33	
2021	R\$ 1.163,55	R\$ 1.183,33	
2022	R\$ 1.284,00	R\$ 1.306,00	

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo.

Santa Catarina é o último estado a implantar o piso regional. Introduzido em 2010, o estado conta com quatro faixas de remuneração. A segmentação dos beneficiados pelo piso em Santa Catarina é muito semelhante à do Rio Grande do Sul, com as mesmas ocupações sendo cobertas pela mesma faixa. Essa segmentação compartilha da falha da legislação gaúcha de ser vaga a respeito dos beneficiários da política. Os valores das faixas são apresentados na tabela 5.

TABELA 5 - VALORES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SANTA CATARINA

Faixa	I	II	III	IV
2010	R\$ 587,00	R\$ 616,00	R\$ 647,00	R\$ 679,00
2011	R\$ 630,00	R\$ 660,00	R\$ 695,00	R\$ 730,00
2012	R\$ 700,00	R\$ 725,00	R\$ 764,00	R\$ 800,00
2013	R\$ 765,00	R\$ 793,00	R\$ 835,00	R\$ 875,00
2014	R\$ 835,00	R\$ 867,00	R\$ 912,00	R\$ 857,00
2015	R\$ 908,00	R\$ 943,00	R\$ 994,00	R\$ 1.042,00
2016	R\$ 1.009,00	R\$ 1.048,00	R\$ 1.104,00	R\$ 1.158,00
2017	R\$ 1.078,00	R\$ 1.119,00	R\$ 1.179,00	R\$ 1.235,00
2018	R\$ 1.110,00	R\$ 1.152,00	R\$ 1.214,00	R\$ 1.271,00
2019	R\$ 1.158,00	R\$ 1.201,00	R\$ 1.267,00	R\$ 1.325,00
2020	R\$ 1.215,00	R\$ 1.260,00	R\$ 1.331,00	R\$ 1.391,00
2021	R\$ 1.281,00	R\$ 1.329,00	R\$ 1.404,00	R\$ 1.467,00
2022	R\$ 1.416,00	R\$ 1.468,00	R\$ 1.551,00	R\$ 1.621,00

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina.

Com a inclusão de Santa Catarina, das seis unidades federativas com maior PIB, apenas Minas Gerais não possui um piso regional. E das seis unidades com maior PIB per capita, apenas o Distrito Federal não possui piso.

O debate sobre a necessidade de diferenciar as remunerações mínimas por região é um pouco distinto do debate do salário mínimo. Por um lado, se reconhece que regiões distintas têm necessidades distintas. Por outro, existe o medo de que diferentes salários base possam ampliar as desigualdades regionais. Ainda, se teme que uma segmentação do salário mínimo nacional possa enfraquecer o mesmo (DIEESE, 2010).

É claro que alguns dos argumentos do debate do salário mínimo acabam por transbordar para os pisos regionais. Argumenta-se que os valores mais elevados da remuneração mínima têm um efeito negativo sobre os custos do emprego, e consequentemente, sobre o próprio emprego. Mas em um contexto mais específico, se argumenta que o aumento dos custos levará a uma perda de competitividade da região. A região não passaria apenas por uma perda de competitividade, mas também por um processo migratório de trabalhadores buscando remunerações mais elevadas (DIEESE, 2010).

Esse trabalho não trata de avaliar se um ou todos os pontos negativos teorizados realmente se concretizaram. Contudo, segundo o DIEESE (2010), os primeiros anos das medidas foram tão pouco conturbados que na negociação da implementação do piso de Santa Catarina, nem foram trazidos argumentos relacionados com adversidades do piso.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 CONDIÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DA LEI

Como colocado por Moura e Neri (2008), a maior parte dos estudos a respeito do salário mínimo assume que o valor definido por lei é de fato pago. Essa suposição não é sempre verdadeira, visto que os empregadores têm incentivos para pagar valores inferiores ao salário mínimo. Se esses empregadores vão ou não seguir a lei é o questionamento de alguns estudos.

Ashenfelter e Smith (1979) são os primeiros a fazer esse questionamento. Para eles, o cumprimento de políticas salariais é dependente da fiscalização e penalização em caso de não acatamento.

Os autores propõem um modelo que tenta determinar se o empregador paga o salário mínimo definido por lei. Eles começam com a suposição de que a quantidade de emprego demandada é no ponto em que o trabalho maximiza o lucro, considerando uma combinação de capital, trabalho e preço do produto. Como a elevação do salário deve encarecer o trabalho, o respeito ao salário mínimo não virá de forma voluntária. O modelo criado é bastante simples, assume uma probabilidade de o empregador ser pego quebrando a lei (λ), e uma penalidade (D). A equação irá verificar qual o custo mais elevado: pagar o valor de salário mínimo ou pagar um valor inferior, considerando um risco de ser pego e ter de pagar uma penalidade.

Desse modelo se conclui alguns pontos: (1) conforme o salário mínimo se afasta do salário de mercado, o incentivo para burlar a lei se torna maior, e (2) uma maior elasticidade da demanda por trabalho deve ter o mesmo efeito. O fator λ terá dois efeitos: o fator deve alterar não apenas o valor esperado da multa a ser paga, mas também o valor esperado da economia no caso de não cumprimento da regra.

Grenier (1982) comenta o trabalho de Ashenfelter e Smith. A contribuição de Grenier é atribuir um valor endógeno para D . O valor de D será aquele que a firma deverá pagar para ressarcir seus trabalhadores pela parcela do salário não paga. Ou seja, esse D será diretamente proporcional à elasticidade do mercado, assim como à distância do salário pago em relação ao salário mínimo. Dessa forma, as conclusões de Grenier são opostas às de Ashenfelter e Smith: há um maior incentivo para burlar a lei conforme o salário de mercado se aproxima do salário mínimo, e conforme a elasticidade da demanda por trabalho diminui.

As hipóteses levantadas por Grenier são contestadas por Chang e Ehrlich (1985). Chang e Ehrlich discordam de Grenier no quesito de que conforme o salário de mercado cai, os incentivos para o cumprimento da lei aumentam, isso pois, segundo os autores, a estrutura de penalidade não constitui um fator relevante para a decisão das firmas. Para os autores, a estrutura em que a firma paga a diferença entre o salário de mercado e o mínimo não constitui uma forma efetiva de penalização. Nesse sistema, quanto mais o salário de mercado cai, mais as firmas ficarão tentadas a não pagar o salário mínimo.

Para Chang e Ehrlich, os fatores que determinam se uma firma irá burlar a lei são (1) o tamanho da demanda por trabalho, (2) a distância do salário mínimo em relação ao salário de mercado e (3) a elasticidade da demanda por trabalho. Para a dupla, uma política que evitaria o descumprimento seria a instituição de uma multa que torne o custo esperado de não pagar o salário mínimo superior ao custo esperado de pagar o valor correto. Ainda, Chang e Ehrlich concluem que havendo um sistema de penalização, o salário mínimo deverá resultar na redução do emprego, independente do cumprimento ou não da lei, apesar de o efeito ser exacerbado quando há cumprimento.

Um dos mais proeminentes pesquisadores sobre o respeito à lei de salário mínimo é Gideon Yaniv. Yaniv (1988) começa seus trabalhos introduzindo firmas monopsônicas no modelo. Até então, as pesquisas assumiam que a firma iria tomar sua decisão em um cenário de um mercado competitivo, e que, por serem tomadoras de preço, teriam que optar pelo salário de mercado ou pelo salário mínimo. No caso da empresa não se enquadrar nessa suposição, e se tratar de um monopsonio, é possível que essa opte por estabelecer um valor diferente da opção binária apresentada pelo mercado competitivo. Em tal cenário, os axiomas já estabelecidos também valem: a decisão da firma irá depender da fiscalização (probabilidade da empresa ser punida), do valor da punição e da diferença do salário mínimo para o salário de mercado. O que difere no caso de monopsonios é que nessa estrutura o salário pago ao trabalhador pode ser inferior ao salário de mercado. Nessa situação, se o salário mínimo se aproximar dos valores de mercado, os parâmetros de valor da punição e da probabilidade da firma ser flagrada podem ser relaxados (em relação ao mercado competitivo) e ainda extinguir o incentivo ao não cumprimento.

Nos modelos dos autores anteriores, firmas idênticas deveriam ter o mesmo comportamento, optando sempre pela alternativa mais lucrativa. Kim e Yoo (1989) questionam essa heterogeneidade. Para os autores, há um fator α que representa a estratégia da firma. Esse α também pode ser interpretado como a probabilidade de cumprimento da lei. Com tal variável, três comportamentos podem ocorrer: o total cumprimento, quando $\alpha^*(p) = 1$, um total descumprimento quando $\alpha^*(p) = 0$, e o cumprimento parcial (parte das firmas obedecem a lei) em valores intermediários.

Chang (1992) incorpora ao debate o fator da aversão ao risco. Mais especificamente, Chang analisa o comportamento de firmas avessas ao risco, e se essas irão optar por pagar remunerações abaixo do mínimo. O que se argumenta é que em um cenário em que a penalidade não é claramente superior aos custos de pagar o valor previsto pela lei, mesmo empregadores avessos ao risco irão tentar suas chances e pagar salários de mercado.

Squire e Suthiwart-Narueput (1997) e Yaniv (2001) introduzem a possibilidade de um cumprimento parcial da lei dentro da firma, com parte dos seus funcionários recebendo o salário mínimo e outra parte um valor inferior ao mínimo. Isso ocorreria pois o empregador não está necessariamente em um dos pólos em termos de aversão ao risco. Ao cumprir apenas parcialmente a lei, a firma está diminuindo a probabilidade de ser pega, e a punição em caso de ser flagrada descumprindo a norma também é reduzida.

Squire e Suthiwart-Narueput apresentam uma vasta evidência de que o problema de evasão do SM não é apenas teórico, mas algo presente em larga escala em diversas nações que adotam a política. A contribuição dos autores, entretanto, são (1) vincular a produtividade e o tamanho da firma no modelo, afirmando que firmas maiores serão melhor fiscalizadas e por isso tendem a optar por seguir a lei, e (2) quanto maior a probabilidade da firma ser punida (λ) e quanto maior o tamanho da punição (D), menos empresas devem burlar a lei. Ainda, (3) a forma como a lei é escrita é um determinante para evitar que empresas utilizem brechas para não pagar a remuneração mínima.

Yaniv também levanta a possibilidade de um empregador estar apenas parcialmente comprometido com a lei. Sua pesquisa conclui que Chang e Ehrlich estavam certos em duvidar do sistema de penalidade em que a firma paga a diferença entre o salário de mercado e o mínimo como algo efetivo para evitar a omissão da lei. Ainda, o autor conclui que em um cenário de cumprimento parcial e

não cumprimento, a manutenção do emprego não é maior que em relação ao total cumprimento da lei.

Em outro artigo (Yaniv, 2004), o autor traz um ponto interessante: a implementação de um salário mínimo irá resultar na queda do salário de mercado, esse sendo menor que o mínimo, como uma consequência de uma combinação de elevação na oferta conjuntamente com uma queda na demanda por trabalho. A queda na demanda é ocasionada pela elevação no custo do trabalho, como já estudado pelos outros autores. O aumento na oferta, por outro lado, resulta da elevação da utilidade do trabalho para os indivíduos, que passam a receber mais sob a política de salário mínimo. Yaniv, dessa forma, conclui que o salário mínimo não é uma política adequada para aumentar os rendimentos do trabalhador em um cenário de baixa fiscalização e punição.

Yaniv (1994) tem mais um estudo relevante, que trata do tema de um ponto de vista um pouco diferente. Os outros estudos até agora tratam da decisão da firma entre o cumprimento e não cumprimento da lei, assim como os efeitos sobre o emprego. Yaniv se inspira em trabalhos relacionados com subnotificação de crimes por parte das vítimas, e aborda o processo de decisão do trabalhador de efetuar uma denúncia caso receba um valor inferior ao salário mínimo. Segundo o autor, denúncias de trabalhadores são uma importante ferramenta para a fiscalização, mas há incentivos tanto para fazer uma acusação quanto para evitar a mesma. O incentivo que o trabalhador tem para efetuar a denúncia é claro: a possibilidade de aumentar sua remuneração. Se ele irá denunciar seu empregador depende de uma função que varia com a capacidade do governo de investigar a denúncia, do tempo esperado para a investigação (períodos mais longos minimizam o risco do trabalhador) e da distância entre o salário de mercado e o mínimo (diferenças maiores podem aumentar o risco para o trabalhador). O incentivo para permanecer calado também é evidente: evitar um possível desligamento, seja por retaliação (em caso de não haver anonimato) ou por uma contração no número de empregados como consequência da elevação do salário. O trabalhador irá fazer uma denúncia no momento que a utilidade seja positiva, considerando a probabilidade de perder o emprego, a probabilidade de vitória, e dos valores a serem conquistados em caso de vitória.

Há pontos que são comuns em todos os trabalhos: visto que o objetivo da firma é a maximização do lucro, se espera que essa tome sua decisão baseada na

minimização dos custos, recebendo como argumentos a diferença do valor do salário mínimo e de mercado, os valores de punição em caso de ser flagrada, e a probabilidade de fiscalização. Outro ponto de concordância é a importância da estrutura punitiva e da fiscalização como ferramentas para a manutenção da lei. A decisão da firma tenderá para o cumprimento conforme a penalidade e a fiscalização aumentem. Essas duas variáveis, sendo suficientemente baixas, têm como consequência anular o efeito da lei. Segundo Moura e Neri (2008), o aumento da fiscalização tem um custo crescente para a sociedade, então a elevação da multa pode ser uma alternativa preferível.

3.2 CUMPRIMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL E DO DO PISO REGIONAL NO BRASIL

Estudos empíricos que tratam do cumprimento da lei do salário mínimo no Brasil não são comuns (Moura e Neri, 2008). Neri, Gonzaga e Camargo (1999) se inspiram na recém aprovada lei que regulariza salários mínimos regionais para fazer uma análise da adesão à lei do salário mínimo através do Brasil. O objetivo do trabalho é auxiliar no debate da necessidade de um piso regional por parte dos estados.

O primeiro ponto trazido pelo trio é que a instituição do salário mínimo tem o efeito esperado de pegar um intervalo de valores inferiores ao valor do mínimo, e comprimir em um único ponto. Dessa forma, para avaliar o respeito à política, se deve observar o número de indivíduos recebendo exatamente o valor do salário mínimo, pois esses deve ser a parcela de trabalhadores afetados pela política. A base de dados utilizada é a PNAD de 1996. Com tal base, se afirma que 7% dos trabalhadores brasileiros ganham o exato valor de 1 SM para uma jornada de 40 horas. Detalhando por setor, 7% dos trabalhadores formais e 14% dos trabalhadores informais recebem tal soma. Esse resultado demonstra a importância do “efeito farol” da política no setor informal, que utiliza do valor do mínimo como indexador para um grande número de trabalhadores. Ainda, se verifica que 13% dos trabalhadores recebem abaixo do mínimo, esses sendo constituídos majoritariamente por trabalhadores informais e autônomos.

Na sessão seguinte, os autores tentam mapear o cumprimento do piso nacional no território brasileiro. Ao subdividir o país em regiões, se encontra uma ampla variação na proporção de trabalhadores recebendo o salário mínimo e naqueles que recebem abaixo do mesmo. O que se observa é que regiões mais ricas, como sul e sudeste, tendem a ser menos afetadas pela política, com menos trabalhadores remunerados com o valor mínimo, e menos trabalhadores remunerados com valores inferiores ao mínimo. Outro fator analisado é o tamanho do município, que parece ter uma correlação bastante grande com a importância da política estudada. Conforme a municipalidade aumenta, o impacto do mínimo tende a cair. O que se conclui com esse artigo é que pisos regionais seriam uma política interessante para elevar a relevância do salário mínimo em regiões mais ricas.

Estudos empíricos a respeito do piso regional também são escassos. Ainda, a legislação que trata dessa lei não é única, e muda de estado para estado e através do tempo. Dessa forma, a diferença da relação entre o salário mínimo e o salário de mercado não é uniforme. Ainda, a fiscalização fica a cargo da esfera estadual, novamente mudando entre as unidades federativas. O cenário, nesses aspectos, lembra o sistema norte americano, onde Card e Krueger (1995) já demonstraram a necessidade de estados serem estudados individualmente. A bibliografia que faz tal tarefa, entretanto, é limitada.

Moura e Neri (2008) avaliam os dois primeiros estados a implementarem a política, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. A dupla utiliza uma metodologia bastante comum em pesquisas que testam mudanças no nível de emprego após a implementação do salário mínimo: o método das diferenças em diferenças. Essa metodologia faz o uso de um grupo controle e um grupo tratado, com o grupo tratado passando por um “choque”, no caso desse estudo, a lei do piso estadual. O efeito desse “choque” pode ser mensurado ao verificar se a diferença na variável estudada no grupo tratado é diferente da diferença da mesma variável no grupo controle. Um ponto muito importante é que o grupo controle deve ser o mais semelhante possível ao grupo tratado, para se evitar que outras variáveis que não o “choque” resultem em mudanças na variável estudada. Levando isso em conta, os autores optaram por utilizar São Paulo como grupo controle. A base de dados utilizada é a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), uma pesquisa amostral que cobre as regiões metropolitanas das capitais dos dois estados tratados, assim como a região do grupo controle. Um ponto positivo dessa pesquisa é que, como os respondentes são os

empregados e não os empregadores, não há incentivo para fornecer uma informação inautêntica para tentar burlar a fiscalização.

A primeira questão analisada é a concentração dos salários em dois pontos: no valor do salário mínimo e no valor do piso da categoria do trabalhador. Essa análise demonstra que há um certo grau de cumprimento da lei, pois nos dois estados tratados se observa um aumento na concentração de remunerações análogas ao piso, e diminuição das idênticas ao SM nacional. Essa conclusão, no entanto, não confirma a obediência da lei, sendo uma condição necessária mas não suficiente.

Para avaliar a obediência, Moura e Neri pegam a variação do *gap* entre o salário mínimo e o piso pago determinado para cada estado tratado, e comparam com a variação do *gap* de São Paulo. O que se identifica é que (i) no Rio de Janeiro há uma variação do *gap*, contudo essa variação é não significativa a um nível de significância de 95% e alterna entre os estados dependendo do período analisado. Também, (ii) no Rio Grande do Sul o mesmo fenômeno acontece, com uma variação do *gap* não significativa. O único resultado significativo identificado foi no *gap* do Rio de Janeiro em relação a São Paulo para o período de janeiro 2001/fevereiro 2001, mas esse resultado pode ser explicado pelo efeito do décimo terceiro, que é pago nesse momento.

A conclusão dos autores é que, se a lei fosse perfeitamente cumprida, “esperar-se-ia que este aumento fosse estatisticamente maior e significativo nos estados de tratamento”. Como o efeito identificado é praticamente nulo, o que se evidencia é um elevado nível de descumprimento e baixa obediência da lei.

Para confirmar o resultado, Moura e Neri testam se o nível de emprego também permaneceu inalterado. A lógica dos autores é que, segundo a literatura a respeito do descumprimento do SM, o baixo cumprimento da lei deveria resultar em variações nulas no emprego. O que Moura e Neri encontram nessa análise é exatamente o que se esperava, uma alteração nula no emprego como decorrência da nova política. Um contraponto para essa metodologia é que, como demonstrado por Card e Krueger (1994), há a possibilidade de uma elevação no SM ser respeitada e ter efeitos nulos sobre o emprego.

O acato ao piso salarial do Paraná é o objeto de estudo de Cunha (2012). A autora utiliza a base de dados da PNAD para o ano de 2009 para conduzir uma metodologia que se assemelha à primeira análise de Moura e Neri. Nessa

metodologia, se pega o número de trabalhadores recebendo o valor do salário mínimo e o número de trabalhadores recebendo o valor do piso estadual. Com essas duas medidas, é possível fazer uma avaliação do cumprimento da política. Partindo da suposição de que não deveria haver trabalhadores recebendo o valor do salário mínimo, e que todos aqueles que antes ganhavam valores inferiores ao piso deveriam passar a ganhar exatamente o piso, se espera que haja um volume muito maior de trabalhadores recebendo a remuneração mínima regional em relação à nacional.

O que se identifica na pesquisa de Cunha é uma aglutinação de trabalhadores recebendo um salário mínimo, ou um múltiplo do mesmo. Na categoria VI do piso paranaense, 16,7% dos empregados recebiam exatamente o mínimo nacional. Já o piso regional apresenta números bastante tímidos, com a categoria de maior aderência apresentando apenas 1,6% de trabalhadores remunerados com a quantia mínima. Ao ajustar a análise para tratar apenas de trabalhadores de tempo integral, a discrepância entre os que recebem o mínimo nacional e regional aumenta.

Para finalizar, Cunha identifica a proporção de trabalhadores recebendo abaixo do valor determinado por lei. O que se identifica é que 39,8% dos trabalhadores recebem abaixo do piso da sua categoria, com 5,9% recebendo abaixo do mínimo nacional, ambos valores para trabalhadores de tempo integral, contabilizando tanto trabalhadores formais, quanto autônomos e informais.

4 METODOLOGIA

O problema que esse estudo se propõe a analisar é o descumprimento da política de piso regional. Como já visto, há evidência acadêmica de uma falta de adesão à lei. Aqui, será avaliada tanto a magnitude quanto a persistência ao longo do tempo dessa falta de adesão. Como a legislação é de nível estadual, a análise será conduzida para cada unidade federativa de forma individual. Os estados estudados são o Rio Grande do Sul, Paraná, São Paulo e Santa Catarina. Se optou por não estudar o estado do Rio de Janeiro devido às elevadas alterações que a lei passa durante sua vida, algo que tornaria a metodologia inconsistente.

Uma questão importante é que devido à falta de termos mais apropriados, a partir de agora serão utilizados os termos cumprimento e não cumprimento da lei para se referir a quando o trabalhador recebe um valor inferior àquele legislado. Apesar do termo, o descumprimento não significa necessariamente em uma quebra da lei, pois essa prevê exceções: acordos coletivos. Esse trabalho trata desse caso de forma superficial, tirando conclusões de uma pequena amostra. Para um melhor entendimento do impacto de acordos coletivos nas leis de pisos estaduais, seria necessário um estudo específico para o tema.

4.1 METODOLOGIA

A análise se dará em quatro etapas: primeiro, será construído um filtro com as ocupações pertencentes à política. A segunda fase será uma breve visualização da evolução das remunerações dos trabalhadores dessas categorias. A terceira consiste em uma análise do volume de trabalhadores que recebem abaixo do valor legislado. A quarta etapa será feita apenas para o estado do Paraná, que apresenta os dados de maior qualidade. Nessa etapa, será feito um trabalho de estudar acordos coletivos e se esses podem explicar o descumprimento.

Na primeira etapa, onde é feita a seleção de ocupações incluídas na lei, houve uma variação na metodologia dependendo da unidade federativa. Para os estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina, a legislação utiliza a forma de classificação CBO-94 como base. Por esse motivo, a seleção para esses estados veio através de consultar essa base e comparar com as ocupações

descritas no texto da lei. Um problema, entretanto, é que tanto o Rio Grande do Sul quanto Santa Catarina deixam algumas profissões vagas. Nesses casos, não estando claro qual a ocupação da CBO-94 utilizar, optou-se por descartar a ocupação. A consequência é que não é possível, para esses estados, avaliar com precisão a cobertura da lei. São Paulo sofre do mesmo problema, mas em escala muito menor.

No estado do Paraná, já se utiliza a revisão da Classificação Brasileira de Ocupações, a CBO-02. Não apenas isso, mas esse estado deixa no seu texto bastante claro quais os grupos de ofícios cobertos. Assim, o filtro já está pronto na própria legislação.

Na segunda etapa, é construído um gráfico de remunerações para avaliar se há um padrão de elevação nos momentos em que o piso é reajustado. Essa análise é superficial, devido à conclusão ser relativamente fraca. Essa etapa é feita apenas para encontrar “pistas” da importância da lei. A execução é feita através da aplicação do filtro da primeira etapa, seguida por um segundo filtro: são selecionados os trabalhadores que ganham igual ou abaixo do piso da sua categoria, ajustando para o número de horas semanais trabalhadas. Dessa forma, todos trabalhadores que deveriam ser atingidos pela lei são contabilizados. É tirada uma média do salário desses trabalhadores para cada mês, e essa média é plotada em um gráfico para cada ano. Com esse gráfico são tiradas conclusões.

O ajuste do salário é efetuado da seguinte forma: a legislação considera o piso para uma semana de 44 horas de trabalho, então se divide o valor do piso por 44. O salário do trabalhador é dividido pelo número de horas semanais contratadas, dessa forma é ajustado o salário de funcionários que trabalham abaixo de 44 horas semanais. Foi adicionado o valor de 1% no filtro salarial para incluir empregadores que arredondam o valor do salário.

Para a terceira etapa, se optou por utilizar uma metodologia que se assemelha à primeira análise de Moura e Neri (2008) e à análise de Cunha (2012). Uma limitação desses estudos é que esses fazem uma captura de um momento fixo no tempo, e não exploram a evolução do cumprimento e do número de trabalhadores afetados ao longo dos anos. O que se propõe aqui é completar essa lacuna e oferecer uma série histórica do cumprimento.

Como colocado por Neri, Gonzaga e Camargo (1999), o salário mínimo deve ter o efeito de comprimir todas as remunerações que deveriam estar abaixo desse

em um único ponto. Pode-se dizer então que esses são os trabalhadores afetados pela lei. Também, pode-se dizer que os trabalhadores ganhando abaixo do valor mínimo são aqueles que deveriam ser afetados, mas não o são, ou seja, há um descumprimento da norma.

No caso de pisos salariais regionais, também se espera essa compressão no valor do piso da categoria em questão. Ao identificar o número de trabalhadores nesse ponto, será possível identificar o número de trabalhadores afetados pela política. Ainda, mensurando os trabalhadores abaixo do ponto será possível determinar a proporção dos que deveriam ser afetados que de fato são.

Dessa forma, será coletado o número de trabalhadores recebendo exatamente o valor do piso de sua categoria e o número recebendo abaixo. O que se espera é que esses números sejam capazes de demonstrar o nível de cumprimento da política.

Com esses valores organizados por data, será possível visualizar a proporção de descumprimento e sua evolução ao longo dos anos. Ainda, será possível ter uma noção do volume de trabalhadores que estão recebendo abaixo do legislado. Primeiro, é estudado o impacto da lei de um modo geral, com o volume de trabalhadores recebendo igual e abaixo do piso, assim como a proporção. Depois é analisada a evolução histórica da lei. Em seguida, é efetuada a mesma análise, mas com segregação por faixa.

A quarta etapa é um trabalho analítico que tenta encontrar explicações para o descumprimento encontrado. Essa etapa consiste em uma análise de acordos e convenções coletivas, onde se tenta determinar se essas negociações podem ser a causa de trabalhadores recebendo abaixo do piso. Para isso, é coletada uma amostra aleatória de do banco de dados do Mediador, do Ministério do Trabalho e Previdência, e são analisadas os acordos coletivos de forma individual. Para cada contrato, é verificado se os valores das remunerações são inferiores ou superiores ao piso para o ano de vigência da convenção. As incidências serão contadas e conclusões serão tiradas da proporção de acordos que permite a contratações abaixo do valor mínimo determinado pela lei do piso. Entretanto, devido à falta de uma forma de cruzar os dados do CAGED com os do Mediador, fica inviável dizer com confiança se os trabalhadores recebendo abaixo do piso são os mesmos identificados nos acordos coletivos.

4.2 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Ao determinar que, em um momento inicial, o piso regional foi recebido com indiferença, Moura e Neri (2008) utilizaram como base de dados a PME, pesquisa extinta em 2016, substituída pela PNAD Contínua. A PME era uma pesquisa amostral, que mensurava não apenas o trabalho formal, mas também o informal. Cunha (2012), por outro lado, usa a PNAD, que também se tratava de uma pesquisa amostral que tratava do trabalho formal e informal, mas que tinha uma periodicidade bastante espaçada, apenas uma vez ao ano. A PNAD foi encerrada em 2016, quando deu lugar para a PNAD Contínua, de periodicidade mensal.

O problema com essas bases é que se tratam de estudos amostrais, com um número limitado de entrevistados, dispersos pelo país inteiro, uma região geográfica bastante ampla e heterogênea. Isso significa que a amostra que nos interessa, trabalhadores de estados específicos recebendo um intervalo de valores específico, é pequena. Ainda, para o objetivo de tentar encontrar padrões no tipo de empresa e de empregados que recebem valores inferiores ao exigido por lei, é desejável uma amostra mais robusta. Por fim, o emprego informal é de pouca relevância nesse estudo, então é possível utilizar pesquisas mais completas, que, contudo, desconsideram trabalhadores informais.

Para a análise, foram escolhidas duas bases de dados. A primeira é o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). O CAGED é um sistema de registro, conduzido mensalmente pelo Ministério do Trabalho e Previdência, que monitora as admissões e desligamentos no mercado de trabalho formal. A coleta é através de um questionário respondido pela empresa contratante no momento da entrada e saída do trabalhador. A coleta pode ser interpretada como censitária, pois todo empregador que faz uma movimentação de um trabalhador coberto pela CLT deve declarar a movimentação.

O CAGED foi instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, mas a base pública de microdados começa apenas no ano de 2007. Esses microdados estão disponíveis até o ano de 2020, quando há uma alteração na estrutura do sistema, que passa a ser intitulado de Novo CAGED. O período utilizado para a análise será exatamente o da disponibilidade pública dos microdados, de janeiro de 2007 até dezembro de 2019.

Para a análise, alguns passos de limpeza de dados foram aplicados. Primeiro, se optou por utilizar os dados apenas do segundo semestre de cada ano. O salário mínimo nacional costuma ter reajustes nos primeiros cinco meses do ano. Até 2006, era tradição anunciar o reajuste em 1º de maio, mas após um período de transição de dois anos, se padronizou a mudança no mês de janeiro. O piso regional também é negociado e entra em vigor no primeiro semestre, variando um pouco devido à negociação dos novos valores. Utilizando apenas o segundo semestre, há tempo para que as mudanças sejam efetuadas e as empresas se ajustem aos novos valores. Para gráficos que plotam a evolução do salário será utilizada a série histórica completa, incluindo os meses iniciais.

O banco de dados utilizado contém tanto a informação de admissões quanto a de desligamentos do setor formal. Para evitar problemas de duplicidade de funcionários, se optou por utilizar apenas as admissões.

Uma informação que não consta nos microdados do CAGED é a ocupação do trabalhador segundo a CBO-94. A CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é uma classificação que todos trabalhadores formais da economia possuem, e representa suas funções como empregado. Essa classificação, em 2002, passou por uma revisão, vigente até hoje. Essa revisão se adequa a padrões internacionais e é de mais fácil utilização. Apesar da falta da metodologia mais antiga, há no CAGED a CBO-02 de cada funcionário admitido e desligado. Através da utilização de uma tabela de conversão disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, se derivou a CBO-94 utilizando a CBO-02.

As legislações brasileiras de remuneração mínima pressupõem uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. O salário pode ser inferior ao mínimo e estar dentro da legalidade, com a condição de que a remuneração por hora seja equivalente. Devido a essa característica, foi criada uma variável que irá representar a remuneração do funcionário, onde é calculado o salário ajustado pela carga horária. O piso regional também será interpretado como um valor referente a jornada de 44 horas semanais.

Ao contrário do salário mínimo nacional, o piso regional abrange todos os trabalhadores. O piso seleciona uma série de profissões e agrupa elas em faixas. Para uma análise da política, é preciso separar os trabalhadores afetados por cada faixa do piso, para cada estado.

O processo de separar categorias, entretanto, não é trivial. Cada Unidade Federativa possui sua forma própria de agregar trabalhadores, com algumas sendo claras e objetivas, e outras de difícil interpretação. No caso do Rio Grande do Sul, por exemplo, utiliza uma agregação baseada na CBO 1994, mas que não segue à risca o sistema de classificação, criando ocupações sem equivalente. O mesmo ocorre para Santa Catarina, e em menor escala, para São Paulo. Para tais situações, se optou por selecionar apenas as ocupações que a lei deixa clara como abrangidas pela faixa. Ainda, como os microdados do CAGED dispõe da ocupação apenas por CBO 2002, foi necessário efetuar uma conversão. Apenas para o estado do Paraná que não houve problemas de classificação, pois esse utiliza, a partir de 2007, um sistema bastante claro baseado na CBO 2002.

Para finalizar a etapa de análise, será utilizada uma segunda base de dados: o banco de dados Mediador, do Ministério do Trabalho e Previdência. O Mediador é uma plataforma criada em 2007 com o objetivo de facilitar acordos e convenções coletivas através da solicitação de mediação. Outra característica do sistema é a função de banco de dados para o armazenamento de acordos coletivos para consulta futura.

Através do sistema de consulta, foram selecionadas 30 convenções, de forma aleatória, que determinam pisos salariais no estado do Paraná. O processo de coleta ocorreu através da entrada de números aleatórios no HTML da página de consulta, o que gerou uma amostra heterogênea em termos de ocupações, setores econômicos e período de vigência. Foram selecionadas somente convenções que abrangem de forma parcial ou completa trabalhadores cobertos pela lei de piso estadual no Paraná. Essas convenções estão distribuídas no período de 2010 até 2021. Não foi feita distinção entre convenções de uma empresa, de um conjunto de empresas ou por ocupação. Também não foi efetuado filtro por ocupação nem por período de vigência.

5 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

Na implementação de um piso salarial estadual, cada unidade federativa tem suas peculiaridades. As leis serão diferentes, assim como as condições socioeconômicas da população e uma série de outros fatores. Card e Krueger (1995) já demonstraram a ampla variação no efeito de políticas de salário mínimo em diferentes estados norte americanos. É de se supor que no Brasil essa variação seja igualmente grande. Assim, se optou por analisar cada estado do estudo de forma individual. Os quatro estados estão ordenados pela cronologia da implementação da lei. Por fim, é feita uma breve investigação de uma possível causa dos resultados obtidos.

5.1 RIO GRANDE DO SUL

O Rio Grande do Sul foi o segundo estado a aplicar o piso salarial estadual, no ano de 2001. Devido à limitação da disponibilidade dos microdados do sistema do CAGED, não foi possível desenvolver uma análise que abranja todo o período da política. Dessa forma, não foi possível trabalhar sobre a hipótese de Moura e Neri (2008) de que não houve respeito à legislação no momento da implementação.

O período estudado é de janeiro de 2007 até dezembro de 2019. Nesse intervalo, ocorreram 16,0 milhões de admissões no setor formal. Essas admissões seguem um padrão bastante semelhante à atividade econômica do país, com uma trajetória de crescimento de 2007 até 2014 (exceto em 2008, devido à crise do mesmo ano), seguido por uma queda expressiva em 2015 e 2016, e uma humilde recuperação nos três anos seguintes.

Nessa análise, é de interesse apenas um seleto número de ocupações, segregadas em faixas salariais. Para a criação do filtro que seleciona essas ocupações, foi feita uma comparação do texto da lei com a CBO-94, que embasa a classificação de ocupações (DIEESE, 2010). A lei gaúcha é, em diversos casos, bastante vaga, então optou-se por utilizar apenas as ocupações claramente presentes na CBO-94. Como a base de dados utilizada não tem esse tipo de classificação em suas informações, foi necessário fazer a conversão da CBO-02 para CBO-94. As ocupações selecionadas estão presentes no quadro 1:

QUADRO 1 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL
(CONTINUA)

Faixa	Ocupações
I	<p>Grande grupo 6: TRABALHADORES AGROPECUÁRIOS, FLORESTAIS, DA PESCA E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 5-0: GERENTES DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS SIMILARES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 5-2: MORDOMOS, GOVERNANTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 5-3 (a partir de 2012): COZINHEIROS, GARÇONS, "BARMEN" E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 5-4: TRABALHADORES DE SERVENTIA E COMISSÁRIOS (SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS)</p> <p>Categoria 9-4: TRABALHADORES DA CONFECÇÃO DE INSTRUMENTOS MUSICAIS, DE PRODUTOS DE VIME E SIMILARES, DE DERIVADOS DE MINERAIS NÃO-METÁLICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 9-5: TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 5-91: AGENTES DE VIAGEM E GUIAS DE TURISMO</p> <p>Subcategoria 9-59 : TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E TRABALHADORES ASSEMELHADOS NÃO CLASSIFICADOS SOB OUTRAS EPÍGRAFES</p> <p>Ocupação 9-85.70: MOTOCICLISTA (TRANSPORTE DE MERCADORIAS)</p>
II	<p>Categoria 5-7: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE HIGIENE, SAÚDE, EMBELEZAMENTO E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-5: FIANDEIROS, TECELÕES, TINGIDORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-6: TRABALHADORES DE CURTIMENTO</p> <p>Categoria 8-0: TRABALHADORES DA FABRICAÇÃO DE CALÇADOS E ARTEFATOS DE COURO</p> <p>Categoria 9-1: CONFECCIONADORES DE PRODUTOS DE PAPEL E PAPELÃO</p> <p>Subcategoria 0-37: TÉCNICOS TÊXTEIS</p> <p>Subcategoria 3-80 (a partir de 2009): TELEFONISTAS, TELEGRAFISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 7-04: CONTRAMESTRES DA INDÚSTRIA TÊXTIL</p> <p>Subcategoria 7-94: MODELISTAS E CORTADORES (VESTUÁRIO)</p>

QUADRO 1 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO RIO GRANDE DO SUL
(CONTINUAÇÃO)

III	<p>Grande grupo 4 (exceto 4-41): TRABALHADORES DE COMÉRCIO E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 0-1: QUÍMICOS, FÍSICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-7: TRABALHADORES DE PREPARAÇÃO DE ALIMENTOS E BEBIDAS</p> <p>Subcategoria 0-67: FARMACÊUTICOS</p> <p>Subcategoria 3-91 (a partir de 2014): TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE ABASTECIMENTO E ARMAZENAGEM</p>
IV	<p>Categoria 5-5: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO, CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO, LIMPEZA DE EDIFÍCIOS, EMPRESAS COMERCIAIS, INDÚSTRIAS, ÁREAS VERDES, LOGRADOUROS PÚBLICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-2: TRABALHADORES METALÚRGICOS E SIDERÚRGICOS</p> <p>Categoria 8-8: JOALHEIROS E OURIVES</p> <p>Categoria 8-9: VIDREIROS, CERAMISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 4-41: CORRETORES DE SEGUROS, DE IMÓVEIS E DE TÍTULOS E VALORES</p> <p>Subcategoria 5-83 (a partir de 2014): GUARDAS DE SEGURANÇA E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 9-01: TRABALHADORES DE FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE BORRACHA (EXCETO PNEUMÁTICOS)</p>

Fonte: Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul, Ministério do Trabalho e Previdência.

Ainda, não é de interesse desse estudo trabalhadores recebendo valores acima do piso regional, pois a lei deve comprimir em um único ponto, no valor mínimo do piso, todos os trabalhadores por ele afetados (Neri, et al; 1999). Por isso, além do filtro de ocupações, aplicou-se um filtro salarial que exclui todos trabalhadores recebendo acima do piso da sua categoria. O valor da remuneração dos trabalhadores foi ajustado para considerar as horas contratadas, como a lei estipula um valor mínimo para 44 horas semanais. Ainda, se adicionou 1% no valor do piso para abranger empregadores que arredondam os salários.

Em uma primeira etapa da análise, foi criada uma série de gráficos (Figura 1) com a evolução da remuneração média dos trabalhadores ao longo dos anos. Essa

ferramenta é utilizada para identificar se há variações significativas nos meses de reajuste do piso. Ainda, é possível identificar se há grandes variações em momentos do reajuste do salário mínimo nacional, algo que, caso esse momento não coincida com o reajuste do piso regional, indicaria que há trabalhadores recebendo o salário mínimo nacional quando deveriam receber um valor mais elevado. Essa ferramenta, no entanto, não é uma metodologia adequada para afirmar com precisão os eventos relacionados às políticas de salário mínimo, se tratando apenas de uma pista.

FIGURA 1 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (EM R\$/MÊS) (CONTINUA)

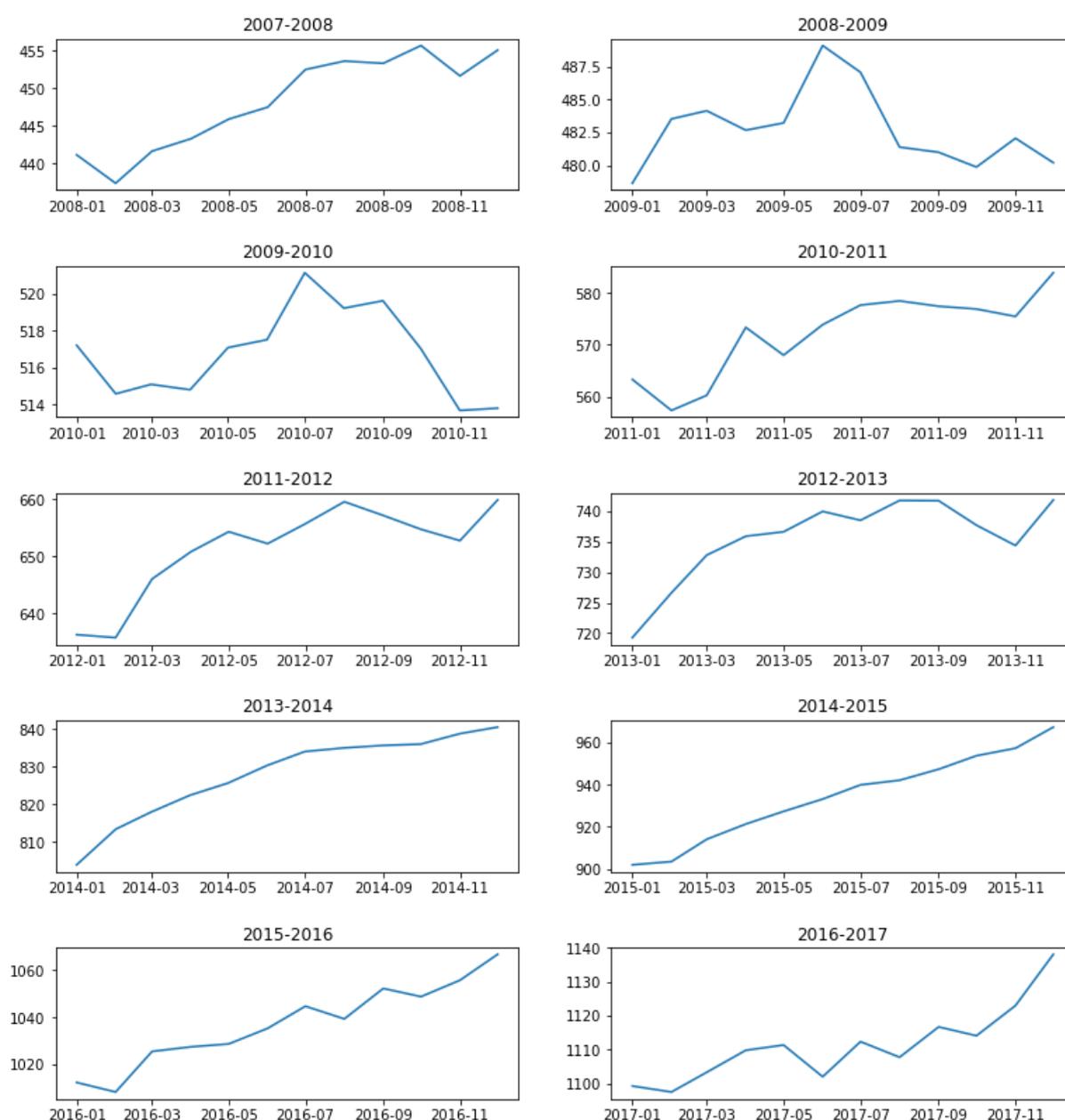
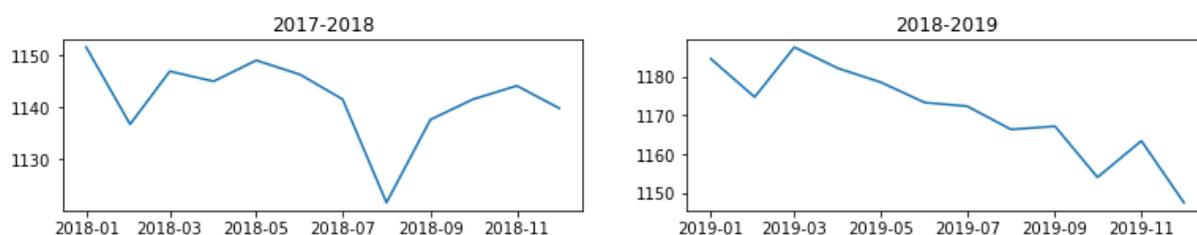


FIGURA 1 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (CONTINUAÇÃO)



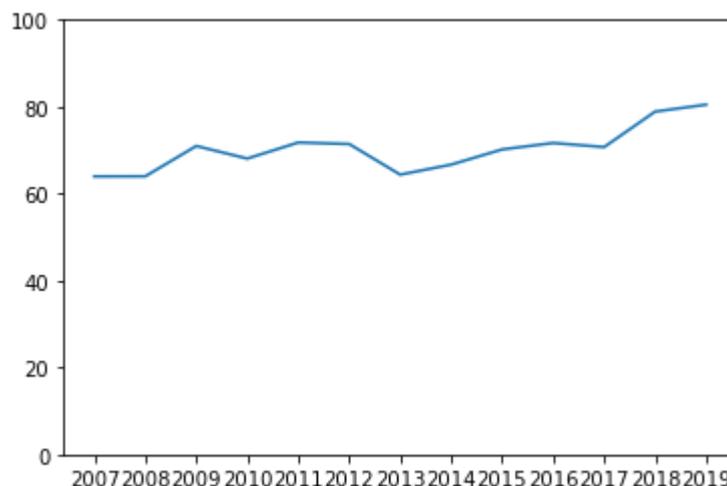
Fonte: CAGED. Elaboração própria.

Ao contrário do salário mínimo nacional, a lei do piso regional não tem uma data de reajuste bem definida. Nos primeiros anos da política gaúcha, o reajuste era anunciado em junho e julho, tendo efeito retroativo a partir de primeiro de maio. A partir de 2011, o reajuste passou a ocorrer entre fevereiro e maio, com a vigência começando sempre em fevereiro, salvo em 2015, quando o reajuste ocorreu em dezembro do ano anterior, com vigência a partir de primeiro de janeiro.

Como o CAGED é uma base de registro em que o empregador responde para o mês vigente, leis com efeito retroativo só serão sentidas no mês seguinte em que foram estabelecidas. Dessa forma, se espera uma elevação na média salarial do grupo tratado sempre no mês de instituição do reajuste. No Rio Grande do Sul, em sete dos doze anos foi observado uma variação nula ou negativa na remuneração média no mês seguinte ao reajuste. Nos cinco casos em que houve uma elevação, essas ocorreram nos meses de janeiro, fevereiro e março, meses em que elevações na média salarial são padrão mesmo quando não há reajustes.

Essa primeira etapa da análise é inconclusiva, apesar de deixar um sinal que enfraquece a hipótese de cumprimento. Para uma análise mais aprofundada, é contabilizado o número de trabalhadores recebendo abaixo do piso de sua ocupação, assim como o número de trabalhadores recebendo o valor exato do piso (com acréscimo de 1%). A evolução histórica do descumprimento está ilustrada na figura 2. Do total de 1,18 milhão de admissões estudadas após os filtros, 349 mil foram contratações no valor correto da categoria, e 830 mil estavam abaixo do valor legislado. Isso corresponde a um cumprimento de apenas 29,6%. No primeiro ano analisado, o cumprimento era de 36%, o número mais elevado da série. A tendência ao longo dos 13 anos foi de queda, com 2019 fechando 19,5% de cumprimento.

FIGURA 2 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (EM %)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

O passo seguinte é desagregar por faixa do piso. Há uma variação grande no comportamento de cada faixa, o que pode ser visto na figura 3. A faixa I, de menor remuneração, é a que apresenta maior cumprimento. Das 278.823 admissões, 148.039 trabalhadores foram contratados ganhando o valor do piso regional, indicando que há um certo nível de respeito à lei nessa faixa. Isso equivale a 53,1% das admissões. Os outros 130.784 trabalhadores, entretanto, foram contratados recebendo um salário inferior ao indicado pela lei. O comportamento dessa faixa ao longo da série é instável, com duas fases: uma de tendência de queda do descumprimento, até 2012, e uma de tendência de crescimento, até 2019. De um modo geral, a série começa com um cumprimento de 48,7% e fecha em condições piores, com o pior nível registrado na série, de apenas 42,2%.

A faixa II demonstra uma elevadíssima proporção de trabalhadores recebendo abaixo do piso da categoria. Dos 67.281 empregados, 81,4% (54.788 empregados) recebem abaixo do valor mínimo legislado. O comportamento dessa faixa é de estabilidade, ficando sempre em torno de 80%. Um detalhe é que essa é a categoria com menor número de admissões das profissões selecionadas.

A faixa III teve 476.058 admissões. Desses, 168.577 empregados (35,4%) foram contratados com a remuneração mínima do estado, e 397.481 (64,6%) passaram a receber abaixo do legislado. Começando em 2012, a série histórica mostra uma tendência de alta. Em 2019, 74,4% dos empregadores pagavam abaixo do piso da categoria.

A faixa IV, de mais elevada remuneração, também é a com menor taxa de cumprimento. A série histórica começa com um descumprimento rondando os 86,8%, e cresce para, nos últimos anos da série, estabilizar em por volta de 97,7%. Ou seja, a vasta maioria dos 358.381 trabalhadores admitidos no período foram contratados com um salário inferior ao apropriado. Dos 365.950, 5,8% (20.783 trabalhadores) foram contratados pelo valor legislado, e 94,2% (337.598 trabalhadores) abaixo desse valor.

FIGURA 3 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL POR FAIXA (EM %) (CONTINUA)

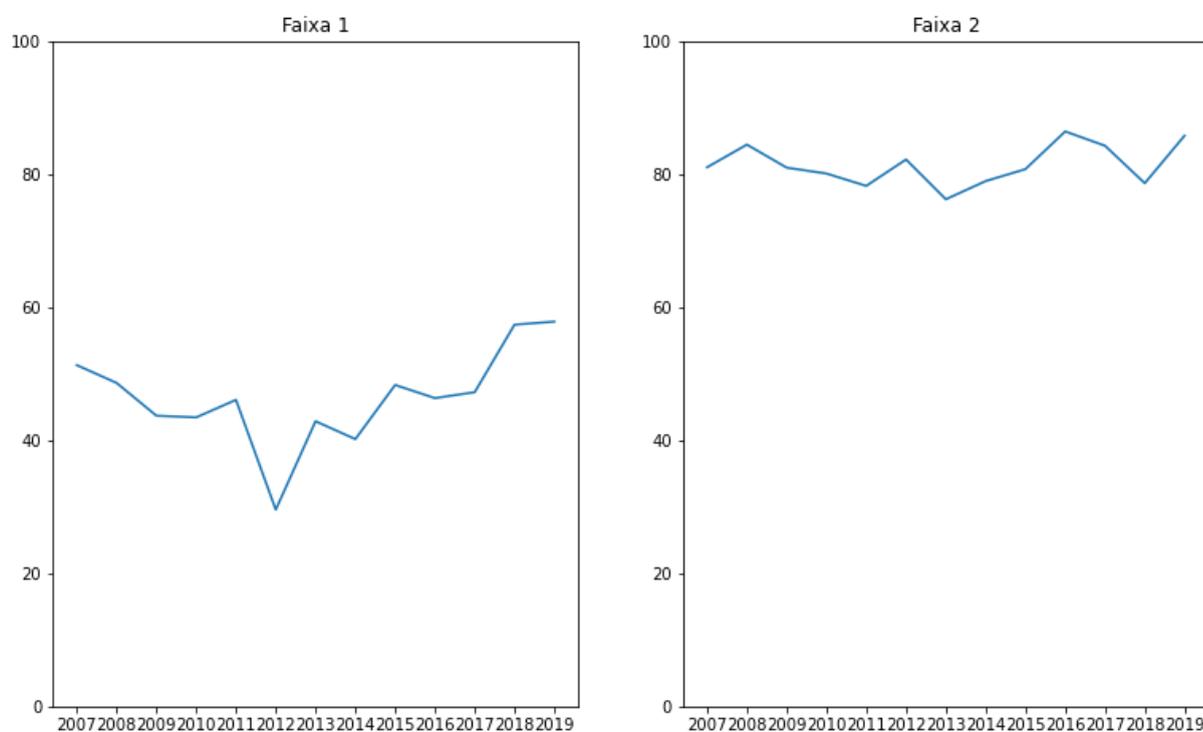
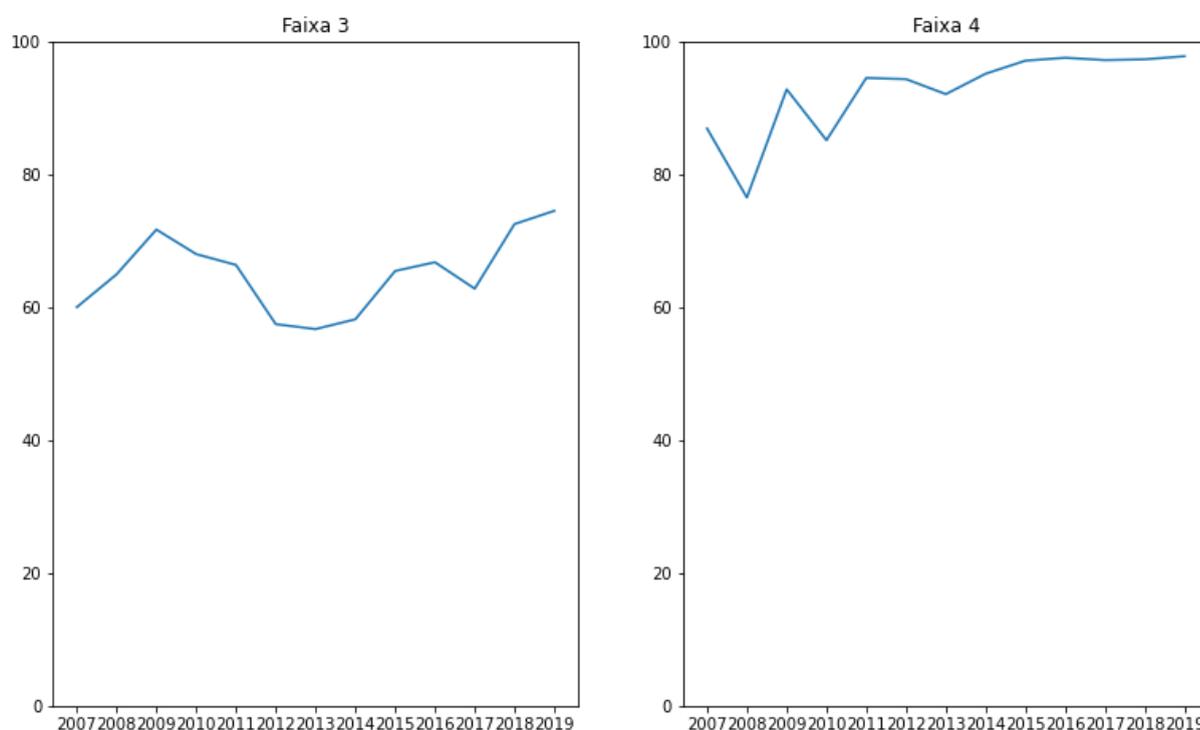


FIGURA 3 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL POR FAIXA (EM %) (CONTINUAÇÃO)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

5.2 PARANÁ

A lei paranaense é a mais clara dentre todas unidades federativas que implementaram a política de piso salarial estadual. O grande avanço dessa legislação é a utilização de uma metodologia de classificação de ocupações mais moderna, e de se ater a versão original dessa metodologia, sem a criação de novos termos para se referir a ocupações. O resultado é que fica bem determinado quem tem o direito à remuneração mínima e qual a faixa de ocupação correta, o que segundo Suthiwart-Narueput (1997) deve se traduzir em um menor descumprimento. Dessa forma, fica mais fácil para empregadores se aterem à lei, e para empregados e autoridades identificarem irregularidades. Assim, esse estado é a com melhor qualidade nos resultados desse estudo, pois é o único que permite evitar falsos positivos e falsos negativos.

Outra peculiaridade do Paraná é a ampla cobertura de ocupações prevista na lei. Todos os grandes grupos da CBO-02 são cobertos, exceto as categorias Forças

armadas (grande grupo 0), Trabalhadores do setor público (grande grupo 1) e Profissionais de ciências e artes (grande grupo 2). Isso significa um elevado número de admissões no período estudado. Enquanto nos outros estados, devido às limitações da redação da lei, é utilizada uma amostra, no Paraná é possível dizer que é utilizada a população de trabalhadores formais. De 2007 a 2019, 16,8 milhões de empregados foram contratados, com 9,0 milhões desses pertencendo a ocupações citadas na lei. O comportamento dessas admissões é bastante semelhante ao Rio Grande do Sul, acompanhando a performance econômica nacional.

O filtro de ocupações é bastante simples: se utilizou da legislação para selecionar os grandes grupos da CBO-02 que cada faixa protege. Um detalhe é que em um primeiro momento a lei paranaense estipulava seis faixas de piso salarial. Esse número foi reduzido em 2010 para quatro. A redução ocorreu com a faixa II comprimindo o que antes pertencia a faixa III e IV, e a faixa III e IV passando a ser o que antes eram as faixas V e VI, respectivamente. Para manter a consistência da análise, se optou por manter a configuração de 2010, com quatro faixas. Para os anos anteriores à alteração, as ocupações foram contabilizadas nas faixas que ocupam após 2010, mas com o filtro salarial apropriado para o período. Dessa forma, cada faixa tem a configuração demonstrada no quadro 2:

QUADRO 2 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DO PARANÁ

Faixa	Ocupações
I	Grande grupo 6: Trabalhadores agropecuários, florestais, da pesca
II	Grande grupo 4: Trabalhadores de serviços administrativos Grande grupo 5: Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados Grande grupo 9: Trabalhadores de serviços de reparação e manutenção
III	Grande grupo 7: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais Grande grupo 8: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais
IV	Grande grupo 3: Técnicos de nível médio

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado do Paraná, Ministério do Trabalho e Previdência.

Feito o filtro de ocupações, é aplicado um filtro para selecionar apenas os empregados que deveriam, de fato, ser afetados pela lei. Ou seja, todos aqueles que recebem igual ou abaixo do piso da sua faixa. Foi adicionado o valor de 1% nas remunerações das faixas para considerar arredondamentos. Também foi considerado o valor por hora trabalhada, sendo o valor do piso a representação de 44 horas semanais. A primeira análise é a visualização da evolução salarial do grupo tratado ao longo do ano, para cada ano da pesquisa, apresentada na figura 4.

FIGURA 4 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ (EM R\$/MÊS) (CONTINUA)

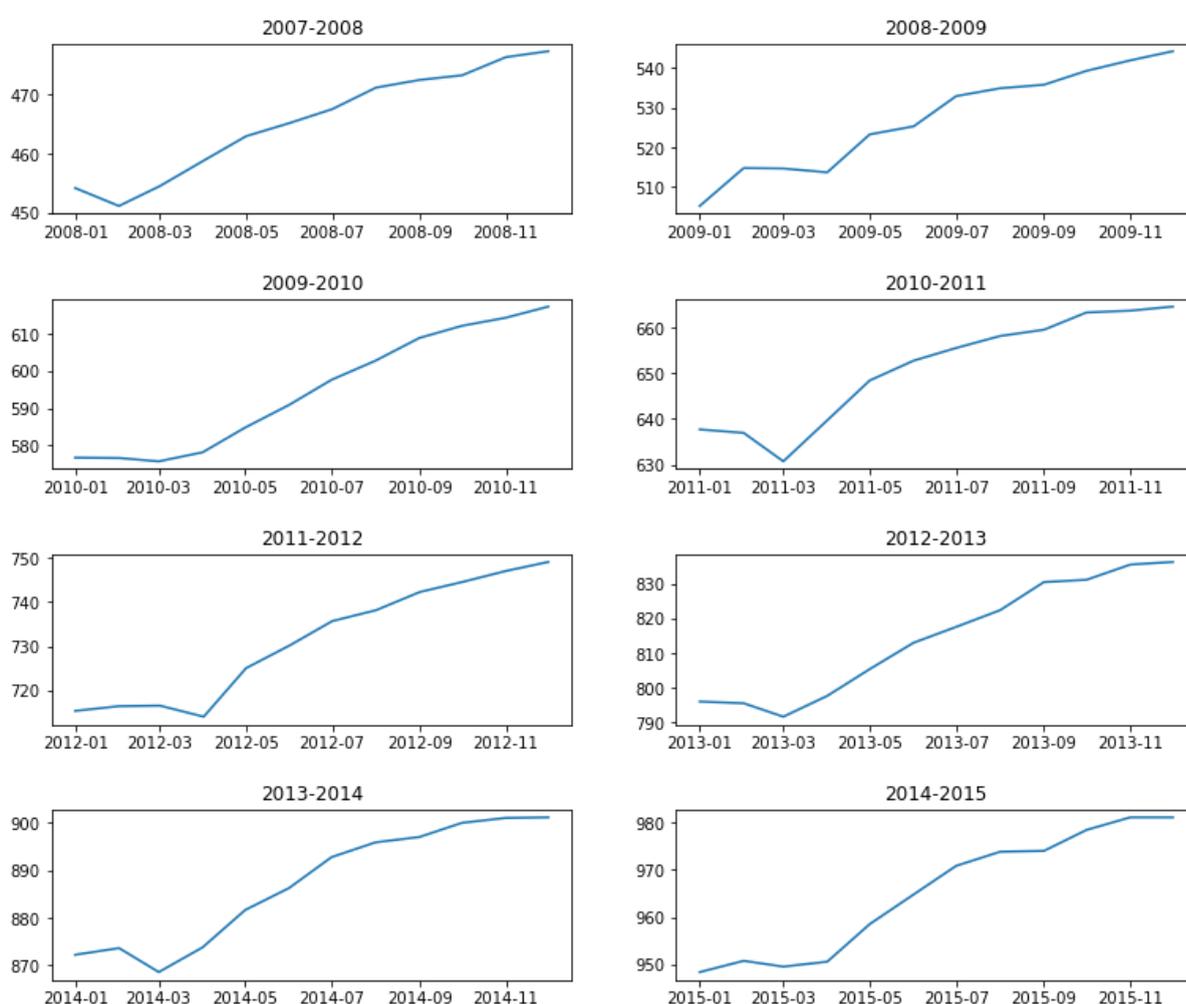
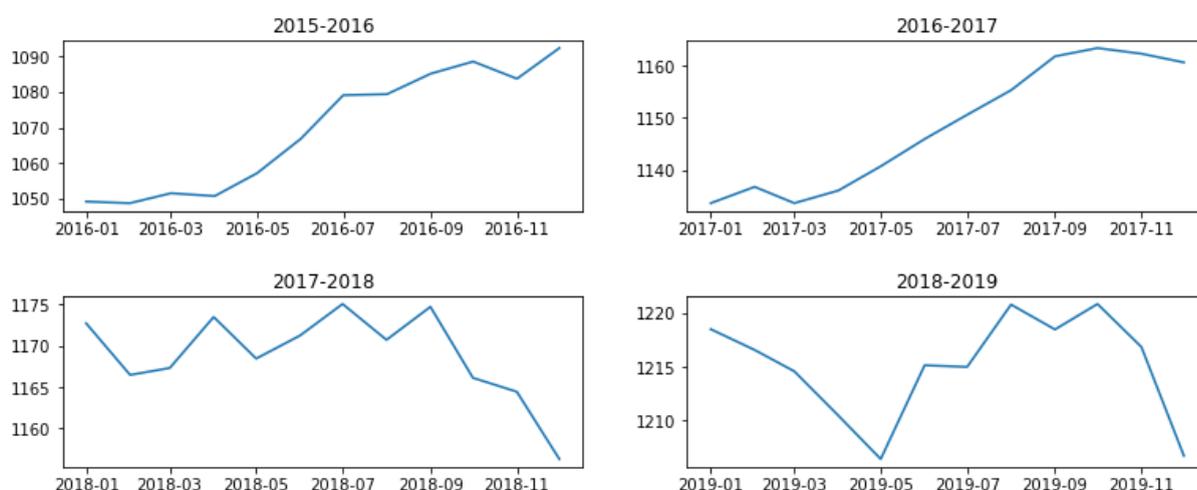


FIGURA 4 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DO PARANÁ (EM R\$/MÊS) (CONTINUAÇÃO)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

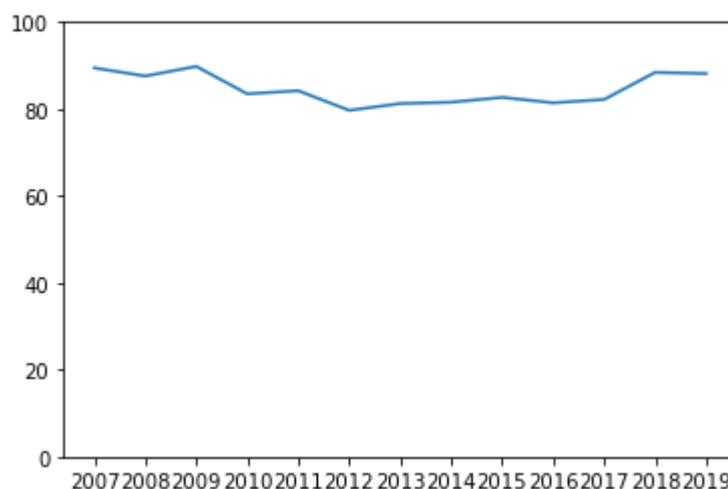
Uma característica da legislação nesse estado é a consistência do momento do reajuste. De 2007 até 2017 o reajuste ocorreu sempre no mês de maio. A partir de 2018, começa um processo de adiantamento de um mês a cada ano, semelhante ao que ocorreu com o salário mínimo nacional nos anos 2000. O que se observa nos gráficos passa a impressão de que pode haver um efeito do piso regional na elevação das remunerações: em todos os anos em que o reajuste ocorre em maio há uma elevação no salário médio nesse mesmo mês. Nos anos em que o salário é adiantado, apenas 2019 apresenta uma piora na remuneração. Um contraponto, entretanto, é que a elevação de maio não parece se diferenciar muito da tendência natural da elevação dos salários. Novamente não se pode afirmar muito além de uma sazonalidade no primeiro mês do ano.

Para uma evidência mais concreta do efeito da lei sobre os salários, foi contabilizado o número de trabalhadores recebendo abaixo e igual ao piso de suas respectivas categorias. Como quase todas ocupações são abrangidas, o Paraná foi o estado com o maior número de pessoas tratadas. Nos seis meses finais de cada ano, de 2007 a 2019, houve a contratação de 3,9 milhões de trabalhadores nas categorias tratadas com uma remuneração igual ou menor que o piso estadual.

Apesar de o estado ter a lei mais clara, o número de trabalhadores remunerados igual ao piso de sua categoria é bastante baixo, 15,6%. Esse número é bastante estável ao longo dos 13 anos estudados, com o descumprimento

começando em 89,4% em 2007, caindo um pouco ao longo do período, e voltando a ter uma tendência de alta, fechando 2019 com 88,1%. Essa evolução pode ser vista na figura 5. Novamente, para tal análise se supõe que trabalhadores afetados pela lei se comprimem no seu valor mínimo.

FIGURA 5 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO PARANÁ (EM %)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

Desagregando por faixas, há um pouco de heterogeneidade, o que é visto na figura 6. A faixa I começa elevada, com cerca de 80% de descumprimento, mas passa por um período de queda acentuada, acabando a década em 52,1%. Em média, no período, o número de admissões com valor igual ao valor do piso é de 32,8%. Essa é a segunda categoria de menor número de trabalhadores, com apenas 227 mil admissões, dentro das 3,85 milhões.

Nesse aspecto, a faixa II contrasta com a I. A faixa II abrange 2,11 milhões de trabalhadores, sendo, logicamente, a maior da legislação. A performance média dessa faixa é pior que a primeira, com uma média de cumprimento de 17,3%. Essa faixa começa com um descumprimento bastante elevado, de 92,7%. Ao longo do período, há uma queda, e esse valor chega a 75,6%, antes de voltar a se elevar e acabar o período a 90,0%.

A faixa III é a segunda maior, com 1,33 milhões de admissões. A faixa III tem um nível de descumprimento maior que a anterior, com apenas 11,5% dos trabalhadores recebendo o valor mínimo estipulado. Esse nível fica bastante estável ao longo dos 13 anos, sempre ficando entre 8% e 12%.

A faixa IV é a com menor número de admissões, apenas 186 mil. Essa também é a de pior performance em termos de nível de trabalhadores recebendo o piso regional. A média para o período é de 4,8%, ou seja, menos de cinco em cada cem trabalhadores que deveriam ser afetados pela lei de fato o são. Nos primeiros anos analisados, a proporção era menos extrema, com um nível de descumprimento rondando 86%. Isso muda rapidamente, e chega a uma máxima de 98,3% em 2017, número mais alto visto em todos os estados. Em 2019, 97,8% das admissões estavam abaixo do mínimo da categoria.

FIGURA 6 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (EM %) (CONTINUA)

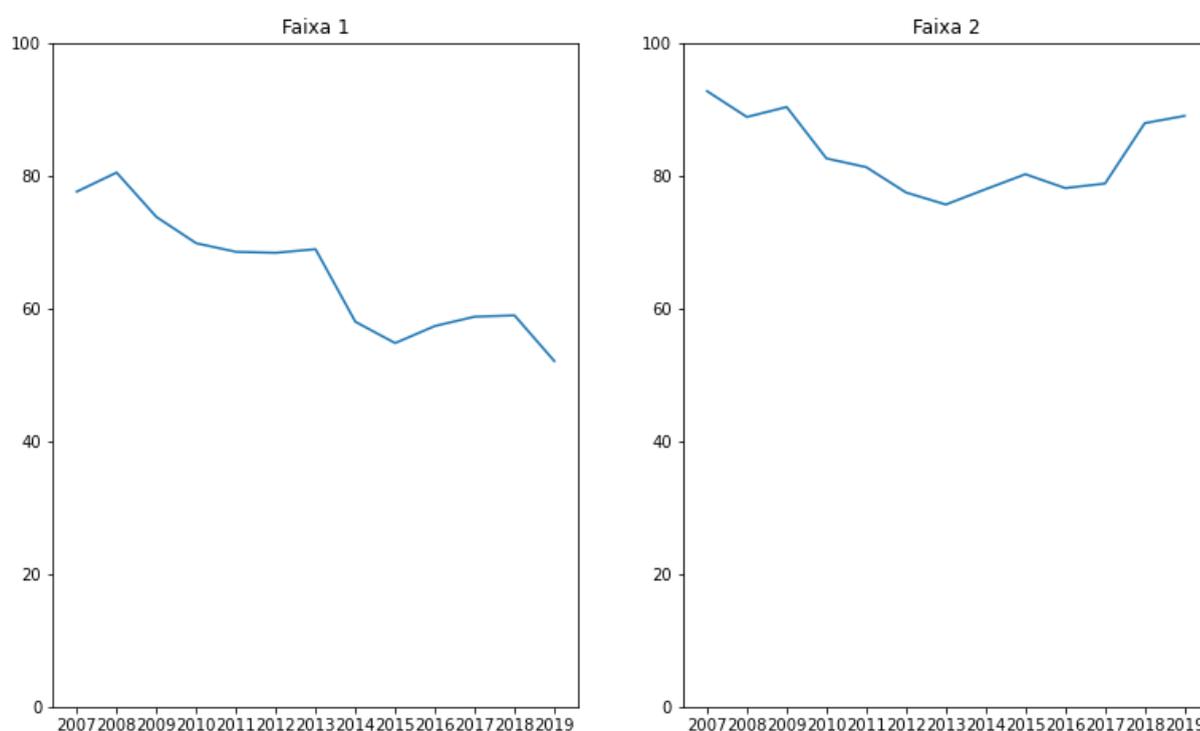
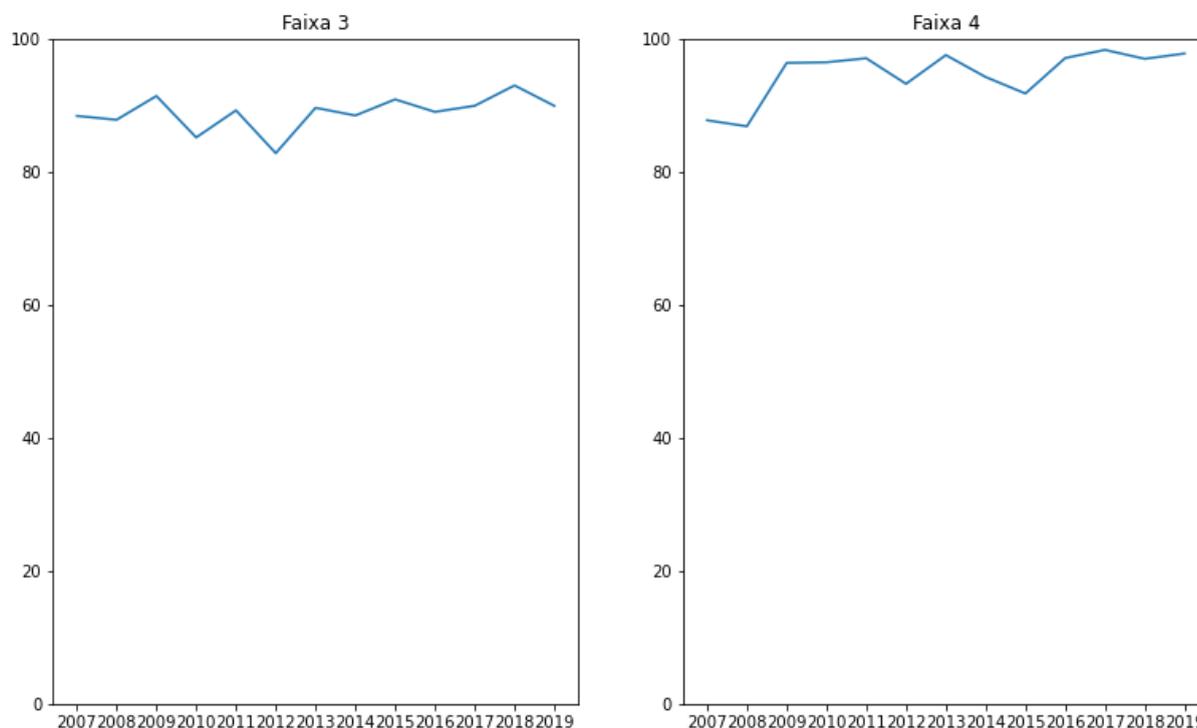


FIGURA 6 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL POR FAIXA (EM %) (CONTINUAÇÃO)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

5.3 SÃO PAULO

São Paulo passou a ter um piso salarial estadual no primeiro ano da série de microdados do CAGED, em 2007. Apesar de sua lei ser posterior à do Paraná, a inspiração para a lei Paulista tende mais para os estados do Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, que utilizam a classificação CBO-94 como base. Algumas das ocupações e grupos também coincidem com esses estados. Ao contrário desses, entretanto, São Paulo segue a CBO de forma mais fiel, deixando a identificação de ocupações razoavelmente fácil.

São Paulo começa utilizando três faixas de salário mínimo, mas reduz para duas em 2015, quando a faixa I e II são unificadas. Para manter a consistência da análise, essa permanece com três faixas até 2019, utilizando o mesmo valor do piso para a faixa I e II após 2014. As ocupações utilizadas estão no quadro 3:

QUADRO 3 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO (CONTINUA)

Faixa	Ocupações
I	<p>Grande grupo 3 (exceto 3-2, 3-5, 3-6, 3-7 e 3-8): TRABALHADORES DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Grande grupo 4 (exceto 4-2 e 4-3): TRABALHADORES DE COMÉRCIO E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Grande grupo 6 (exceto 6-0): TRABALHADORES AGROPECUÁRIOS, FLORESTAIS, DA PESCA E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-1: TRABALHADORES DE MINAS E PEDREIRAS, SONDADORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 5-40: TRABALHADORES DE SERVENTIA (DOMICÍLIOS E HOTÉIS) E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 5-52: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO, LIMPEZA DE EDIFÍCIOS, EMPRESAS COMERCIAIS, INDÚSTRIAS, ÁREAS VERDES E LOGRADOUROS PÚBLICOS</p> <p>Subcategoria 9-71: TRABALHADORES DA MOVIMENTAÇÃO DE CARGAS E DESCARGAS, ESTIVAGENS E EMBALAGENS DE MERCADORIAS</p> <p>Profissão 9-85.70: MOTOCICLISTA (TRANSPORTE DE MERCADORIAS)</p>
II	<p>Categoria 3-2: SECRETÁRIOS, DATILÓGRAFOS, ESTENÓGRAFOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 3-6: DESPACHANTES, FISCAIS E COBRADORES DE TRANSPORTES COLETIVOS (EXCETO TREM)</p> <p>Categoria 3-7: CLASSIFICADORES DE CORRESPONDÊNCIA, CARTEIROS E MENSAGEIROS</p> <p>Categoria 3-8: TELEFONISTAS, TELEGRAFISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 5-8: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA</p> <p>Categoria 6-7: OPERADORES DE MÁQUINAS E IMPLEMENTOS DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E EXPLORAÇÃO FLORESTAL</p> <p>Categoria 7-0: MESTRES, CONTRAMESTRES, SUPERVISORES DE PRODUÇÃO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-4: OPERADORES DE INSTALAÇÕES DE PROCESSAMENTOS QUÍMICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p>

QUADRO 3 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO (CONTINUA)

II	<p>Categoria 7-5: FIANDEIROS, TECELÕES, TINGIDORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-6: TRABALHADORES DE CURTIMENTO</p> <p>Categoria 7-7: TRABALHADORES DE PREPARAÇÃO DE ALIMENTOS E BEBIDAS</p> <p>Categoria 7-9: TRABALHADORES DE COSTURA, ESTOFADORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 8-3: TRABALHADORES DA USINAGEM DE METAIS</p> <p>Categoria 8-4: AJUSTADORES MECÂNICOS, MONTADORES E MECÂNICOS DE MÁQUINAS, VEÍCULOS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO</p> <p>Categoria 8-7: ENCANADORES, SOLDADORES, CHAPEADORES, CALDEIREIROS E MONTADORES DE ESTRUTURAS METÁLICAS</p> <p>Categoria 8-8: JOALHEIROS E OURIVES</p> <p>Categoria 8-9: VIDREIROS, CERAMISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 9-1: CONFECCIONADORES DE PRODUTOS DE PAPEL E PAPELÃO</p> <p>Categoria 9-3: PINTORES</p> <p>Subcategoria 5-32: GARÇONS, "BARMEN" E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 5-70: CABELEIROS, ESPECIALISTAS EM TRATAMENTOS DE BELEZA E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 5-91: AGENTES DE VIAGEM E GUIAS DE TURISMO</p> <p>Subcategoria 8-11: MARCENEIROS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 8-12: OPERADORES DE MÁQUINAS DE LAVRAR MADEIRA</p> <p>Subcategoria 9-51: PEDREIROS E ESTUCADORES</p> <p>Subcategoria 9-74: OPERADORES DE MÁQUINAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL, MINERAÇÃO E DE EQUIPAMENTOS AFINS</p>
III	<p>Categoria 3-5: CHEFES DE SERVIÇOS DE TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES</p> <p>Categoria 4-2: SUPERVISORES DE COMPRAS E DE VENDAS, COMPRADORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 4-3: AGENTES TÉCNICOS DE VENDAS E REPRESENTANTES COMERCIAIS</p>

QUADRO 3 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SÃO PAULO (CONTINUAÇÃO)

III	Categoria 5-7: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE HIGIENE, SAÚDE, EMBELEZAMENTO E TRABALHADORES ASSEMELHADOS
	Categoria 6-0: ADMINISTRADORES E CAPATAZES DE EXPLORAÇÕES AGROPECUÁRIAS E FLORESTAIS
	Categoria 8-6: OPERADORES DE ESTAÇÕES DE RÁDIO E TELEVISÃO E DE EQUIPAMENTOS DE SONORIZAÇÃO E PROJEÇÕES CINEMATOGRAFICAS
	Subcategoria 0-34: TÉCNICOS DE ELETRICIDADE, ELETRÔNICA E TELECOMUNICAÇÕES

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, Ministério do Trabalho e Previdência.

O estado mais populoso do Brasil também é o com o maior número de admissões nessa análise: nos 13 anos estudados, foram 69,3 milhões de contratados. Em São Paulo, o pico de contratações ocorre um ano mais cedo que nos outros, em 2013. A respeito do número de admissões, novamente se encontra o mesmo comportamento análogo à atividade econômica.

Após a aplicação dos filtros de ocupação e eliminando trabalhadores contratados com salário superiores ao mínimo do estado, ficam como amostra um total de 6,6 milhões de admissões. Com essas admissões, foi montada uma série histórica com os salários médios dos empregados, ajustado por horas trabalhadas e com adição de 1% no piso regional. Essa série pode ser visualizada na figura 7.

FIGURA 7 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO (EM R\$/MÊS) (CONTINUA)

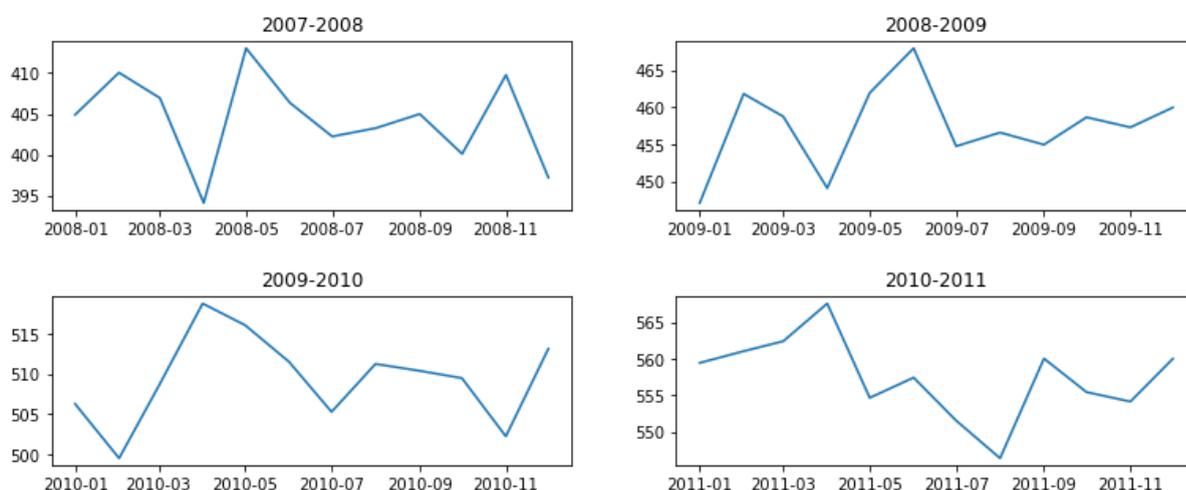
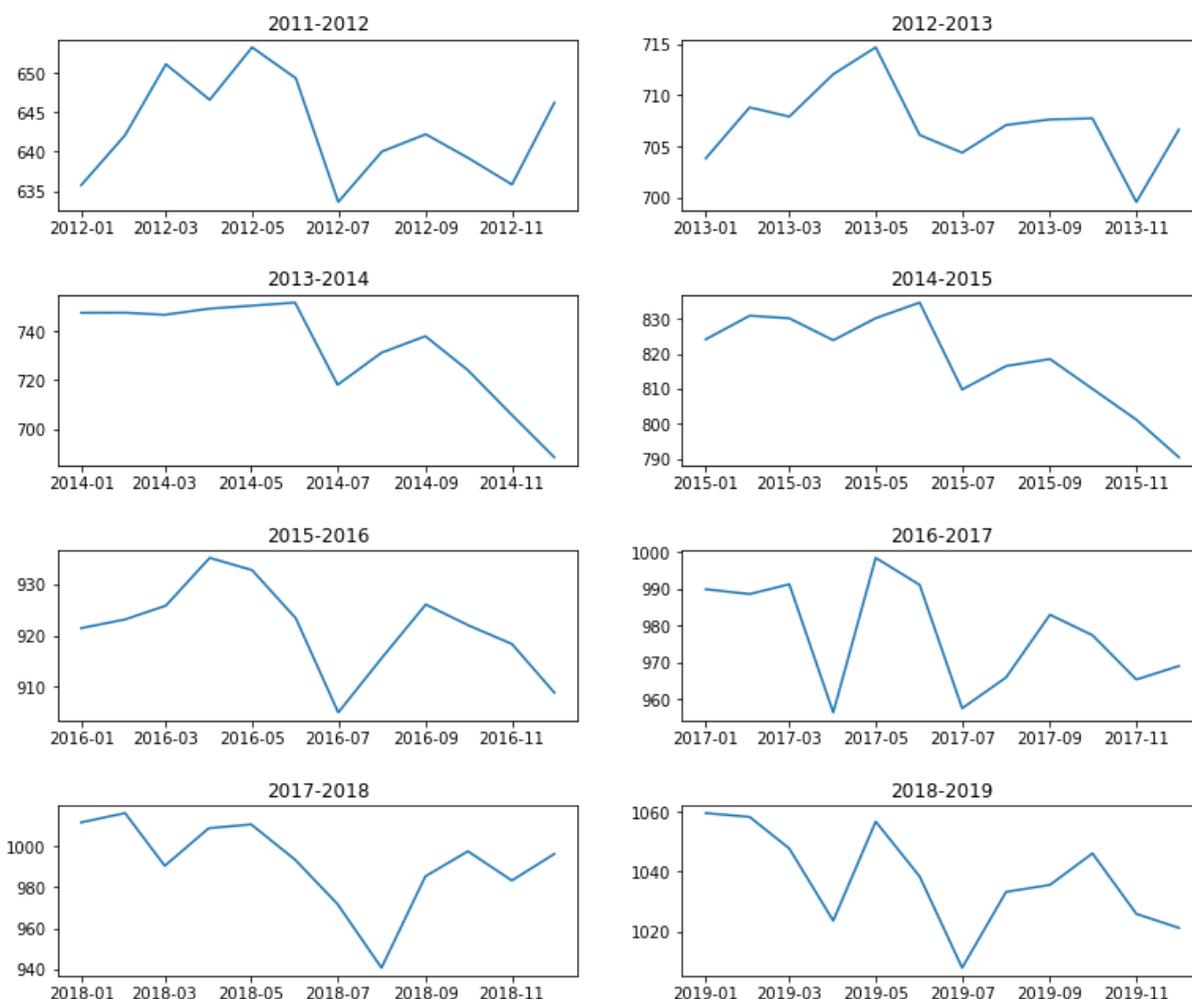


FIGURA 7 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO (EM R\$/MÊS) (CONTINUAÇÃO)



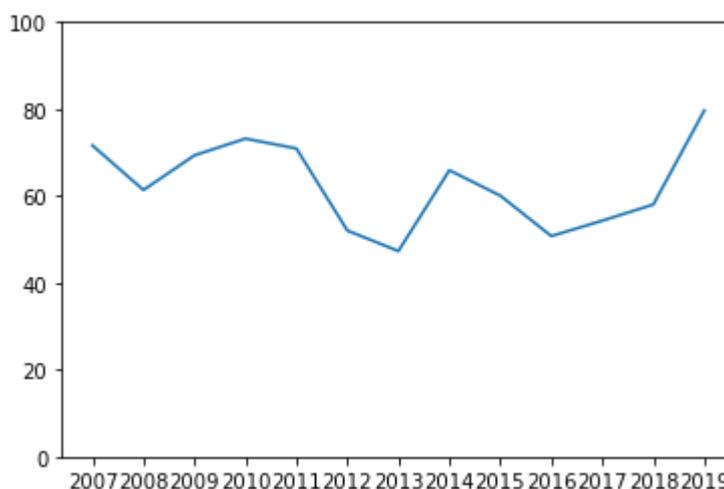
Fonte: CAGED. Elaboração própria.

O momento do reajuste do piso regional paulista é pouco padronizado. Esse sempre foi feito no primeiro semestre do ano, mas variando de forma desordenada entre janeiro e abril. Um ponto interessante é que nos primeiros anos da nova legislação, há uma elevação aguda no mês posterior ao reajuste, em agosto para 2007, maio para 2008 e 2009, e abril para 2010. Nos nove anos posteriores, elevações só são vistas quatro vezes, duas delas para meses de janeiro. No restante dos anos, há estabilidade ou queda.

Novamente, para explorar de forma mais analítica se de fato há um problema no cumprimento da lei do piso salarial estadual, é contabilizado o número de trabalhadores contratados pelo valor do piso, assim como os trabalhadores contratados com um salário inferior ao piso. Para essa análise, são consideradas

apenas contratações no segundo semestre do ano, o que se traduz em um total de 2,7 milhões de empregados. Desses, 1 milhão (37,2%) recebe o valor mínimo determinado por lei, e 1,7 milhão (62,8%) recebe abaixo do mesmo. A proporção pode ser vista na figura 8:

FIGURA 8 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (EM %)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

Ao longo dos anos, pode-se dizer que o cumprimento tem um formato em U, apesar de esticado. Há uma tendência de queda, de 2007, quando o descumprimento era de 71,6%, até 2013, que fecha em 47,3%. Nesse momento a tendência se inverte e o final da série histórica é o de menor proporção de admissões pelo valor mínimo do estado, com 79,6% de descumprimento.

Decompondo por faixas, se observa o mesmo fenômeno já visto nos outros estados, onde conforme a remuneração mínima se eleva, a proporção de trabalhadores recebendo o valor legislado tende a cair. A evolução das faixas pode ser vista na figura 9.

A faixa I é de longe a mais numerosa, com 2,2 milhões das 2,6 milhões de admissões. A faixa I se mostra conturbada, com variações bruscas de ano para ano. O que se observa é um aumento no cumprimento no meio do período estudado, seguido por uma queda. A média para o período é de 58,2% de descumprimento. Em 2019 a proporção chega ao pior momento da série histórica, com 78,1% de descumprimento.

Na faixa II, se observa um elevado descumprimento, com tendência de estabilidade. De 2015 para 2016 ocorreu uma queda expressiva, mas que é anulada pelas elevações dos anos seguintes. No agregado, entretanto, a faixa teve uma melhora durante os 13 anos estudados. A média é de apenas 14,4% de cumprimento, proporção que é puxada para cima pela primeira metade do período analisado. Apesar de essa faixa passar a fazer parte da faixa I, o impacto na performance nessa é pequeno, pois a faixa II tem apenas 336 mil admissões no período estudado.

A faixa III é a menor, com apenas 108 mil novos empregados. Também é a de menor cumprimento, passando quase toda a série com descumprimento rondando os 90%. A tendência, no entanto, é de queda. No início da série, o descumprimento se encontrava em 98,3%, e no final essa razão caiu para 91,1%. Um detalhe interessante é um vale substancial do descumprimento no ano de 2017.

FIGURA 9 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (EM %) (CONTINUA)

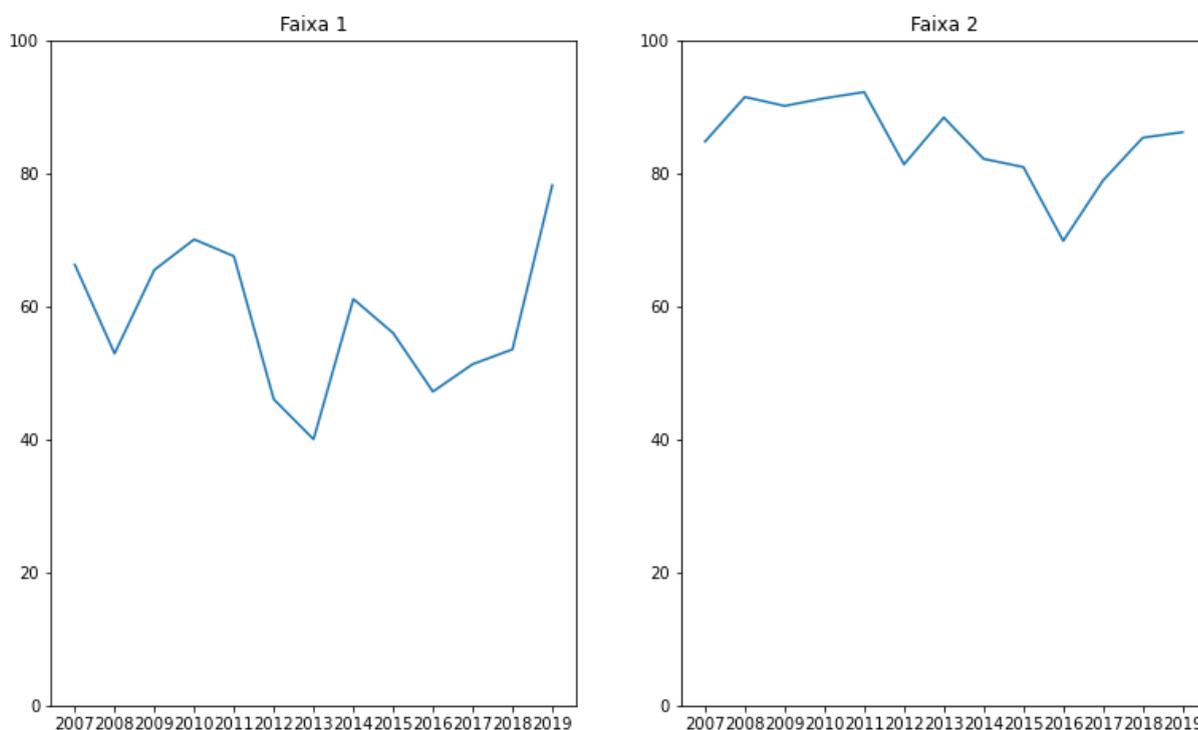
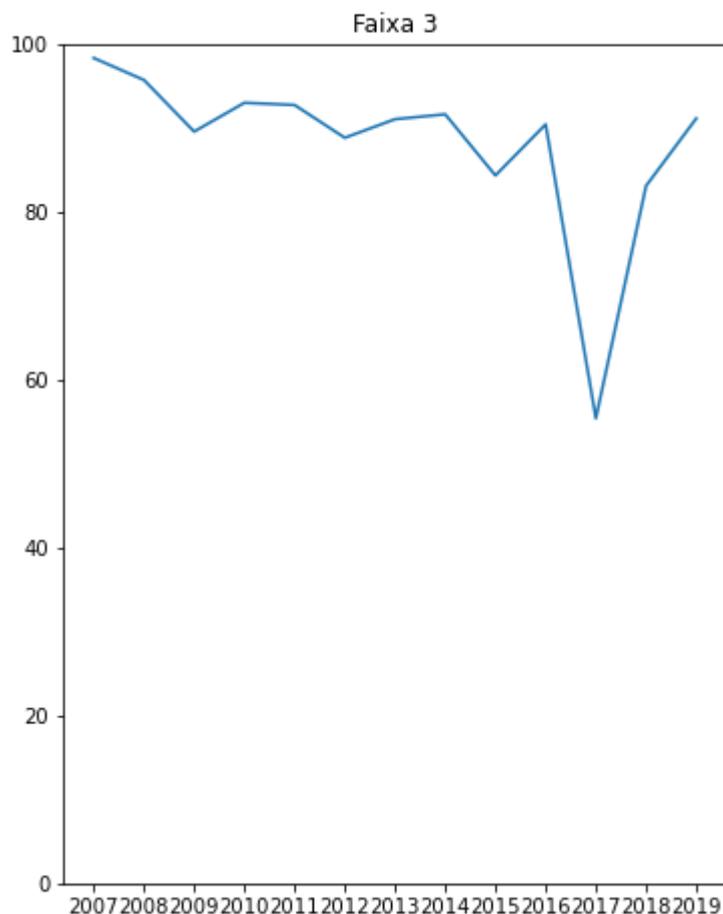


FIGURA 9 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SÃO PAULO (EM %) (CONTINUA)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

5.4 SANTA CATARINA

O último estado desse estudo é o último estado, cronologicamente, a implementar um piso salarial regional. Santa Catarina aprovou sua legislação em 2009, com o começo da validade para o ano de 2010, ano o qual será utilizado como início dessa análise.

Nos exatos dez anos entre o princípio da política e o final da base de dados do CAGED, ocorreram 10,7 milhões de admissões no setor formal em Santa Catarina. A evolução é a mesma já observada nos outros estados, com elevação das admissões até 2014, queda expressiva em 2015 e 2016, e retomada nos anos seguintes.

O primeiro passo da análise é filtrar as ocupações. O estado de Santa Catarina aproveitou da situação de último a implementar a política para se basear no que já havia sido construído por outras UFs. Infelizmente, para a seleção de ocupações a inspiração foi o estado do Rio Grande do Sul. Devido a isso, Santa Catarina compartilha da deficiência de ter profissões vagas em sua legislação. Um ponto positivo, entretanto, é que as ocupações ficam bastante estáveis durante a duração da política, não havendo entrada ou saída de ocupações no período da análise. As ocupações selecionadas para a análise se encontram no quadro 4:

QUADRO 4 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SANTA CATARINA (CONTINUA)

Faixa	Ocupações
I	<p>Grande grupo 6: TRABALHADORES AGROPECUÁRIOS, FLORESTAIS, DA PESCA E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 9-5: TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 9-41: CONFECCIONADORES DE INSTRUMENTOS MUSICAIS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Profissão 9-85.70: MOTOCICLISTA (TRANSPORTE DE MERCADORIAS)</p>
II	<p>Categoria 7-5: FIANDEIROS, TECELÕES, TINGIDORES E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-6: TRABALHADORES DE CURTIMENTO</p> <p>Categoria 8-0: TRABALHADORES DA FABRICAÇÃO DE CALÇADOS E ARTEFATOS DE COURO</p> <p>Categoria 9-1: CONFECCIONADORES DE PRODUTOS DE PAPEL E PAPELÃO</p> <p>Subcategoria 0-37: TÉCNICOS TÊXTEIS</p> <p>Subcategoria 3-80: TELEFONISTAS, TELEGRAFISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 7-04: CONTRAMESTRES DA INDÚSTRIA TÊXTIL</p> <p>Subcategoria 7-94: MODELISTAS E CORTADORES (VESTUÁRIO)</p>

QUADRO 4 - OCUPAÇÕES E FAIXAS DO PISO REGIONAL DE SANTA CATARINA
(CONTINUAÇÃO)

III	<p>Grande grupo 4 (exceto 4-41): TRABALHADORES DE COMÉRCIO E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 0-1: QUÍMICOS, FÍSICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-7: TRABALHADORES DE PREPARAÇÃO DE ALIMENTOS E BEBIDAS</p> <p>Subcategoria 0-67 : FARMACÊUTICOS</p>
IV	<p>Categoria 5-5: TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO, CONSERVAÇÃO, MANUTENÇÃO, LIMPEZA DE EDIFÍCIOS, EMPRESAS COMERCIAIS, INDÚSTRIAS, ÁREAS VERDES, LOGRADOUROS PÚBLICOS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Categoria 7-2: TRABALHADORES METALÚRGICOS E SIDERÚRGICOS</p> <p>Categoria 8-8: JOALHEIROS E OURIVES</p> <p>Categoria 8-9: VIDREIROS, CERAMISTAS E TRABALHADORES ASSEMELHADOS</p> <p>Subcategoria 4-41: CORRETORES DE SEGUROS, DE IMÓVEIS E DE TÍTULOS E VALORES</p> <p>Subcategoria 9-01: TRABALHADORES DE FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE BORRACHA (EXCETO PNEUMÁTICOS)</p> <p>Subcategoria 9-85 (exceto 9-85.70): CONDUTORES DE AUTOMÓVEIS, ÔNIBUS, CAMINHÕES E VEÍCULOS SIMILARES</p>

Fonte: Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina, Ministério do Trabalho e Previdência.

Após a aplicação do filtro de ocupações, junto com o filtro salarial com adicional de 1%, o número de admissões no período cai de 10,7 milhões para 1 milhão. Pegando apenas o segundo semestre, são 339.573 de novos empregados.

Para a análise inicial dos gráficos das remunerações é criado um gráfico para cada ano dentro da análise, como ilustrado na figura 10. Para cada ano, os trabalhadores filtrados são aqueles que ganham igual ou abaixo do valor da faixa da sua categoria, ou seja, todos trabalhadores cobertos pela política estão dentro desse filtro. Com isso, é criada uma série histórica com a média dos valores nominais pagos aos empregados formais de rendas mais baixas. Se espera que, como um sinal do cumprimento da política, haja um salto nas remunerações sempre que o piso for reajustado.

FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA (EM R\$/MÊS) (CONTINUA)

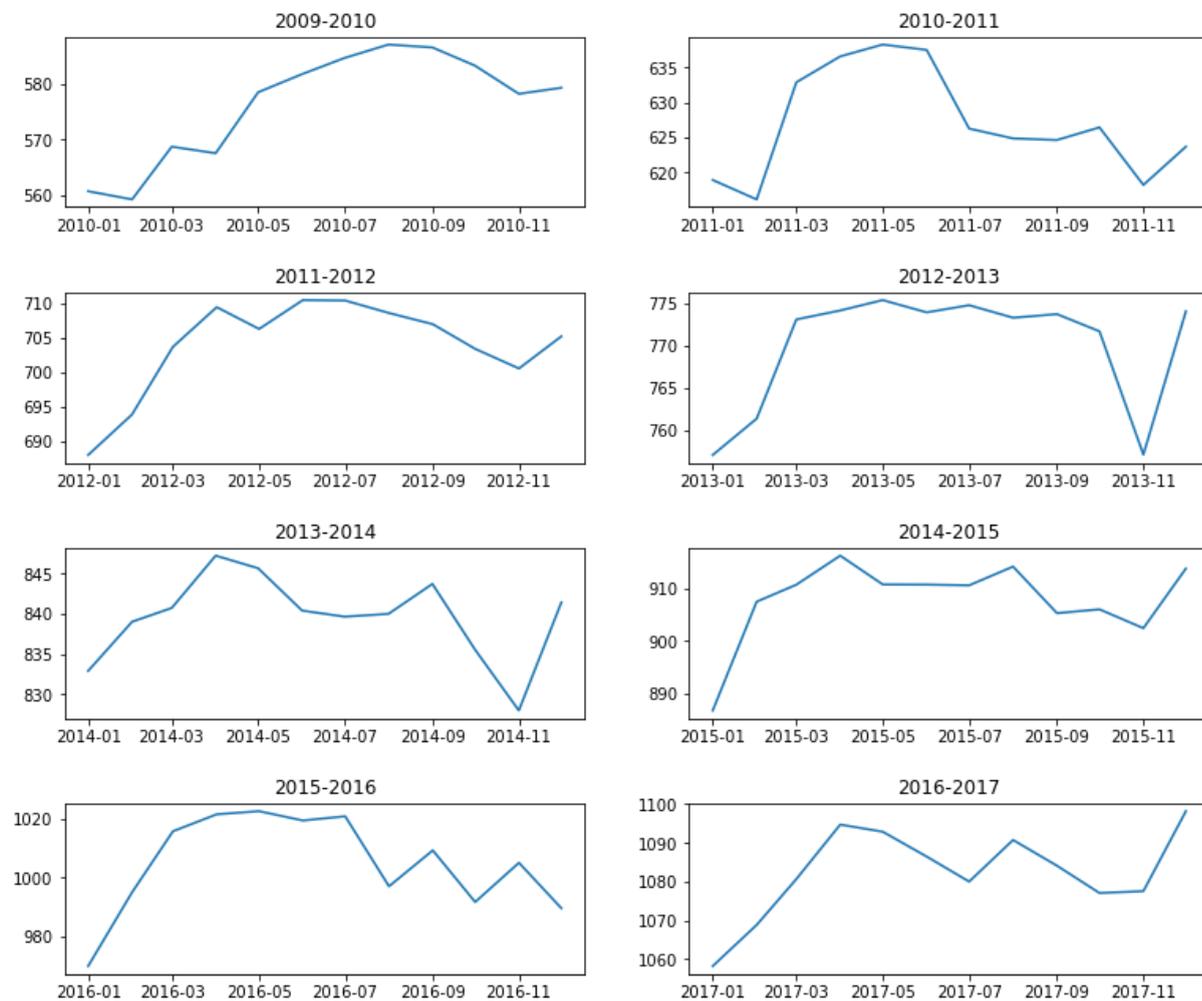
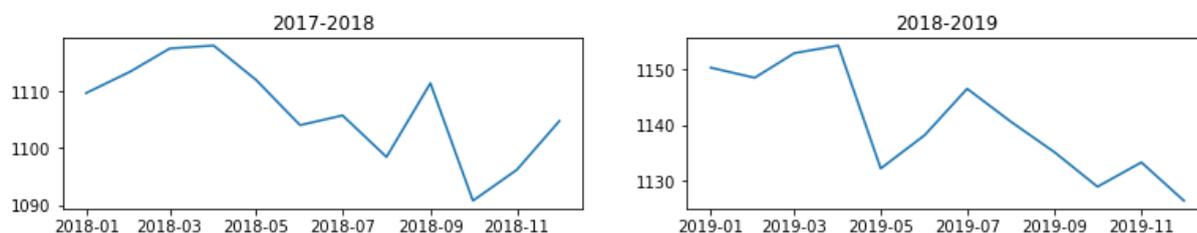


FIGURA 10 - REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES TRATADOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA (EM R\$/MÊS) (CONTINUAÇÃO)



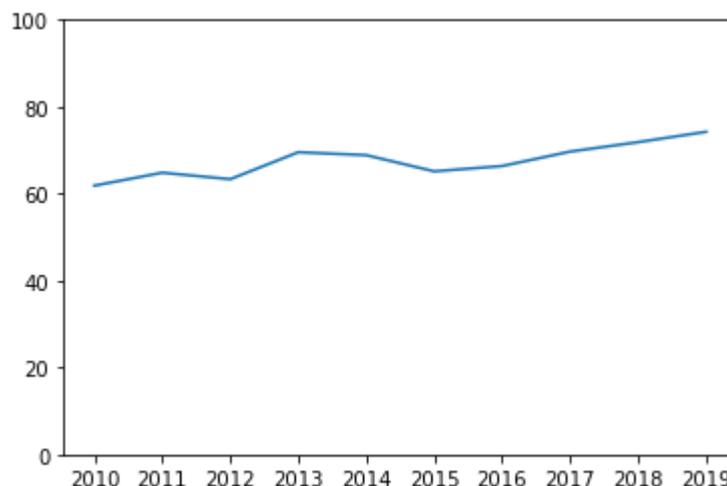
Fonte: CAGED. Elaboração própria.

O piso salarial em Santa Catarina é legislado para entrar em vigor todo ano a partir de primeiro de janeiro. A legislação, entretanto, com frequência é retroativa, sendo criada após o início da vigência. A consequência é que os dados declarados ao CAGED, em sua grande maioria (salvo dados enviados com atraso) não irão abranger a alteração. Dessa forma, espera-se que haja uma elevação nos salários em decorrência do piso regional no mês de janeiro para 2010 e 2014, no mês de fevereiro para 2018, no mês de março para 2011, 2012, 2013 e 2015, e no mês de abril para 2016, 2017 e 2019.

Nos meses de alteração na legislação, todos os anos apresentaram um crescimento, apesar de bastante tímido em 2015, 2016 e 2019. Essa evidência, apesar de fraca, aponta para um impacto da mudança da legislação no salário médio do trabalhador das categorias selecionadas.

Nos dez anos estudados, no segundo semestre do ano, foram contratados 392.820 trabalhadores recebendo igual ou abaixo do piso da sua ocupação. Desses, 128.665 receberam igual ao piso e 264.908 receberam abaixo. Esses números indicam que, se baseando na hipótese de que todos os trabalhadores cobertos pela lei deveriam se comprimir no valor igual à remuneração mínima, apenas 32,7% dos empregados que a lei deveria beneficiar de fato se beneficiam. A evolução histórica mostra estabilidade, com leve tendência de aumento na proporção de descumprimento, como pode ser visto na figura 11.

FIGURA 11 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA (EM %)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

A segregação por faixas do piso mostra uma grande heterogeneidade, como visto na figura 12. A faixa salarial I é a de maior cumprimento da lei, com 80,4% das admissões sendo iguais ao piso regional da categoria. Essa é, também, a faixa mais estável, com o descumprimento permanecendo em torno de 20% por toda a década. O que se observa, entretanto, é uma tendência de crescimento do descumprimento. Para a análise dessa faixa foram avaliadas 78.887 admissões.

A faixa II é a com menor número de trabalhadores analisados, um total de 16.206 admissões. Isso não significa, necessariamente, que é a com menor cobertura, e sim que é a com menor cobertura claramente especificada pela CBO-94. O que se observa ao longo da série histórica é instabilidade, com períodos de descumprimento variando de 20% a 80%. Ao longo da década, 47,4% dos funcionários foram admitidos abaixo do piso da faixa II. Novamente, se observa uma tendência de crescimento.

A faixa III tem 105.095 admissões, e é a segunda maior. Desses, apenas 36,0% recebem o valor correto da categoria. Ainda, um cenário de piora é bastante claro nesse grupo. No início da década, o descumprimento era inferior a 60%, mas em 2019 chegou aos 83,4%.

A faixa com maior número de admissões é a IV, com 193.455 funcionários. Também é a faixa com maior descumprimento, com apenas 9,8% recebendo o valor apropriado. Essa é a única faixa que apresenta uma tendência de queda, apesar de

bastante tímida. A série começa com um descumprimento de 91,5% e acaba com 86,2%.

FIGURA 12 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA (EM %) (CONTINUA)

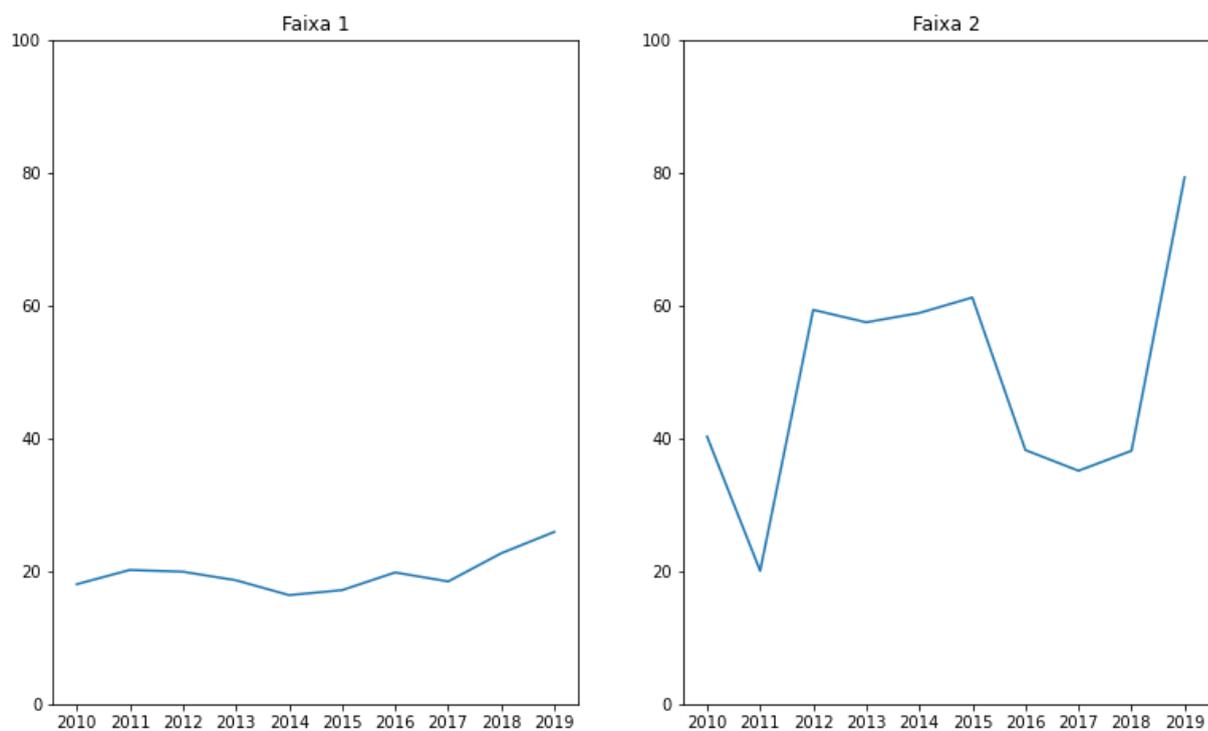
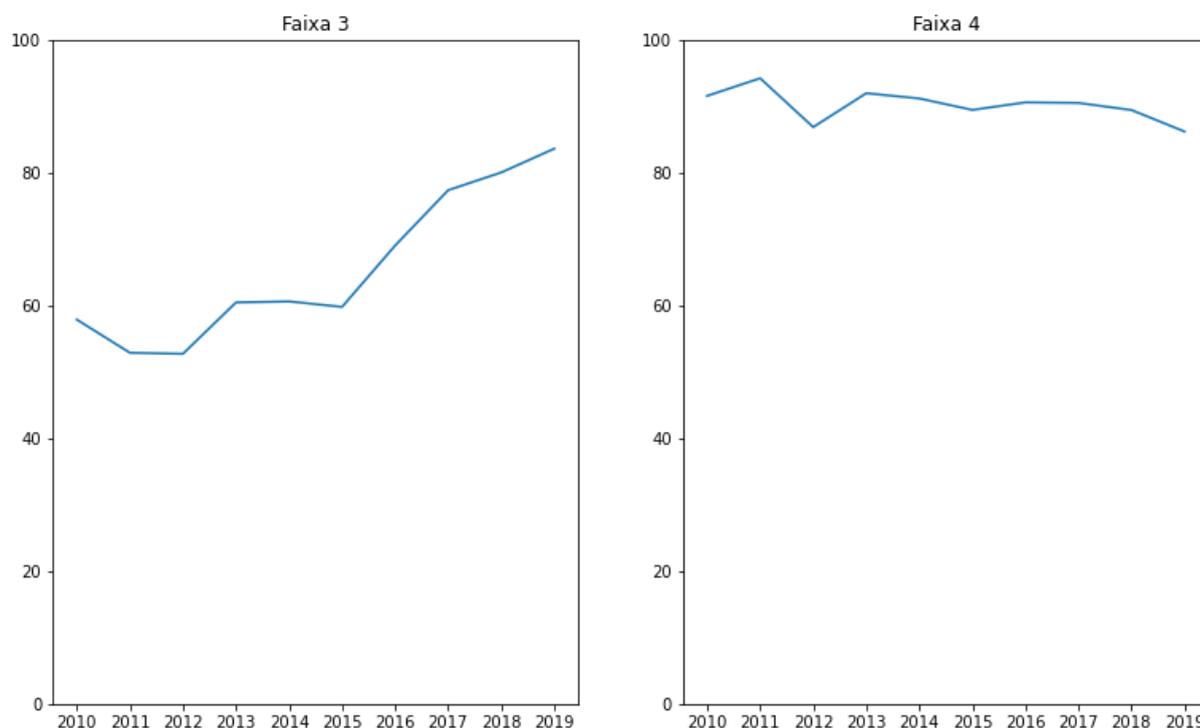


FIGURA 12 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA NO ESTADO DE SANTA CATARINA (EM %) (CONTINUAÇÃO)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

O que se pode concluir visualizando as faixas de forma individual é que conforme a remuneração mínima se eleva, o cumprimento cai. Ainda, há uma tendência de queda no efeito real da lei, com apenas a faixa IV não apresentando piora.

5.5 ANÁLISE DO DESCUMPRIMENTO

A proposta do estudo aqui feito é determinar a existência e o tamanho do contingente de trabalhadores recebendo o valor abaixo do piso salarial estadual de sua ocupação. Essa existência foi encontrada, e o tamanho se verificou ser na casa dos milhões de colaboradores, ao longo dos 13 anos analisados. Entretanto, como já tratado, o uso do termo descumprimento para esse fenômeno tem de ser feito com cuidado. Há uma previsão legal em todas as leis estaduais que possibilita o pagamento abaixo do legislado sem ser cometida uma ilegalidade, na forma do

acordo coletivo. Nessa última sessão, é verificada a importância do acordo coletivo na remuneração daqueles que ganham abaixo do piso.

Para a análise, foram selecionadas 30 convenções e acordos (termos que a partir desse ponto serão intercambiáveis) coletivos para o estado do Paraná. A seleção foi feita de forma aleatória utilizando a base de dados Mediador, do Ministério do Trabalho e Previdência, para o período entre 2010 e 2021. Todas as convenções tratam da definição de um piso de remuneração, podendo esse ser para os colaboradores de uma empresa, um conjunto de empresas ou um grupo de ocupações. A convenção não exige que os empregados cobertos recebam o valor determinado, mas coloca esse como o mínimo para o trabalho de 44 horas. As convenções selecionadas estão expostas no quadro 5:

QUADRO 5 - ACORDOS COLETIVOS SELECIONADOS

Acordos coletivos
PR000195/2010, PR000467/2010, PR000248/2011, PR000471/2011, PR000664/2011, PR000106/2012, PR000213/2012, PR000251/2012, PR000621/2012, PR000148/2013, PR000227/2013, PR000293/2013, PR001757/2013, PR000359/2014, PR000051/2015, PR000284/2015, PR001410/2015, PR000129/2016, PR000428/2016, PR000167/2017, PR000413/2018, PR000419/2019, PR001174/2019, PR000069/2020, PR000148/2020, PR000192/2020, PR003141/2020, PR000119/2021, PR000399/2021, PR000797/2021, PR002292/2021

Fonte: Sistema Mediador, Ministério do Trabalho e Previdência

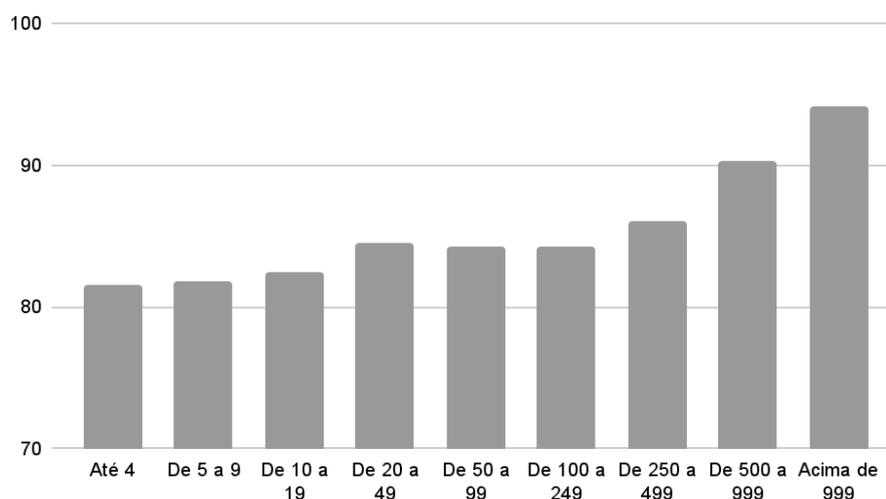
Para cada um dos acordos selecionados, foi feita uma comparação com a lei do ano para determinar se havia a possibilidade de alguma ocupação ser remunerada abaixo do piso estadual. Se encontrou em oito ocasiões (em 26,6% dos casos) um valor decidido pelo acordo acima do piso regional mais elevado para o ano. Nessas situações, é possível afirmar que a convenção não tem impacto nos resultados de descumprimento do estado. Em outras oito ocasiões (em 26,6% dos casos) foi detectada a possibilidade de ocupações receberem um salário inferior ao piso. Nessas ocasiões, há ocupações remuneradas acima do valor legal, mas devido a segregação por faixas, há ocupações abaixo do piso. Essas oito ocasiões em que o acordo está entre o menor e o maior piso podem explicar a elevação no descumprimento para faixas de maior remuneração. No restante dos casos, com 14 ocorrências (em 46,7% dos casos), o acordo coletivo previa um piso inferior à faixa mínima do estado para o ano.

Um ponto interessante encontrado nos acordos coletivos é a frequência da existência de um período probatório de 90 dias, o qual o salário pode ser inferior ao pago no final desse período. Como a base utilizada para encontrar o descumprimento é um banco de dados de fluxo de emprego, e se optou por utilizar os registros de admissões, a existência de períodos probatórios pode resultar em trabalhadores que recebem abaixo do piso por curto tempo após a admissão, que passam a receber um salário mais elevado após os 90 dias.

Infelizmente, devido à falta de uma “chave” entre os dois bancos de dados, fica impossível determinar com precisão se os trabalhadores identificados como recebendo abaixo do piso são os mesmos abrangidos por convenções coletivas. Dessa forma, o tamanho do impacto de acordos sobre o descumprimento é desconhecido. A evidência, entretanto, é de que há um elevado número de acordos coletivos com valores inferiores ao legislado, e que esses podem ser a justificativa para pelo menos parte do “descumprimento” da lei.

A hipótese de que acordos estão por trás do fenômeno encontrado nos pisos estaduais é robustecida por uma característica encontrada nos microdados do CAGED. Uma das informações disponíveis no banco de dados é o porte da firma empregadora. Com essa informação é possível verificar a incidência de descumprimento por tamanho do empregador, e é isso que é feito na figura 13.

FIGURA 13 - PROPORÇÃO DE TRABALHADORES RECEBENDO ABAIXO DO PISO DA CATEGORIA POR NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA NO ESTADO DO PARANÁ (EM %)



Fonte: CAGED. Elaboração própria.

Como fica claro na figura, há uma tendência de aumento no descumprimento conforme a firma cresce em número de funcionários. Empresas de grande porte, com mais de 999 funcionários, têm um descumprimento 12,6 p.p. mais elevado em relação a empresas com até 4 trabalhadores. É possível supor que conforme há um crescimento, deve haver uma tendência de aumento na organização tanto dos trabalhadores quanto do empregador, e que a consequência deve ser um maior número de acordos coletivos. Essa elevação de acordos coincidindo com uma elevação na proporção de trabalhadores recebendo abaixo do piso fortalece o argumento de que negociações coletivas são uma importante causa do descumprimento.

Um último ponto que deve ser feito a respeito dos acordos coletivos é que mesmo que uma proporção desses esteja abaixo do piso estadual, não se pode afirmar que o piso não esteja afetando as remunerações de forma positiva. Políticas de salário mínimo têm uma série de características indiretas, que afetam mesmo aqueles que não recebem o valor legislado. Podem ser citados o efeito farol, efeito numerário e o efeito de organização de remunerações, onde o SM é utilizado como base para a indexação de outros salários (DIEESE, 2010). O impacto que isso pode ter nas negociações de acordos coletivos é o fortalecimento da posição dos trabalhadores.

6 CONCLUSÃO

A hipótese de que há um grande número de trabalhadores recebendo abaixo do determinado pelas leis de piso salarial regional no Brasil foi confirmada. Em todos os estados estudados, se encontrou uma elevada proporção de admissões sendo remuneradas abaixo do legislado. De fato, foi identificado que a política tem um impacto bastante limitado, levando em conta que a maioria dos trabalhadores que deveria ser afetado pela política não o é. Em certos casos, 98% dos trabalhadores estudados recebem abaixo do piso, com apenas 2% recebendo o valor adequado.

O estado do Paraná é o que apresentou a pior situação. Nos 13 anos estudados, 84,4% dos trabalhadores que deveriam ter seu salário indexado pela lei receberam um valor inferior ao legislado. Uma possível explicação para a performance inferior desse estado pode ser a maior abrangência da lei em relação as outras unidades federativas. Contudo, o Paraná também elimina a possibilidade de o descumprimento ser resultado da baixa qualidade da demarcação das profissões cobertas pela lei. Enquanto nas outras unidades federativas há um problema com a demarcação, no estado do Paraná essa é bastante clara. Devido a essa clareza, o Paraná é o estado cuja análise tem maior confiabilidade.

Os outros três estados parecem ter níveis semelhantes de cumprimento. Ao longo do período estudado, a proporção de trabalhadores recebendo abaixo do valor legislado varia entre 60% e 80%. No Rio Grande do Sul e em Santa Catarina, pode-se dizer que durante o período estudado houve uma tendência de alta no descumprimento.

Uma característica que ficou clara em todas unidades federativas é que conforme a remuneração mínima se afasta do salário mínimo nacional, há um menor nível de cumprimento. Em todos os estados, a pior performance foi a da faixa mais elevada, e a melhor foi a da faixa I. Nos modelos teóricos vistos, há uma linha de pensamento que indica que conforme o salário mínimo se aproxime do salário de mercado, o descumprimento deve subir. Há também uma outra linha que diz o oposto. O que se observou nos dados empíricos parece apontar para a segunda hipótese, defendida por Chang e Ehrlich (1985).

A posição da faixa salarial não é a única característica identificada que parece estar correlacionada com remunerações abaixo do piso. O porte da empresa

também se mostrou um fator relevante, com o número de funcionários da firma sendo uma variável diretamente proporcional ao nível de descumprimento. Se identificou uma elevação de 12,6 p.p. na proporção de trabalhadores recebendo abaixo do piso conforme o porte da empresa aumenta.

O objetivo do estudo aqui feito é identificar o tamanho do contingente de trabalhadores recebendo abaixo da legislação de pisos salariais regionais. Contudo, é tentado chegar a uma explicação para a existência desses trabalhadores. Para tal, foram selecionados 30 acordos e convenções coletivas e se identificou que em 73% dos casos a negociação abre espaço para a contratação de trabalhadores por valores inferiores ao piso regional. A amostra é pequena e a análise é superficial, para resultados mais fidedignos é preciso um estudo mais aprofundado. Entretanto, o resultado encontrado aponta de forma convincente para a existência de um elevado número de acordos que permitem o descumprimento do piso de forma legal.

De fato, a legislação prevê exceções. É possível efetuar contratações abaixo do valor legislado sob a condição de um piso nacional ou acordos e convenções coletivas. Através da metodologia utilizada nesse estudo, é impossível afirmar que esteja ocorrendo uma ilegalidade de forma sistêmica, para isso seria necessário um trabalho mais aprofundado na identificação dos casos em que há exceção. O que se identifica, no entanto, é um efeito bastante limitado das leis de piso salarial estadual, independente da legalidade ou não do descumprimento.

7 REFERÊNCIAS

ASHENFELTER, Orley; SMITH, Robert. **Compliance with the minimum wage law.** Journal of Political Economy, 87, n. 2, p. 333-350, 1979.

BELMAN, Dale; WOLFSON, Paul J. **What Does the Minimum Wage Do?** Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2014.

BRASIL. **Constituição (1934).** Constituição dos Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, 1934. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

_____. **Lei Nº 185, de 14 de janeiro de 1936.** Institui as comissões de salário mínimo. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>

_____. **Decreto-Lei Nº 399, de 30 de abril de 1938.** Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>

_____. **Decreto-Lei Nº 2.162, de 1º de maio de 1940.** Institui o salário mínimo e dá outras providências. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>

_____. **Decreto Nº 30.342, de 24 de dezembro de 1951.** Altera as tabelas do salário mínimo e dá outras providências. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30342-24-dezembro-1951-340732-publicacaooriginal-1-pe.html>

_____. **Decreto Nº 51.613 de 3 de dezembro de 1962.** Altera a tabela do salário-mínimo aprovada pelo Decreto número 51.336, de 3 de outubro de 1961 e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1962/D51613.html

CARD, David; KRUEGER, Alan. **Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.** American Economic Review, 1994.

_____. **Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage.** 1995.

CHANG, Yang-Ming; EHRLICH, Isaac. **On the economics of compliance with the minimum wage law.** Journal of Political Economy, Vol. 93, n. 1, p. 84-91, 1985.

_____. **Noncompliance Behavior of Risk-Averse Firms Under the Minimum Wage Law.** Public Finance Quarterly, Vol. 20 n. 3, 1992.

CUNHA, Marina Silva da. Uma análise da lei do piso estadual de salário no Paraná. **Revista Economia & Tecnologia**, [S.l.], v. 8, n. 1, jun. 2012. ISSN 2238-1988. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/ret/article/view/27595>. Acesso em: 28 ago. 2022. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/ret.v8i1.27595>.

DIEESE. **Salário mínimo: instrumento de combate à desigualdade.** São Paulo: DIEESE, 2010.

FLIGENSPAN, Flávio. **Uma visão global da economia brasileira durante a vigência do Plano Real: avanços, impasses e um cenário de crescimento com exclusão.** Indicadores econômicos FEE, Vol 2, nº1, 1998.

FOGUEL, Miguel; ULYSSEA, Gabriel; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Salário Mínimo e Mercado de Trabalho no Brasil.** Brasil em Desenvolvimento 2014, Vol. 1, IPEA. 2014. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3590>

FONSECA, Pedro. **Legitimidade e Credibilidade:** Impasses da Política Econômica do Governo Goulart. Estudos Econômicos IPE-USP. 34:587-622, 2004.

_____. **Nem ortodoxia nem populismo:** o Segundo Governo Vargas e a economia brasileira. Tempo. 14:19-58, 2010.

FONSECA, Pedro; MONTEIRO, Sérgio. **O Estado e suas razões: o II PND.** Revista de Economia Política, vol. 28, nº 1 (109), pp. 28-46, janeiro-março/2007

GRENIER, Gilles. **On compliance with the minimum wage law.** Journal of Political Economy, Vol. 90, n. 1, p. 184-187, 1982.

HERMANN, Jennifer; Reformas, Endividamento Externo e o “Milagre” Econômico (1964-1973). In: GIAMBIAGI, F. et all. **Economia Brasileira Contemporânea.** Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

KIM, Jae-Cheol; YOO, Byung-Kook. **PARTIAL COMPLIANCE WITH THE MINIMUM WAGE LAW.** Bulletin of Economic Research, Vol. 41, n. 3, 1989

MARANGONI, Gilberto. **Anos 1980, década perdida ou ganha?** Desafios do Desenvolvimento, São Paulo, Ano 9, Edição 72, 2012.

Medida provisória repõe inflação e eleva o salário mínimo para R\$ 1.100. **Câmara dos deputados**, Brasília, 04, jan 2001. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/719512-medida-provisoria-repoe-inflacao-e-eleva-o-salario-minimo-para-r-1-100/#:~:text=Em%20setembro%2C%20o%20ministro%20da,que%20ter%20cuidado%E2%80%9D%2C%20afirmou.>

MOURA, R. L. de; NERI, M. C. **Efetividade do "salário mínimo estadual":** uma análise via regressões quantílicas para dados longitudinais. **Economia Aplicada**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 239-273, 2008. DOI: 10.1590/S1413-80502008000200004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/979>. Acesso em: 28 ago. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário Mínimo: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

NERI, Moura; GONZAGA, Gustavo; CAMARGO, José. **Distribuição regional da efetividade do salário mínimo no Brasil**. Nova Economia, v. 9, n. 2, p. 9-38, 1999.

OIT. **Minimum Wage-Fixing Machinery Convention**. Genebra: OIT, 1928. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026 Acesso em: 31 set. 2022

_____. **Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation**. Genebra: OIT, 1951. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R089 Acesso em: 31 set. 2022

_____. **Minimum Wage Fixing Convention**. Genebra: OIT, 1970. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131 Acesso em: 31 set. 2022

_____. **Minimum Wage Policy Guide**. Genebra: OIT, 2017.

PICHLER, Walter. Piso salarial regional: o caso do Rio Grande do Sul. In: **A Retomada do Processo de Estruturação do Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre na Primeira Década do Século XXI**. Fundação de Economia e Estatística – FEE. Rio Grande do Sul. 2013.

POCHMANN, Marcelo. **70 anos de salário mínimo no Brasil**. Revista Fórum, 2011. Disponível em:

<https://revistaforum.com.br/blogs/blog-da-maria-fr/2011/7/17/marcio-pochmann-70-anos-de-salario-minimo-no-brasil-45153.html>. Acesso em: 28 de ago. 2022.

MONTEIRO, Sérgio; FONSECA, Pedro. **O Estado e suas razões: o II PND**. Revista de Economia Política, 2008.

ROCHA, Sonia. **O Declínio Sustentado da Desigualdade de Renda no Brasil (1997-2009)**. Economia, ANPEC, Vol. 13, pp. 629-645, 2012.

SCHMITT, John. **Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?** Center for Economic and Policy Research, Washington, 2013

SILVA, Edvaldo Fernandes da. **Salário mínimo: a desindexação entre a norma, o fato e o valor**. 2009. 196 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Instituto de Pesquisas Universitárias do Rio de Janeiro, Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados, Rio de Janeiro, 2009.

SQUIRE, Lyn; SETHAPUT, Suthiwart-Narueput. **The impact of labor market regulations**. Policy Research Working Paper Series 1418, The World Bank, 1995.

VILLELA, André; VIANNA, Sérgio B. O pós guerra (1945-1955). In: GIAMBIAGI, F. et all. **Economia Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

YANIV, Gideon. **Enforcement and Monopsonistic Compliance with the Minimum Wage Law**. Southern Economic Journal, Vol. 55 Issue 2, 1988.

_____. **Complaining about noncompliance with the minimum wage law**. International Review of Law and Economics, Vol. 14, Issue 3, 1994.

_____. **Minimum Wage Noncompliance and the Employment Decision**. Journal of Labor Economics, Vol. 19 Issue 3, 2001.

_____. **Minimum Wage Compliance and the Labor Demand Curve**. Journal of Economic Education, Vol. 35 Issue 3, 2004