

POLÍTICAS SALARIAIS NO BRASIL: EFEITOS E SUGESTÕES *

*Lívio de Carvalho***

INTRODUÇÃO

Tomando-se o termo política salarial como significando o estabelecimento de normas legais específicas para a fixação dos salários na economia, o Brasil têm experimentado uma grande variedade de políticas desde 1964. Antes disso, os salários eram fixados através dos dissídios coletivos, ou seja, por negociação entre as representações sindicais de trabalhadores e empresários.

A fixação dos salários de 1964 a 1979 tinha como diretrizes os seguintes princípios:

a) utilização da média do salário real dos últimos 12 meses¹ anteriores ao mês de reajuste. O cálculo desta média era baseado em coeficientes publicados mensalmente pelo Governo;

b) sobre a média obtida em a) deveria incidir a metade da inflação anual prevista na programação financeira do Governo (o chamado resíduo inflacionário) e a taxa de aumento da produtividade. As duas taxas eram publicadas pelo Governo no mês de agosto de cada ano.

Sobre a média obtida em a) também deveria incidir o coeficiente de correção do resíduo inflacionário². Este coeficiente era construído com base na divisão da inflação verificada pelo resíduo inflacionário utilizado no reajuste anterior e destinava-se a evitar que um erro na previsão da inflação determinasse uma corrosão salarial que se projetasse para o futuro;

c) espaçamento mínimo de um ano entre reajustes

Esta foi a forma final assumida pela política que ao longo do período sofreu algumas modificações para corrigir distorções em sua aplicação, sendo a principal delas a não-correção dos erros de previsão da inflação.

* A maioria dos cálculos deste artigo foram feitos pela Estatística Vera Marina Martins Alves, a quem gostaria de agradecer.

** Professor do Departamento de Economia da UnB.

1 Ao todo 24 meses, até novembro de 1974.

2 A partir de junho de 1968.

Ora, na medida em que eram previstas taxas de inflação bem inferiores àquelas que se verificaram de fato, isto significava uma forte compressão dos salários, principalmente se a diferença entre as duas taxas fosse grande, o que ocorreu até 1968, quando só então introduziu-se o chamado coeficiente de correção do residuo inflacionário. Além disso, a sistemática de reajuste salarial partia da média de salário real do período anterior, o que num período de elevada inflação já implicava num achatamento inicial não desprezível.

$$S = S_i \frac{1}{12} \sum_{i=1}^{12} l_i (1 + R_t/2) (1 + P) (1 + R'_t/2) / (1 + R_{t-1}/2)$$

onde:

- S = novo salário após correção
- S_i = salário anterior
- l_i = índice de correção salarial do mês
- R_t = residuo inflacionário dos 12 meses de vigência do reajuste
- R_{t-1} = residuo inflacionário do reajuste anterior
- R'_t = taxa de inflação verificada nos 12 meses anteriores ao reajuste
- P = taxa de aumento da produtividade.

A aplicação desta política implicou num arrocho para os salários da mão-de-obra não qualificada e para o funcionalismo público numa época em que os salários da mão-de-obra qualificada cresciam, em termos reais a taxas que beiravam os 10% anuais. Com isto, os diferenciais de salários entre os dois tipos de mão-de-obra cresceram desmesuradamente. Entre fevereiro de 1964 e fevereiro de 1968 o salário mínimo real decresceu 42,5%. Mesmo se esta comparação for feita logo após o reajuste de março-1968, verificamos um decréscimo da ordem de 28,3%.

AS POLÍTICAS SALARIAIS DO GOVERNO FIGUEIREDO

A Evolução das Políticas

A inflação brasileira manteve-se baixa no período 1968/1973 (cerca de 20%), considerando-se os padrões latino-americanos. A partir de 1974, ela começa a se acelerar atingindo a 53,9% em 1979. Era natural, portanto, que os trabalhadores se sentissem insatisfeitos, uma vez que os reajustes dos salários, apenas uma vez por ano, na presença de uma aceleração da inflação significava que a média salarial estava em baixa. Deste modo, algumas categorias já conseguiam reajustes (adiantamentos) salariais antes da data-base do dissídio anual, que eram depois descontados. Além disso, a política salarial tinha contra ela 15 anos de insatisfações e críticas contra alguns de seus aspectos e efeitos.

³ Com base nesses princípios o novo salário seria assim determinado:

Alegava-se, por exemplo, que a política salarial tinha sido responsável direta pelo aumento da concentração de renda⁴. Outros pontos duramente criticados diziam respeito à taxa de produtividade e ao índice de custo de vida, já que o Governo não publicava as metodologias para cálculo dos mesmos.

Estes são alguns elementos que levaram o Governo a propor ao Congresso a política salarial que veio a ser aprovada pela Lei 6.708, de 1979. Os princípios estipulados nessa Lei eram os seguintes:

a) reajustes com base no índice nacional de preços ao consumidor (INPC)⁵;

b) diferenciação das taxas de reajuste por faixas de salário, tomadas em relação ao maior salário mínimo do País (MSMP)⁶;

c) negociação anual, por ocasião do dissídio coletivo da categoria, da taxa de aumento da produtividade;

d) semestralidade dos reajustes.

A aprovação desta Lei contou com apoio das mais diferentes representações da sociedade, seja na área governamental, como na área empresarial e dos trabalhadores. De fato, ela veio arrefecer uma onda de greves que tinha na questão salarial uma de suas principais motivações. Para os trabalhadores ela significava a conquista da tão reclamada semestralidade exatamente quando se acelerava ainda mais a inflação. Além disso, ela garantia reajustes acima do INPC para a mão-de-obra cujos salários haviam sido mais duramente atingidos durante a época mais drástica do arrocho salarial.

Já em 1980, no entanto, começaram as primeiras investidas de empresários e principalmente dos ministros da área econômica contra a lei. As alegações mais comuns eram que a lei salarial era inflacionária e causava desemprego.

Estas são acusações dificilmente imputáveis à política salarial da época, apesar do esforço nesse sentido desenvolvido pelos ministros Galveas e Delfim. Na verdade, a política estava e continua sendo o bode expiatório pelas mazelas causadas por outros fatores, inclusive os erros da própria política governamental. No frigidar dos ovos o que resulta é que a conta pelo combate a inflação termina sendo paga por aqueles que em nada contribuíram para o aparecimento da inflação e em nada se beneficiam dela, pelo contrário, são suas vítimas maiores, ou seja, os trabalhadores.

Vários autores já demonstraram⁷ que em 1979 a inflação já havia se acelerado quando a política foi introduzida em novembro. Deste modo,

⁴ Este é um ponto que gerou grande debate. Ver a respeito. Macedo, (1976); Tolipan e Tinelli (eds.), 1975 e Fishlow, (1972).

⁵ Na realidade uma média ponderada do índice de custo de vida das 10 principais capitais do País.

⁶ Até 3 MSMP, 1,10 do INPC; 3 a 10 MSMP, 1,0 INPC; acima de 10 MSMP, 0,8 INPC.

atribuir a aceleração da inflação à política salarial é querer confundir as coisas, pois uma das causas da introdução da política, principalmente a semestralidade, foi exatamente o fato da inflação haver disparado. O salário é apenas um dos preços básicos da economia que é indexado (parcialmente). Não tem sentido, portanto, responsabilizar este preço pelo crescimento desmesurado de todos os outros. Quando se considera que o impacto sobre a folha de salários dos reajustes, segundo a política salarial de 1979, era pequeno e, ademais, que a participação dos salários no valor adicionado é muito baixa em alguns setores, dificilmente se pode sustentar que aquela política era inflacionária. Se considerarmos um INPC de 70%, a folha de salários seria corrigida em 72,45 na indústria, ou seja, apenas 2,45% acima do INPC, insuficiente, portanto, para que se queira atribuir aos salários a culpa pelo crescimento da taxa de inflação (ver Tabela 1).

Com relação ao desemprego, é ainda mais difícil atribuí-lo à política salarial de 1979. Existiram outros fatores que de longe foram responsáveis pela queda no emprego: elevação da taxa de juros (diminuição dos investimentos e queda nas compras a crédito) e principalmente a política recessiva do Governo (corte nos orçamentos, nos investimentos das estatais e na expansão monetária).

É importante que se chame atenção para o fato de que os efeitos mais negativos da política salarial de 1979 não eram sequer mencionados por aqueles que queriam derrubá-la. O mais importante deles diz respeito ao

Tabela 1

POLÍTICA SALARIAL (NOV. 79-DEZ. 80) – IMPACTOS DOS REAJUSTES SALARIAIS NA FOLHA DE PAGAMENTOS (EM RELAÇÃO AO INPC) POR TAMANHO DOS ESTABELECIMENTOS – INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

<i>Categoria de estabelecimento (Nº de Empregados)</i>	<i>Impactos dos reajustes salariais na folha de pagamento (em relação ao INPC)</i>		
	<i>Indústria</i>	<i>Comércio</i>	<i>Serviços</i>
Micro (0 – 5)	1,0697	1,0860	1,0739
Pequeno (5 – 20)	1,0645	1,0718	1,0518
Médio (20 – 250)	1,0454	1,0463	1,0306
Grande (250 – 1.000)	1,0326	1,0200	1,0197
Muito Grande (1.000 +)	1,0214	1,0409	1,0170
Total	1,0350	1,0540	1,0290

FONTE: Livio de Carvalho, op. cit., p. 66.

⁷ Camargo, 1980. Livio de Carvalho, 1982 e Macedo, 1981.

fato de que ao se corrigir os salários maiores do que 11,5 MSMP abaixo do INPC estávamos comprimindo uma massa de salários de importância não desprezível em relação à demanda agregada. Ademais, se introduzia um sério desincentivo à formação de mão-de-obra qualificada, na medida com que a compressão salarial se concentrava nos salários mais elevados. Outros efeitos negativos diziam respeito ao impacto diferenciado da política em relação às empresas pequenas e a alguns setores voltados para a produção e comercialização de bens básicos (alimentos, vestuário, comércio e habitação) que são intensivos na utilização da mão-de-obra não-qualificada e semiqualficada, com reajustes acima do INPC.

Apesar da fraqueza dos argumentos em prol da modificação da política salarial, o fato é que no final de 1980 o Governo introduz uma modificação na política (Decreto-lei nº 6.886) que implica em comprimir ainda mais os salários acima de 15 MSMP.⁸

Tudo indica que tal mudança foi determinada pela necessidade do Governo de comprimir o orçamento das estatais. Posteriormente, pelo choque que se estava produzindo entre a legislação salarial e o Decreto-lei 1.971, de 15/10/82, que determina um teto para os salários nas estatais,⁹ novas pressões passaram a ser feitas para mudanças adicionais na política salarial. Com a elevação da taxa inflacionária (e apesar do arrocho nos salários mais elevados) alguns salários reajustados ficavam acima desse teto, o que colocava uma questão trabalhista de ganho certo para aqueles que entravam com recurso nos foruns trabalhistas.

Mas as pressões contra a política salarial não pararam por aí. Apesar dos bastiões de resistência, dentre os quais cabem destacar os trabalhadores, naturalmente, o Ministério do Trabalho e alguns setores empresariais ligados ao mercado interno, uma razão maior se impunha, a grande vulnerabilidade da economia em função de suas contas externas.

Na medida em que o País recorreu ao FMI este “recomendou” o seu receituário universal: corte nos gastos públicos, contenção da expansão monetária, geração de superávits comerciais e, como sempre, corte nos salários. A implementação de corte ainda maior nos salários não foi um processo tranquilo em função do espaço que se havia aberto à participação política. Como resultado tivemos somente em 1983 quatro Decretos-leis regulando os reajustes salariais. Todos, com um só sentido, conter os reajustes salariais, como se pode ver nas Tabelas 2 e 3.

⁸ Para os salários até 15 MSMP a política continuaria igual à anterior. Para a faixa de 15-20 MSMP dar-se-ia 0,50 do INPC e para a faixa de 20 MSMP ou mais, o reajuste seria negociado entre patrões e empregados (para a maioria dos trabalhadores com salários nessa faixa, isto significava não ter aumento nenhum para a parcela do salário nessa faixa).

⁹ Este teto é o salário do Presidente da República.

Tabela 2

PERCENTUAIS DE REAJUSTE EM RELAÇÃO AO INPC POR FAIXAS DE SALÁRIO

Faixas Salariais	Lei 6.708/79	Lei 6.886/80	D.L. 2.012/83	D.L. 2.024/83	D.L. 2.045/83	D.L. 2.065
Até 3 SM	110% do INPC	110% do INPC	100% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	100%
De 3 SM a 7 SM	100% do INPC	100% do INPC	95% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	80%
De 7 SM a 10 SM	100% do INPC	100% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	60%
De 10 SM a 15 SM	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	80% do INPC	60%
De 15 SM a 20 SM	80% do INPC	50% do INPC	50% do INPC	50% do INPC	80% do INPC	50%
Acima de 20 SM	80% do INPC	NEGOCIAÇÃO	NEGOCIAÇÃO	NEGOCIAÇÃO	80% do INPC	0%

NOTAS: 1) Período de vigência dos diplomas legais:

Lei 6.708/79: de 01/11/79 a 10/12/80

Lei 6.886/80: de 11/12/80 a 25/01/83

Decreto-lei nº 2.012/83: de 26/01/83 a 25/05/83

Decreto-lei nº 2.024/83: de 26/05/83 a 31/07/83

Decreto-lei nº 2.045/83: a partir de 01/08/83 até 31/07/85

Decreto-lei nº 2.065: a partir de 27/10/83

2) Os percentuais de reajuste em relação ao INPC segundo a Lei 6.708/79 e a Lei 6.886/80, Decreto-lei nº 2.012/83, Decreto-lei nº 2.024/83 e Decreto-lei nº 2.065, incidem cumulativamente (em "casca"). Já o Decreto-lei nº 2.045 prevê taxas de reajustes idênticas para todas as faixas salariais.

Tabela 3

PERCENTUAL APLICÁVEL DO INPC DE ACORDO COM AS DIFERENTES LEIS

	Lei 6.708 de 30/10/79	Lei 6.886 de 10/12/80	D.L. 2.012 de 25/01/83	D.L. 2.024 de 25/05/83	D.L. 2.045 de 13/07/83	D.L. 2.065 de 26/10/83
01 SM	1,1 INPC	1,1 INPC	INPC	INPC	0,8 INPC	INPC
03 SM	1,1 INPC	1,1 INPC	INPC	INPC	0,8 INPC	INPC
07 SM	1,04 INPC	1,04 INPC	0,97 INPC	INPC	0,8 INPC	0,89 INPC
10 SM	1,03 INPC	1,03 INPC	0,92 INPC	0,94 INPC	0,8 INPC	0,80 INPC
15 SM	0,95 INPC	0,95 INPC	0,72 INPC	0,89 INPC	0,8 INPC	0,73 INPC
20 SM	0,92 INPC	0,84 INPC	0,67 INPC	0,80 INPC	0,8 INPC	0,68 INPC
25 SM	0,89 INPC	0,67 INPC	0,53 INPC	0,64 INPC	0,8 INPC	0,64 INPC
40 SM	0,86 INPC	0,42 INPC	0,33 INPC	0,40 INPC	0,8 INPC	0,59 INPC
50 SM	0,85 INPC	0,34 INPC	0,27 INPC	0,32 INPC	0,8 INPC	0,57 INPC

Alguns de seus Efeitos

O primeiro efeito das políticas aplicadas desde 1979 é, evidentemente, a compressão em termos absolutos dos salários. Isto é fácil de se depreender da comparação dos índices de inflação e do INPC, uma vez que este é o índice para correção dos salários e esteve sistematicamente abaixo da inflação (Tabela 4). Considere-se ainda mais que, para uma parcela significativa da força de trabalho, a correção salarial em relação ao INPC foi parcial, sem falar no funcionalismo que teve salários fixados por Decreto e obedecendo ainda mais drasticamente ao princípio de contenção dos salários (Tabela 4).

Tabela 4

INFLAÇÃO E SALÁRIOS
(Taxas Anuais)

<i>Ano</i>	<i>Inflação</i>	<i>INPC</i>	<i>Salário Mínimo</i>	<i>Funcionalismo</i>	
				<i>Militar</i>	<i>Civil</i>
1979	77,20	50,09	88,00	40,20	40,00
1980	110,20	95,32	101,10	75,00	56,30
1981	95,20	91,15	106,00	105,60	73,00
1982	99,70	97,87	97,50	105,60	96,20
1983	210,13	172,90	142,50	105,70	82,00

O segundo efeito diz respeito à compreensão relativa dos salários e seus efeitos em relação à estrutura de salários e as dificuldades para a administração de pessoal, formação de pessoal, etc. A grosso modo, pode-se afirmar que os salários de algumas categorias de trabalho especializado tais como, gerentes, supervisores, técnicos com grande experiência, professores universitários, etc., são hoje em termos reais 1/3 do que eram há 6 anos atrás.

Um indicador significativo sobre este aspecto é o fato de uma percentagem elevada de empresas não seguir o D.L. 2.065, concedendo aumentos acima do que tal decreto permitiria. Nas empresas estatais, por outro lado, tem-se desenvolvido um esforço no sentido de manutenção dos quadros técnicos e sob esta justificativa muitas delas têm obtido permissão do Conselho Nacional de Política Salarial para conceder reajustes salariais acima do que permitiria o D.L. 2.065, para algumas categorias de empregados.

Para termos uma idéia do efeito da compressão salarial em termos de massa de salário fizemos um exercício que consiste em aplicar sobre a estrutura de emprego da Rais-82 a correção salarial para dezembro de 1983 segundo o Decreto-lei 2.065, com o INPC integral e com o IGP integral. As diferenças em relação ao Decreto-lei 2.065 são, respectivamente, de Cr\$ 125 bilhões e Cr\$ 672 bilhões por mês (cruzeiros de dez/83) e é preciso lembrar que estas cifras representam subestimações, considerando-se que a massa salarial foi comprimida também pelo lado do emprego.

O efeito das políticas salariais recentes sobre a massa de salários são a principal causa por trás da crise do sistema financeiro da habitação e sobre o Sistema Previdenciário. É óbvio que haverá algum problema quando alguns salários são corrigidos em 60% do INPC e as prestações dos

mutuários têm correção em 100% do INPC. Para o Sistema Previdenciário, compressão da massa salarial significa compressão de sua receita, ao mesmo tempo em que suas obrigações são corrigidas integralmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas seções anteriores vimos que o País já têm certa experiência quanto a políticas tendentes a fixar normas para a política salarial.

Um breve balanço dessa experiência mostra que tais políticas trouxeram muito mais malefícios do que benefícios. Para parcelas ponderáveis dos trabalhadores estes malefícios são bastante claros. Por ocasião das políticas de estabilização de meados dos anos 60 houve uma forte contenção salarial, principalmente da mão-de-obra não-qualificada, em nome do combate à inflação. No período seguinte, durante o chamado milagre brasileiro até o final dos anos 70, os salários da mão-de-obra qualificada puderam crescer em relação aos demais, aumentando desmesuradamente os diferenciais de salários entre a mão-de-obra qualificada e não-qualificada. No período seguinte, assiste-se a uma tentativa equilibrada de contrapor-se a esta tendência, através de um sistema de reajustes diferenciados, dando-se mais a quem ganha menos e menos a quem ganha mais. No entanto, quando se assevera a crise, a partir de 1980/81 e, ainda mais drasticamente, a partir de 1983, em função da política de contenção da inflação e dos gastos governamentais¹⁰, os salários da mão-de-obra qualificada e do funcionalismo público são comprimidos de uma maneira nunca vista na história recente do País.

Se analisarmos a experiência sob o ponto de vista das empresas ela tem, também, uma série de inconvenientes. O primeiro e mais óbvio deles é o fato de que políticas desse tipo, por serem gerais, atingem indistintamente a empresas nas mais diferentes situações quanto a tamanho, localização, setores, dinamismo, lucratividade, intensidade no uso do fator mão-de-obra, grau de qualificação dessa mão-de-obra, etc. Não é de se admirar, portanto, que interferências geradas por políticas tão inflexíveis, aliadas a um quadro de crise generalizada, acabam por trazer sérias dificuldades para as empresas quanto a gerência de pessoal, formação de quadros técnicos, etc.

Para o Governo, essa ingerência e inflexibilidade tem também os seus custos. O mais óbvio deles é o custo político de carregar uma bandeira antipática e desnecessária. Desnecessária porque apesar da drástica contenção salarial, a inflação não dá mostras de ceder, o que evidencia o fato de que não está aí o foco da inflação brasileira. Desnecessária, também, porque uma política mais flexível e descentralizada poderia

¹⁰ E diante da impossibilidade de conter drasticamente os salários da mão-de-obra não-qualificada que são muito baixos.

colocar parâmetros para os reajustes salariais, sem que o Governo chamasse unicamente a si próprio os custos políticos de implementação de tal política. Sem falar no fato de que a contenção de salários traz problemas para alguns setores governamentais como Previdência e Banco Nacional da Habitação.

Não é uma surpresa, portanto, que a questão da política salarial seja um assunto em constante ebulição no País. Em função disso, não é surpresa também que agora, com menos de um ano da vigência do 2.065, já apareçam várias propostas para sua modificação. Dentre estas propostas as que mais se destacam são as seguintes:

a) correção semestral parcial fixa para todos os salários. O próprio Decreto-lei 2.065 já contemplava esta possibilidade a partir de agosto de 1985. Os coeficientes mais citados no debate hoje são de 0,7 do INPC (segundo o Decreto-lei 2.065) e 0,8 do INPC.

A proposta corresponde de fato a conter os salários mais baixos (até 3 salários mínimos) que hoje têm correção monetária integral e amenizar a contenção dos salários mais elevados, cujas correções podem chegar a apenas cerca de 0,5 do INPC. Os possíveis efeitos dessa modificação seriam: a) um alívio para a demanda de alguns produtos consumidos pelos assalariados de salários mais elevados (eletrodomésticos, automóveis, habitações do Sistema Financeiro da Habitação, serviços pessoais, educação e alimentos mais sofisticados) e uma diminuição da demanda de alguns bens e serviços básicos (alimentos, vestuário, transporte, etc.) b) uma elevação da massa salarial, já que em número de trabalhadores a concentração se dá em relação à faixa de 1 a 3 salários mínimos, mas em termos de massa salarial essa concentração se dá na faixa de 10 ou mais salários mínimos¹¹; c) na medida em que o aumento dos custos salariais sejam repassados aos preços – e tudo indica que na nossa estrutura de produção muito oligopolizada isto venha a ocorrer – haverá uma mudança no patamar de inflação;

b) correção semestral plena para todos os níveis salariais de acordo com o INPC. Neste caso, não haveria a compressão sobre os salários mais baixos e, portanto, a demanda por bens e serviços básicos talvez nada sofresse. Quanto aos demais efeitos, eles seriam mais ou menos semelhantes, mas apenas um pouco mais intensos.

Dizer qualquer das duas alternativas é a melhor num ambiente político e economicamente conturbado, como o que vivemos atualmente é tarefa quase impossível. O que é certo é que não há forma de combater a inflação sem que haja uma contenção dos reajustes nas rendas. As políticas que temos visto no País pecam apenas porque concentram todo o foco dessa

¹¹ Enquanto a faixa até 3 MSMP engloba cerca de 66,0% dos assalariados, essa faixa detém somente 30,1% da renda. A faixa de 10 ou mais MSMP engloba 6,15% dos assalariados e 30,8% da renda (Rais – 1982).

contenção nos salários e não fazem quase absolutamente nada em relação às outras rendas. Por outro lado, não é possível conter tão drasticamente os salários da mão-de-obra qualificada como se vem fazendo. Dai que talvez a melhor alternativa no curto prazo, no sentido de mais defensável, seja manter a correção plena para os salários mais baixos e amenizar o impacto do Decreto-lei 2.065 para os salários mais elevados, ao mesmo tempo em que se caminhe, com a mudança de Governo que se produzirá em março de 1985, para a única política sustentável no longo prazo, num país com as dimensões e as diferenciações em termos de estrutura econômica que tem o Brasil.

A política a que me refiro é a negociação direta entre empregados e empregadores. Ela, evidentemente, exige algumas pré-condições essenciais a sua implementação. No curto prazo, um estancamento, pelo menos, da inflação e a modificação da Lei de Greve. E, em termos mais estruturais, que o Estado deixe de tutelar os sindicatos, permitindo que os trabalhadores, dentro de parâmetros pré-estabelecidos, se associem livremente para defesa de seus interesses. Essa é a única forma de acomodarmos interesses tão variados numa economia com a complexidade, a heterogeneidade e variedade de situações tanto do lado das empresas, quanto do lado dos trabalhadores. É preciso que aprendamos, com as experiências que vivemos em termos de políticas salariais, que a exagerada interferência governamental na área trouxe inúmeros malefícios, quer do ponto de vista da grande maioria dos indivíduos, quanto do ponto de vista social. A ingerência governamental na área salarial deveria cingir-se ao papel de árbitro quando as partes não chegarem a um acordo, além de, como patrão, administrar a política salarial voltada para seus próprios empregados e fixar o salário mínimo. Quanto a este, a política deveria ser uma de garantir seu crescimento real a uma taxa digamos de 5% a.a., para que fosse permitida aos trabalhadores não-qualificados uma participação maior nos resultados do crescimento da economia. É simplesmente indefensável, para não dizer outra coisa, que somente de 1980 para cá, e apesar da recessão, o Produto Interno Bruto tenha mais que duplicado em termos absolutos e aumentado em termos *per capita* em cerca de 60%, enquanto o salário mínimo real seja hoje inferior ao de 1952.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMARGO, José M., "A Nova Política Salarial, Distribuição de Renda a Inflação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Vol. 10 (3): 971-1000, dez. 1980.
- CARVALHO, Livio, "Políticas Salariais Brasileiras no período de 1964/81". *Revista Brasileira de Economia*, Vol. 36 (1): 51-84, jan-mar. 1982.
- FISHLOW, Albert, "Brazilian Size Distribution of Income", *American Economic Review*, Vol. 62 (2): 391-402, maio 1972.

MACEDO, Roberto B.M., "Uma Revisão Crítica da Relação Entre a Política Salarial Pós-1964 e o Aumento da Concentração da Renda na Década de 1960", *Estudos Econômicos*, Vol. 6 (1): 63-96, jan-abr. 1976.

_____, "A Política Salarial Pós-79: Uma Agenda para Debate", FIPE-USP, mimeo., set. 1981.

TOLIPAN, Ricardo e A.C. Tinelli (eds.), *A Controvérsia Sobre a Distribuição de Renda e Desenvolvimento*, Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

