

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

**JOSÉ MAURINO DE OLIVEIRA MARTINS**

**PISO REGIONAL  
E O SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO DO PARANÁ:  
UM EXERCÍCIO PARA OS ANOS 2006/2007**

**CURITIBA  
2008**



**JOSÉ MAURINO DE OLIVEIRA MARTINS**

**PISO REGIONAL  
E O SEU IMPACTO NO MERCADO DE TRABALHO DO PARANÁ:  
UM EXERCÍCIO PARA OS ANOS 2006/2007**

**Dissertação apresentada como requisito parcial  
à obtenção do grau de Mestre em  
Desenvolvimento Econômico, do Curso de  
Mestrado Profissionalizante, Setor de Ciências  
Sociais Aplicadas da Universidade Federal do  
Paraná.**

**Orientador: Prof. Dr. Maurício Vaz Lobo  
Bittencourt**

**CURITIBA**

**2008**

*Ã querida vovó dindinha, MARIA PAULA  
DE OLIVEIRA (in memória) pelo  
exemplo, firmeza e pureza d'alma.*

## AGRADECIMENTOS

É sempre bom saber que em cada desafio que a vida nos apresenta, encontramos pessoas que nos ajudam na caminhada. Desta forma, gostaria de deixar meus sinceros agradecimentos a todos que de alguma forma contribuíram para o êxito deste trabalho.

Primeiramente a Deus, pois é pela graça de Deus que sou quem sou.

Ao meu orientador, Dr. Maurício Vaz Lobo Bittencourt, pela atenção e pelo constante incentivo, sempre indicando a direção a ser tomada nos momentos de dificuldades, porém sempre respeitando o meu próprio processo.

Aos professores da banca examinadora, Prof. Dr. Armando Vaz Sampaio e Prof. Dr. Demian Castro, pela pertinência das críticas e valiosas sugestões.

Ao meu grupo familiar, que sempre esteve em oração clamando a Deus pela minha vitória.

Ao Instituto de Pesquisa da Afrodescendência - IPAD, pela iniciativa do projeto NEGRO DOUTOR, do qual tive a brilhante contribuição do Prof. Adilson Alves.

Aos meus colegas de mestrado, em especial minha querida amiga *Verri Mançano* pelo incentivo.

Aos colegas Ruy Sergio da CRT/SETP, Sandro Silva e Cid Cordeiro do DIEESE/PR pela valiosa colaboração e incentivo.

A Prof<sup>a</sup> Dra. Vanessa de Souza, de quem encontrei o encorajamento e o apoio acadêmico necessário para a realização desta Dissertação, a minha profunda gratidão.

Um agradecimento especial à Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Promoção Social, que patrocinou e apoiou a realização deste curso de mestrado, e a Secretaria de Estado de Obras Públicas, pela compreensão desse momento tão especial.

De forma muito carinhosa agradeço minha família, **Célia, João Manoel e Dandara**, que entenderam a minha ausência em momentos importantes e sempre tiveram uma palavra de incentivo e carinho, a vocês dedico este trabalho.

A todos meu muito obrigado

E é por Cristo que temos tal confiança em DEUS; não que sejamos capazes, por nós, de pensar alguma coisa, como de nós mesmos; mas a nossa capacidade vem de DEUS.(CORÍNTIOS, 3: 4-5)

## LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
BNDE	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
CAGED	Cadastro Geral Empregados e Desempregados
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CFT-PR	Coordenação Federativa de Trabalhadores
CGIL	Confederação Geral Italiana dos Trabalhadores
CGT	Central Geral dos Trabalhadores
CLET	Consolidação das Leis do Trabalho
CONFINDÚSTRIA	Confederação das Organizações da Indústria
CRT	Coordenadoria de Relações do Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico
FETAEP	Federação dos Trabalhadores na Agricultura
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIEP	Federação das Indústrias do Estado do Paraná
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico
POF	Pesquisa de Orçamento Familiar
PRM	Piso Regional Mínimo
RAIS	Registro Anual de Informações Sociais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
SETP	Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Promoção Social
SM	Salário Mínimo

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 – DEMANDA POR TRABALHO.....	20
GRÁFICO 2 – OFERTA DE TRABALHO.....	21
GRÁFICO 3 – EQUILÍBRIO NO MERCADO DE TRABALHO.....	23
QUADRO 1 – IMPACTO DA IMPANTAÇÃO DO PISO REGIONAL NA ECONOMIA PARANAENSE.....	42

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – FAIXA DE SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL POR ESTADO.....	39
TABELA 2 – ESTABELECIMENTOS E OCUPADOS.....	45
TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO, SEGUNDO ESTABELECIMENTOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA, VALORES ABSOLUTOS.....	46
TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO, SEGUNDO ESTABELECIMENTOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA EM %.....	46
TABELA 5 – NÚMERO DE TRABALHADORES OCUPADOS E NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS, VALORES ABSOLUTOS.....	48
TABELA 6 – NÚMERO DE TRABALHADORES OCUPADOS E NÚMEROS DE ESTABELECIMENTOS, EM %.....	48
TABELA 7 – NÍVEL DE EMPREGO MENSAL NO PARANÁ – 2006 E 2007- GERAÇÃO LÍQUIDA DE EMPREGO.....	51
TABELA 8 – POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL NO PARANÁ EM PERCENTAGEM.....	54
TABELA 9 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR SEXO E A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL, NO ESTADO DO PARANÁ - 2005 E 2006.....	56

## RESUMO

A literatura que discute o impacto do salário mínimo no mercado de trabalho não é conclusiva. De um lado, existem aqueles que defendem que um aumento do salário mínimo acima do valor de equilíbrio no mercado acarretaria demissões e aumento do desemprego; por outro lado, existem os que defendem que aumento do salário mínimo é uma importante política de distribuição de renda e que proporciona ao trabalhador melhor poder aquisitivo e, conseqüentemente acelera a geração de novos postos de trabalho. A implantação do piso regional do Paraná segue a mesma posição de estados como o Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, que encontraram no piso regional uma forma de proporcionar aos seus trabalhadores um piso condizente com a realidade econômica de cada estado. No entanto, a implantação dessa medida gerou um grande debate no estado do Paraná, o que levou ao desenvolvimento desta pesquisa. Assim, o objetivo proposto para este estudo foi verificar os prováveis efeitos do piso mínimo regional sobre alguns indicadores de desempenho do mercado de trabalho paranaense, mais especificamente, sobre a taxa de atividade, a taxa de desemprego e o grau de formalização no mercado de trabalho no período de 2006 a setembro de 2007. Para tanto, buscou-se na literatura embasamento que pudesse esclarecer este debate, e com base nos dados da RAIS, CAGED e PNAD, pode-se concluir que a economia paranaense cresceu de forma expressiva na oferta de empregos; e no período compreendido entre 2002 a 2005, foram criados 27.281 novos estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra no Paraná, proporcionando crescimento de 14,2%.

**Palavras-chave:** Salário Mínimo. Piso Regional. Mercado de Trabalho.

## **ABSTRACT**

The literature that discusses the impact of the minimum wage on the labour market is not conclusive. On one hand, there are those who argue that an increase in the minimum wage above the equilibrium price of labour in the market would entail layoffs and rising unemployment, on the other hand, there are those who argue that increasing the minimum wage is an important policy for the distribution of income, providing workers with better purchasing power and consequently accelerating the generation of new jobs. The institution of regional union wages, above the national minimum wage, in Parana follows the same position of the states of Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul and Sao Paulo, which devised this strategy as a way to offer their workers wages that are more appropriate to the economic reality of each state. However, the implementation of this measure has generated a great debate in the state of Parana, which led to the development of this research. Thus, the proposed objective for this study was to verify the effects of this regional minimum wage on some local indicators of performance of the labour market in Parana, more specifically, on the rate of activity, the unemployment rate and the scope of formalization in the labour market in the period from 2006 to September 2007. For that purpose, we analysed literature that could throw some light on this debate, and based on data from RAIS, CAGED and PNAD, we can conclude that the economy in Parana grew expressively in the offer of jobs; in the period between 2002 to 2005, 27,281 new companies were created, agitating the labour market in Parana, providing growth of 14.2%.

Kay-words: Minimum Wage. Regional Wages. Labour Market.



## SUMÁRIO

<b>LISTA DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>V</b>
<b>LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....</b>	<b>VI</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>VII</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>VIII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>IX</b>
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>3</b>
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>10</b>
2.1 UM PANORAMA DA LITERATURA BRASILEIRA SOBRE EMPREGO.....	13
2.2 O MERCADO DE TRABALHO NEOCLÁSSICO.....	17
2.2.1 A Demanda por trabalho.....	18
2.2.2 A Oferta de Trabalho.....	20
2.2.3 O Equilíbrio no Mercado de Trabalho.....	23
2.3 FORÇA DE TRABALHO E ASSALARIAMENTO.....	24
2.3.1 O Salário Mínimo no Mundo.....	27
2.3.2 O Salário Mínimo no Brasil.....	29
<b>3 PISO MÍNIMO REGIONAL.....</b>	<b>34</b>
3.1 PISO REGIONAL X SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL.....	35
3.2 O PISO REGIONAL NO PARANÁ.....	39
3.3 ALCANCE DO PISO REGIONAL MÍNIMO NO PARANÁ.....	40
<b>4 EVOLUÇÃO DO EMPREGO NO PARANÁ.....</b>	<b>43</b>
4.1 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A RAIS.....	43
4.2 EVOLUÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS COM E SEM MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO ESTADO DO PARANÁ.....	44
4.3 EMPREGADORES E EMPREGADOS NO PARANÁ, SEGUNDO A ATIVIDADE ECONÔMICA.....	46
4.4 OCUPADOS CONFORME O TAMANHO DO ESTABELECIMENTO.....	47
4.5 DESEMPENHO DO EMPREGO FORMAL NO PARANÁ SEGUNDO CAGED.....	50
4.6 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO PARANÁ SEGUNDO A PNAD 2006.....	52
4.6.1 Emprego Doméstico.....	54
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>57</b>

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>63</b>
ANEXO I – LEI Nº 15.118 - 12/05/2006.....	64
ANEXO II – LEI Nº 12.713, DE 06 DE JUNHO DE 2007.....	66
ANEXO III – LEI Nº 4.987, DE 29 DE JANEIRO DE 2007.....	68
ANEXO IV – LEI COMPLEMENTAR Nº 103, DE 14 DE JULHO DE 2000.....	70

## 1 INTRODUÇÃO

O salário mínimo é um tema polêmico na sociedade brasileira. Por um lado a classe trabalhadora tem a convicção de que essa política é benéfica para o seu bem-estar, no entanto, alguns estudos mostram resultados ambíguos a esse respeito. Segundo Corseuil e Servo (2002), resolver essa aparente contradição, compreendendo o real efeito dessa política sobre o bem-estar social, tem sido um dos objetivos da atual agenda de pesquisa dessa área.

O salário como pagamento de trabalho, surge com o modo de produção capitalista quando o trabalhador, expropriado dos meios de produção, passa a vender sua força de trabalho no mercado. A esse respeito Catani (1983, apud ESCODA 1989) afirma que,

[...] o trabalhador produz mais do que o preço do seu salário essa diferença entre o que ele produz e o valor do seu trabalho – a mais valia – é apropriada pela classe capitalista que detém os meios de produção e ele, a mais valia é a substância de sua riqueza. A mais valia absoluta ou relativa por sua vez, se extrai com maior ou menor intensidade, dependendo da correlação de forças das classes trabalhadoras, num estágio específico do desenvolvimento capitalista.

Segundo Baltar (2005), o baixo nível de salário mínimo vigente no Brasil não impede que um quarto das pessoas ocupadas ganhem menos do que o salário mínimo. São 16,9 milhões entre as 70,2 milhões de pessoas ocupadas em 2003.

De fato no Brasil o valor da remuneração desta força de trabalho ocorre abaixo do custo dos alimentos e demais bens essenciais. O preço da força de trabalho, aqui, depende não apenas do imenso exército de reserva, mas também do baixo poder de barganha dos trabalhadores devido à sua frágil organização sindical. Afirma Escoda (1989) que “[...] o exército industrial de reserva significa o excedente populacional com relação ao trabalho produtivo, que tende a pressionar os custos da força de trabalho para baixo e favorecer a exploração da classe trabalhadora.”

Vale ressaltar que Castro (1933) chama a atenção para a gravidade da situação nutricional das classes trabalhadoras, justamente a partir de estudos realizados na cidade do Recife que comprovaram a estreita relação entre os baixos salários, consumo e a desnutrição.

A leitura atenta aos boletins do DIEESE aponta para o desgaste histórico do poder aquisitivo do salário mínimo. Segundo aquela entidade, a evolução do preço da cesta básica no país continua pressionando o custo de vida do brasileiro.

De acordo com os estudos do DIEESE<sup>1</sup>, o salário mínimo para o mês de outubro de 2007, deveria ser 4,73 vezes maior do que é atualmente. Ou seja, cada brasileiro deveria ganhar R\$ 1.797,56 por mês para ter condições de desembolsar com outros gastos básicos como moradia, saúde, educação, transporte, lazer, previdência e vestuário, para si e para a família, conforme estabelece dispositivo constitucional. De acordo com aquele instituto, tal cálculo leva em conta o preço mais alto da cesta básica no Brasil, de R\$ 213,97, apurada em Porto Alegre no mês de outubro, quando a alta foi de 3,48%. Além de ganhar menos do que seria necessário na avaliação do departamento, os trabalhadores precisariam se dedicar mais tempo ao trabalho para adquirir a cesta básica.

Conforme o cálculo do DIEESE, o brasileiro que recebe o salário mínimo de R\$ 380,00 teve que cumprir 99 horas e 19 minutos de serviço para comprar os produtos básicos no mês de outubro. O número de horas é superior à média de setembro (98 horas e 22 minutos), e à de outubro de 2006, quando a jornada de 96 horas e 15 minutos era suficiente para arcar com o valor médio da cesta básica no país. Quando se considera a relação entre o custo da cesta e o salário mínimo líquido - com a dedução do valor destinado à Previdência - verifica-se que o percentual do rendimento líquido comprometido em outubro com os produtos essenciais ficou em 48,89%, acima dos 48,41% necessários em setembro e dos 47,37% de outubro do ano de 2006. Tanto para horas trabalhadas como para o comprometimento mensal da renda, o DIEESE usou como base a média nas 16 capitais pesquisadas.

Desta forma, fica evidente a limitação do salário mínimo no Brasil de permitir a manutenção e reprodução da classe trabalhadora. Esse limite como afirma Marx, apud Escoda (1989) refere que o limite mínimo do salário é determinado pelo limite físico, ou seja, a necessidade de manutenção e reprodução da classe trabalhadora. Esse limite físico, todavia, não significa a mera reprodução da vida orgânica, mas a reprodução do homem como ser social e político com determinações de necessidades historicamente construídas, atendidas às necessidades da classe e relacionado-as à esfera da produção social.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <http://economia.uol.com.br/ultnot/valor/2007/11/05/ult1913u78273.jhtm> Acesso em 11/11/2007

A necessidade de recuperação do poder aquisitivo do Salário Mínimo no Brasil tem sido um tema recorrente da política nacional, no entanto, um dos grandes desafios era o de construir uma proposta de desvinculação do SM da previdência, que propiciasse um impacto positivo no mercado de trabalho, sem reduzir os benefícios previdenciários, já que a constituição prevê que o piso dos benefícios da previdência seja igual ao salário mínimo nacional.<sup>2</sup>

Nesse contexto é aprovada, em 14 de julho de 2000, a Lei Complementar Nº 103 que “autoriza os estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal”. Este inciso garante aos trabalhadores o direito a um “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” o que, teoricamente, possibilita a fixação de um valor condizente com a especificidade do trabalho realizado. Via de regra, estes pisos são estabelecidos pelos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, através da livre negociação e sem a interferência do estado. Assim, através da regulamentação de um dispositivo constitucional, abria-se a possibilidade de instituir um valor mínimo para os salários em geral, acima e desvinculado do mínimo nacional, que até então era o piso geral de salários para a economia. Desta forma, os estados ficaram livres para implantarem o seu próprio piso regional, não dependendo do Governo Federal, e nem este ficou subordinado a pressões de governadores.

A exemplo do Estado do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul o Governo do Paraná fixou em âmbito estadual, através da Lei nº 15.118 de 12/05/2006, o piso salarial Regional em valores que variavam entre R\$ 427,00 (quatrocentos e vinte e sete reais) e R\$ 437,80 (quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta centavos), em conformidade com as diversas categorias profissionais, o que pôde proporcionar, um aumento real de até 25% em relação ao Salário Mínimo nacional vigente até abril de 2006, que era de R\$ 350,00.

O estado de São Paulo foi o quarto a instituir o piso regional e, suas faixas salariais são as mais altas (anexo 3), o que se justifica pelo tamanho de sua economia e pelo alto custo de vida naquele estado brasileiro. Certamente a implantação do piso regional nesses estados merece indistintamente um estudo mais aprofundado, o que não é objeto desse trabalho.

No Paraná as divergências sobre a implantação do Salário Mínimo Regional mobilizaram as entidades organizadas, tanto dos trabalhadores quando dos

---

<sup>2</sup> Apesar de reconhecer que a proposta do Piso Regional admite a falência de uma política nacional de valorização do salário mínimo, neste trabalho optou-se por não discutir este mérito, o que certamente merece um estudo mais aprofundado.

empregadores. De um lado, os trabalhadores justificando a importância do Piso Regional, e por sua vez, a classe empresarial alertando para o perigo da sua aprovação.

Os industriais revelaram<sup>3</sup> a preocupação do setor produtivo com a aprovação da medida, alertando que pode trazer graves conseqüências sociais para o Estado, como o aumento do desemprego e da informalidade. A FIEP entende que a melhor forma de estabelecer a remuneração para o trabalhador do setor industrial é a livre negociação entre empregadores e empregados, através dos sindicatos de cada categoria.

Da mesma forma o presidente da Associação Comercial do Paraná, Cláudio Slavieiro, declarou<sup>4</sup> que os “setores do comércio e serviços não estão preparados para este aumento e literalmente não tem condições de arcar com os custos advindo deste aumento”.

Ao ser indagado sobre qual o impacto desse Piso Regional Mínimo (PRM) para as empresas Paranaenses, o presidente afirmou que “não há como mensurar o impacto real disto, mas haverá, com certeza absoluta”, observou o presidente. Ainda segundo Slavieiro esse aumento pode comprometer a geração de empregos, pois, “não há como proporcionar um salário mínimo melhor com um PIB Paranaense que demonstra estagnação, ao crescer 0,3% no ano de 2005, sendo que as atividades comerciais de varejo registraram variação negativa de 1% do faturamento real”.

Por outro lado, o secretário da CFT-PR (Confederação Federativa de Trabalhadores do Paraná) e também vice-presidente nacional da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), Gladir Antonio Basso afirmou que “Se não há massa salarial não tem consumo e a economia não gira”. Ele citou o exemplo do Rio Grande do Sul, que adotou o salário mínimo regional há alguns anos. “Lá aumentou o volume de empregos”, defendeu em entrevista ao Jornal Gazeta do Povo.

A Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Paraná FETAEP<sup>5</sup> estima que metade dos 420 mil trabalhadores do setor existentes no Paraná será beneficiada imediatamente pelo novo salário. Outra metade não será alcançada por causa do veto a artigo da lei, que condiciona sua aplicação apenas às categorias não atendidas por convenções e acordos coletivos. “Mas certamente vamos usar o salário mínimo regional como instrumento de pressão nos acordos e convenções que serão firmados daqui para frente”, disse o presidente da FETAEP, Ademir Muller. Segundo ele, o piso regional será um instrumento poderoso que será utilizado na mesa de negociação com os patrões. De

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/imprensa/News594content9765.shtml> Acesso em: 13/04/2006.

<sup>4</sup> Entrevista à Gazeta do Povo, 02 de Maio de 2006.

<sup>5</sup> Em entrevista concedida à Jornalista Elizabete Costas, O Estado do Paraná, 20/04/2006.

acordo com levantamento da FETAEP, apenas 35% dos trabalhadores na agricultura são formalizados. Apesar disso, o piso regional deve ser estendido também aos informais, explicou.

E, por último, a Central Única dos Trabalhadores-CUT<sup>6</sup> afirmou que o Paraná tem o pior índice de distribuição de renda entre os estados da região Sul e o salário regional vai ajudar a diminuir as diferenças sociais, sem provocar uma onda de desemprego.

A verdade é que mesmo entre os pesquisadores do assunto, esta é uma questão polêmica, pois os estudos existentes sobre a questão do salário mínimo são muito extensos, porém, o que se percebe é que não existe, na discussão sobre salário mínimo, um modelo teórico predominante, o que de fato existe é o emprego de diferentes correntes do pensamento em certas questões.

De acordo com Medeiros (2005), os adversários do salário mínimo e de sua evolução segundo a variação do custo de vida o contestam a partir de três argumentos, típicos da retórica conservadora: é contraproducente, pois provoca desemprego; é ineficiente, pois desestimula a produtividade; e é ineficaz como política de distribuição de renda.

Diante de tal análise, pode-se questionar se a fixação dessa remuneração muito acima da produtividade vai implicar necessariamente na redução relativa do uso desse fator, ou seja, qual o efeito da implantação do piso regional no nível de emprego no Paraná, considerando um aumento real de até 25% em relação ao Salário Mínimo nacional?

Segundo Corseuil e Servo (2002), vários trabalhos empíricos foram realizados nas décadas de 1980 e 1990, cujo objetivo principal era estudar o papel do salário mínimo na determinação dos salários dos trabalhadores não-qualificados no Brasil. Grosso modo, a literatura empírica pode ser dividida em dois grupos. O primeiro grupo procurou medir a importância do salário mínimo através de regressões dos salários médio e mediano sobre o mínimo, em geral controlando para variáveis de demanda. O segundo grupo de autores aplica testes de causalidade entre o salário mínimo e as formas de inserção ocupacional.

Nesse trabalho, optou-se por uma via mais direta e simples, tendo como objetivo verificar os prováveis efeitos do salário mínimo regional sobre alguns indicadores de desempenho do mercado de trabalho paranaense, mais especificamente,

---

<sup>6</sup> Entrevista ao Jornal do Estado de 08 de Maio de 2006.

sobre a taxa de atividade, a taxa de desemprego e o grau de formalização no mercado de trabalho no período de 2006 a novembro de 2007.

A motivação desse trabalho se deve ao fato de que a implantação do salário mínimo regional levantou uma série de questões importantes, as quais merecem indistintamente um estudo mais aprofundado. Desta forma, a idéia desse trabalho vai no sentido de verificar se a implantação do piso regional tem provocado grandes alterações no mercado de trabalho Paranaense.

A hipótese aqui defendida é a de que o impacto sobre a taxa de desemprego no Paraná devido à implantação do piso regional mostram-se muito pequenos, a partir da análise de diferentes indicadores de desempenho do mercado de trabalho no período 2005 e 2007.

Como metodologia, este trabalho prevê uma revisão da literatura para compreender o arcabouço teórico que envolve a discussão do salário mínimo no Brasil, um levantamento das principais categorias que estão sendo beneficiadas pelo piso regional e, por último, identificar baseados nos dados da RAIS, PNAD e do CAGED, a movimentação do mercado de trabalho, mais especificamente sobre a taxa de atividade, a taxa de desemprego e o grau de formalização no mercado de trabalho no período de 2006 a novembro de 2007.

Este trabalho conta com seis seções, além desta introdução e da conclusão. No capítulo dois apresenta-se uma discussão sobre os efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho, onde mostra que, assim como na discussão teórica geral, na literatura empírica também não há consenso sobre os efeitos do salário mínimo no mercado de trabalho. Desta forma, procurou-se apresentar o pensamento clássico que não acreditava na forma mercantilista de desenvolvimento econômico, mas sim, na concorrência que impulsiona o mercado. Ainda no capítulo dois optou-se por apresentar, em contraposição aos neoclássicos, uma leitura baseada nos apontamentos de Marx, no qual ele critica a ordem natural e a harmonia de interesses e explica que o valor da força do trabalho é determinada, como no caso de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho da produção, e, conseqüentemente a reprodução desse artigo especial, introduzindo assim o conceito de “mais valia”. Inicialmente parte-se do conceito de força de trabalho e constituição do assalariamento, e finalmente é apresentado a origem do salário mínimo no mundo e no Brasil.

No capítulo três é apresentado a trajetória de implantação do Piso Regional no Paraná e seu impacto na economia paranaense.

No capítulo quatro é apresentado uma análise da evolução do mercado de trabalho no Estado do Paraná no período de 2006 a 2007, tendo como referência dados estatísticos da RAIS, CAGED e da PNAD.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA<sup>7</sup>

O presente capítulo apresenta uma análise teórica sobre o tema salário mínimo e mercado de trabalho. A literatura existente sobre a esta questão é muito extensa, no entanto o que se percebe é que não existe, na discussão sobre salário mínimo, um modelo teórico predominante, o que de fato existe é uma especialização de diferentes correntes do pensamento em certas questões. Por um lado, a teoria estruturalista-marxista centraliza sua atenção no papel do mínimo na determinação do salário, ignorando qualquer impacto sobre emprego. Por outro, a teoria neoclássica, apesar de tratar dos efeitos do salário mínimo sobre outros salários, concentra-se mais no efeito do salário mínimo sobre o emprego.

A primeira corrente afirma que a taxa de salários (menor remuneração paga à mão-de-obra não-qualificada) é determinada no núcleo capitalista da economia, dependendo do processo de acumulação capitalista e da correlação de forças sociais na luta pela repartição do produto. As taxas de salários variam historicamente, a depender dessa correlação de forças e do processo de acumulação, sendo seu piso inferior dado pelas necessidades básicas do trabalhador para sua reprodução. Além disso, essa taxa, determinada no núcleo capitalista da economia, serve como um parâmetro, “farol”, para as outras remunerações nos outros setores da economia.

Ao fixar o salário mínimo, o governo estaria afetando não apenas a taxa de salários como, também, os salários dos trabalhadores não-qualificados que não estão no núcleo capitalista da economia (SOUZA e BALTAR 1979).

Afirma ainda Corseuil e Servo (2002) que para a segunda corrente, em um mercado em concorrência perfeita, com trabalhadores homogêneos e um único setor, onde todos os trabalhadores são cobertos pela legislação do salário mínimo, a fixação deste acima do nível de equilíbrio do mercado de trabalho implicaria uma redução da demanda por trabalho, o que levaria a uma redução do emprego na economia. Essa redução do emprego será maior quanto maior for o salário mínimo e mais elástica a curva de demanda por trabalho.

Os modelos resumidos anteriormente seriam incompletos para analisar casos concretos de fixação do salário mínimo, visto que, em praticamente todos os países que têm algum salário mínimo, existem no mínimo dois setores, um coberto e outro não-coberto pela legislação, ou aqueles que cumprem e aqueles que não cumprem a

---

<sup>7</sup> Parte dessa seção se baseia no trabalho de Corseuil e Servo (2002), no que se refere à sua análise sobre a literatura empírica referente ao salário mínimo e seus efeitos sobre o mercado de trabalho.

legislação. Ambas as correntes fazem considerações para o caso no qual há um setor coberto e outro não coberto.

Para os neoclássicos, quando se introduz mais um setor na análise, os resultados vão depender basicamente das hipóteses feitas em relação à alocação entre trabalhadores nos setores cobertos e não-cobertos. Brown (1999, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) mostra que os resultados dos modelos serão muito diferenciados ao se considerar, por exemplo, que os trabalhadores são alocados aleatoriamente entre os dois setores ou que os trabalhadores escolhem trabalhar no setor não-coberto após terem procurado, sem sucesso, emprego no setor coberto. Além disso, alguns modelos do setor coberto não consideram a possibilidade de os trabalhadores permanecerem desempregados após terem sido demitidos deste setor. Desta forma, Corseuil e Servo (2002), apontam os três trabalhos pioneiros na análise de dois setores: Welch (1976), Mincer (1976) e Gramlich (1976).

No trabalho de Welch (1976, apud CORSEUIL E SERVO, 2002), as hipóteses são de alocação aleatória dos trabalhadores entre setor coberto e não-coberto e ele não considera a possibilidade do desemprego. Assim, um aumento do salário mínimo levará a uma redução do emprego no setor coberto. Explica que os trabalhadores demitidos do setor formal podem buscar trabalho no setor não-coberto ou sair da força de trabalho. Se parte deles migrar para o setor não coberto, haverá um aumento no nível de emprego e uma redução dos salários nesse setor.

Ao não considerar que parte dos trabalhadores que saem do setor coberto pode resolver continuar desempregada, à espera de uma nova chance nesse setor, o modelo de Welch (1976, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) desconsidera potenciais efeitos do salário mínimo sobre o desemprego. Assim também Gramlich (1976, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) e Mincer (1976, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) introduzem essa possibilidade na análise dos efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho, num modelo de dois setores. Como resultado desses modelos, um aumento do salário mínimo leva a uma redução do emprego no setor coberto. As implicações sobre o setor não-coberto dependerão da composição dos trabalhadores entre desempregados, empregados no setor não-coberto e inativos. No caso em que parte dos trabalhadores demitidos do setor coberto vão para o setor não-coberto, essa mudança pode compensar a redução do emprego no setor coberto. Caso os trabalhadores saiam da força de trabalho (inatividade) ou permaneçam desempregados, o emprego total cai.

Essa corrente passou a incorporar também outros desdobramentos relevantes, com destaque para o relaxamento da hipótese de concorrência perfeita, da hipótese de trabalhadores homogêneos e de informação perfeita.

O trabalho empírico de Card e Krueger (1994, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) mostra que, sob determinadas circunstâncias, um aumento do salário mínimo pode ter efeitos positivos sobre o emprego. Esse trabalho colocou um desafio para os modelos teóricos apresentados até então, o que fez surgir um renovado interesse em modelos alternativos, particularmente sobre adaptações do modelo monopsonista do mercado de trabalho. Na versão mais simples desses modelos, o empregador teria algum poder de mercado para fixar o salário abaixo do valor que equilibra o mercado sem desemprego. Se o salário mínimo fixado for igual ao salário de concorrência perfeita, o efeito sobre emprego será positivo. Esse efeito só passa a ser negativo se o salário mínimo for fixado acima desse nível.

Rebitzer e Taylor (1995, apud CORSEUIL E SERVO, 2002) também oferecem uma formulação teórica compatível com resultados positivos do mínimo sobre emprego. Esses autores apresentam um modelo de salário-eficiência como um mecanismo de incentivo a maior empenho do trabalhador sem a necessidade de monitoramento, tal como desenvolvido por SHAPIRO e STIGLITZ (1984, apud CORSEUIL E SERVO, 2002).

Segundo apud Corseuil e Servo (2002) a incorporação de trabalhadores com diferentes níveis de qualificação, complica ainda mais a análise. Os resultados vão depender se forem considerados apenas dois conjuntos: trabalhadores qualificados e não-qualificados, como em Card e Krueger, ou se for considerado um contínuo de qualificação, como em Pettengill (1981) e Heckman E Sedlaceck (1981).

Resumindo, Corseuil e Servo (2002), argumentam que não há um consenso na literatura teórica, nem mesmo dentro da literatura neoclássica (incorporando os novos keynesianos), sobre os efeitos do aumento do salário mínimo no mercado de trabalho. Nos modelos em que se abandona a hipótese de concorrência perfeita, introduz-se a análise em dois setores e ainda se consideram diferenças de qualificação entre os trabalhadores, os resultados do aumento do salário mínimo vão depender de vários fatores, como a atratividade do setor coberto, as elasticidades da demanda por trabalho dos setores coberto e não-coberto, entre outros.

Corseuil e Servo (2002), afirmam que os modelos de *search* e *matching* (busca e casamento) mostraram um efeito ambíguo do mínimo sobre o emprego. De acordo

com esses modelos, a determinação desse efeito resulta da combinação de um componente negativo e outro positivo. O primeiro componente é derivado do comportamento dos empregadores, que ficam mais exigentes para empregar um trabalhador diante de um reajuste. O segundo é derivado do comportamento dos trabalhadores, que tendem a ficar menos exigentes para aceitar uma oferta de emprego a salários mais altos. Masters (1999, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) expõe um modelo nessa linha e mostra, por meio de simulações para o caso americano, que o primeiro componente domina, em um ambiente de altos salários, ao passo que o segundo passa a dominar quando os salários são menores.

Na seqüência, apresenta-se a discussão sobre os efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho. Mostrar-se-á que, assim como na discussão teórica geral, não há consenso na literatura empírica sobre os efeitos do salário mínimo.

## 2.1 UM PANORAMA DA LITERATURA BRASILEIRA SOBRE EMPREGO

Neste tópico procura-se mostrar um panorama da literatura brasileira sobre o impacto do salário mínimo no mercado de trabalho. Inicialmente aponta-se o estudo de Neri (1997) que computou transições entre a posição, com carteira assinada para o setor informal e, para o grupo de não-ocupados. Usando dados longitudinais da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), o autor mostra que no episódio<sup>8</sup> de maio de 1995 essas transições foram maiores do que os valores médios de outros episódios de reajuste do mínimo.

Em seu trabalho, Foguel (1997) analisa o efeito de elevações do salário mínimo, não somente sobre a taxa de desemprego aberto, mas também sobre a taxa de atividade, o grau de formalização, proporção de ocupados, dentre outros. Utilizando o método de diferenças em diferenças, estima, com os dados da PME de 1982 a 1987, os impactos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho. Escolhe como período de pré-convergência os 24 meses que antecedem a unificação do mínimo (entre maio de 1982 e abril de 1984). Exclui da análise o período de maio de 1984 a abril de 1985, em que o mercado estaria se ajustando, escolhendo como período de pós-convergência os 24 meses após o final do período excluído: maio de 1985 a abril de 1987.

Analisando os resultados da estimação, Foguel (1997) mostra que um aumento no salário mínimo tende a elevar o percentual de inativos e desocupados. Um resultado

---

<sup>8</sup> Aumento do salário mínimo

interessante refere-se às mudanças no grau de formalização, derivadas de aumentos do salário mínimo. Um aumento do salário mínimo tenderia a elevar a proporção de empregados com carteira assinada no total de ocupados. Por outro lado, para as outras posições na ocupação, aumentos no mínimo tenderiam a reduzir suas proporções entre os ocupados.

Foguel, Ramos e Carneiro (2001, apud CORSEUIL E SERVO, 2002) fazem uso de séries de tempo para estimar os efeitos de curto e longo prazos do salário mínimo sobre o emprego. Utilizando dados da PME para os anos de 1982 a 1999 e separando a análise entre empregados do setor formal e do setor informal, seus resultados mostram um impacto negativo do salário mínimo sobre o emprego no setor formal da economia, no longo prazo, o contrário ocorrendo para os empregados do setor informal. A dinâmica de curto prazo apresenta o mesmo padrão encontrado no longo prazo.

Fajnzylber (2001, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) obtém estimativas indiretas da elasticidade-emprego do salário mínimo. Seus resultados apontam efeitos negativos e modestos para os empregados com carteira, e também negativos, porém de magnitude maior para os sem-carteira e autônomos. Esses efeitos se mostram mais pronunciados para homens e chefes de família.

Corseuil e Morgado (2001, apud CORSEUIL e SERVO, 2002) voltam a empregar o método de diferenças em diferenças para avaliar o efeito do mínimo sobre o emprego. A estratégia de identificação desse trabalho contrasta as probabilidades de transição dos trabalhadores com remuneração no intervalo definido pelos valores do mínimo antes e depois de cada reajuste entre 1995 e 1999 com as probabilidades de trabalhadores com remuneração ligeiramente maior do que o novo valor do mínimo. Seus resultados são inconclusivos, visto que uma grande heterogeneidade de efeitos é reportada de acordo com o ano analisado.

Da mesma forma Lemos (2001, CORSEUIL e SERVO, 2002) também usa seu “menu” de medidas do salário mínimo para identificar o efeito dessa política sobre emprego. A amostra é composta do mesmo *pooling* usado na investigação sobre os salários. Um detalhe interessante na estratégia para a investigação sobre emprego é o uso de uma decomposição do emprego total em homens e horas. Seus resultados variam um pouco, de acordo com a especificação do modelo. Os efeitos sobre homens apontam uma relação nula ou ligeiramente negativa enquanto a relação com horas é positiva. Estudos que consideram efeitos de curto e longo prazo do mínimo podem ser

considerados como um avanço metodológico<sup>9</sup>. O caso brasileiro apresenta uma particularidade que também necessita de maiores fundamentos teóricos. Essa particularidade é o setor informal que se mostra quase tão influenciado pelo mínimo quanto o setor formal. Adicionalmente, em consequência de uma elevação do salário mínimo, as diversas transições possíveis (inatividade, desemprego, informalidade e formalidade) devem ser consideradas.

No que tange às análises empíricas sobre o efeito do salário mínimo no emprego, vale a pena investigar se os resultados expostos em Foguel (1997), referentes à década de 1980, ainda são válidos, em virtude da aparente realidade da economia brasileira hoje em dia.

Não será objeto desse trabalho o debate referente ao impacto do salário mínimo sobre a previdência social, o déficit público e a inflação, porém vale destacar a importância destes temas para a discussão sobre o salário mínimo e bem-estar no Brasil.

Variações no nível do salário mínimo podem ter uma variedade de efeitos sobre o funcionamento do mercado de trabalho. Em linhas gerais, tal se deve ao fato de que o salário mínimo é um preço importante nesse mercado, o que implica que mudanças no seu valor tendem a se propagar, impactando uma série de variáveis tais como: nível salarial, taxa de desemprego, grau de informalidade, entre outras. Evidentemente, a magnitude desses impactos vai depender dos tipos de efeitos que o salário mínimo pode provocar, além de uma série de outros condicionantes (FOGUEL, 1998).

A fim de orientar melhor a discussão sobre os efeitos que uma mudança no salário mínimo pode ocasionar, Foguel (1998) procurou dividir esses efeitos em dois tipos. O primeiro, que denominou *efeito preço*, está associado ao papel que o salário mínimo cumpre como preço do fator trabalho não-qualificado no setor formal. O segundo, denominado *efeito farol*, está relacionado ao papel desempenhado pelo mínimo como “indexador” para uma série de outros preços da economia e do mercado de trabalho. Ambos os tipos de efeitos geram alterações em diversas variáveis, embora não necessariamente na mesma direção.

Como preço do fator trabalho de baixa qualificação do setor formal, elevações no valor do salário mínimo significam um aumento no custo de produção das firmas deste setor e uma mudança no preço relativo do trabalho não-qualificado em relação aos demais tipos de qualificação.

---

<sup>9</sup> Ver texto para discussão 880 Ipea, pg. 19

Os efeitos de tais elevações de custo e variações de salários relativos se propagam essencialmente por dois caminhos, conforme Foguel (1998). Por um lado, tendem a gerar uma mudança na qualificação média da mão-de-obra demandada no setor formal, com possíveis impactos sobre a estrutura salarial e a taxa de (des)emprego dos vários tipos de qualificação. Se, por exemplo, o trabalho mais qualificado for substituído para o trabalho menos qualificado, deverá ocorrer uma redução no emprego dos trabalhadores menos qualificados relativamente aos dos trabalhadores mais qualificados. Por outro lado, essa mudança na composição da qualificação da mão-de-obra no setor formal pode provocar deslocamentos de mão-de-obra na direção do setor informal, desemprego e inatividade. Na realidade, essa realocação de mão-de-obra entre os estados da força de trabalho não tem direção definida já que a própria elevação no mínimo aumenta a atratividade do setor formal. Em outras palavras, significa que, em vez de se deslocarem para o setor informal ou para fora da força de trabalho, os trabalhadores podem optar pelo estado de desemprego a fim de esperar por uma oportunidade de emprego no setor formal. Nesse sentido, podem ocorrer aumentos ou reduções na taxa de desemprego, no grau de informalidade e na taxa de atividade.

Além de representar o preço do fator trabalho não-qualificado no setor formal, o salário mínimo pode também ser tratado como numerário porquanto serve de indexador formal ou informal para uma série de outros preços da economia. Nesse caso, aumentos no salário mínimo têm importantes impactos macroeconômicos, particularmente sobre a taxa de inflação e déficit público.

No que tange ao mercado de trabalho especificamente, Foguel (1998) defende que variações no salário mínimo podem funcionar como referência para os reajustes salariais dos setores que não seguem/cumprem a legislação trabalhista. Em particular, os reajustes no mínimo tendem a representar uma importante referência para as variações salariais dos trabalhadores que não possuem carteira de trabalho assinada.

Nesse sentido, o denominado efeito farol do salário mínimo pode provocar mudanças significativas no nível salarial do setor informal e, conseqüentemente, no nível de emprego desse setor. Assim, analogamente ao caso do efeito-preço, o efeito farol pode provocar realocações de mão-de-obra entre os possíveis estados da força de trabalho, gerando alterações na taxa de desemprego, taxa de atividade e grau de formalização do mercado de trabalho. É interessante notar que as mudanças provocadas pelo efeito farol podem ou não tomar a mesma direção das alterações decorrentes do efeito preço, ou seja, é possível que uma determinada variável seja

pressionada num mesmo sentido ou em sentidos contrários por cada um dos efeitos.

Desta forma, as variações no salário mínimo têm potenciais impactos sobre uma diversidade de indicadores de desempenho do mercado de trabalho. De fato, a conjugação dos efeitos preço e farol do salário mínimo podem ocasionar uma série de alterações sobre estrutura e evolução do mercado de trabalho (FOGUEL, 1998).

Entretanto, não é possível dizer *a priori* qual a direção final dessas alterações. Definindo o grau de informalidade como a razão entre emprego informal e emprego formal, por exemplo, pode ocorrer um aumento ou queda neste de acordo com as extensões de ambos os efeitos sobre os níveis de emprego formal e informal. Analogamente, dependendo da magnitude do impacto do salário mínimo sobre os diversos setores de atividade econômica, é possível que a taxa de desemprego de um determinado setor aumente enquanto a de outro diminua (FOGUEL, 1998).

Em síntese, os efeitos do salário mínimo sobre o funcionamento do mercado de trabalho podem levar a uma transformação da estrutura salarial e de emprego por setor de atividade, nível de qualificação e posição na ocupação em diversas direções.

Finalmente, destaca-se a posição de Pochmann (2007) em que denuncia o falso mito de que o salário mínimo em alta implicaria elevação do desemprego (fechamento de empresas) e da informalidade das relações de trabalho (ocupações sem carteira assinada) ou queda do salário real (aumento da inflação).

Conforme os dados da PNAD 2006 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE, o rendimento dos trabalhadores de salário de base (intervalo do segundo ao quinto decis da estrutura da distribuição da renda do trabalho) foi o que mais cresceu em 2006 -12,6%, contra 7,8% no rendimento do extrato superior, o que leva Pochmann (2007) a afirmar que nos dias de hoje percebe-se que a marcha de contínua recuperação do valor real do salário mínimo nacional vem acompanhada da manutenção da estabilidade monetária, queda do desemprego e da informalidade.

## 2.2 O MERCADO DE TRABALHO NEOCLÁSSICO

Nesta seção aborda-se um estudo sobre o mercado de trabalho focando o pensamento da Escola Neoclássica, cujos economistas não acreditavam na forma mercantilista de desenvolvimento econômico, mas sim na concorrência que impulsiona o mercado e conseqüentemente faz girar a economia.

Nesta linha de pensamento o mercado pode ser designado como a estrutura

onde os vendedores e compradores se encontram para transacionar um bem ou serviço que uns podem fornecer e outros desejam usufruir. Nesse encontro determinam-se conjuntamente os níveis de salários, as condições de trabalho e demais aspectos referentes às relações entre o capital e o trabalho (CHAHAD, 2002).

No lado da demanda do mercado de trabalho encontram-se os empregadores, cujas decisões sobre a contratação de mão-de-obra são influenciadas pelas condições existentes no mercado. No lado da oferta do mercado de trabalho estão os trabalhadores efetivos e em potencial, cujas decisões, sobre onde (e se) trabalhar, deve-se levar em conta também suas outras opções sobre como passar o tempo (EHRENBERG e SMITH, 2000).o mercado de trabalho não difere de outros mercados (capital e produto), obedecendo aos princípios básicos de funcionamento que regulam a oferta e procura num mercado de bens ou serviços. Nele é transacionado um serviço (o trabalho), cuja quantidade transacionada é medida através do número de trabalhadores empregados, e em que o preço é o salário pago ao trabalhador.

Nesse sentido, cabe destacar que a teoria neoclássica do final do século XIX, de cunho individualista e microeconômico, considera o trabalho um fator de produção homogêneo e escasso, ofertado pelas unidades familiares e demandado pelas empresas, sob condições de concorrência perfeita. O comportamento racional dos agentes econômicos será regulado, no caso dos indivíduos, pelo princípio da desutilidade marginal do trabalho crescente, e do lado das empresas, pela lei dos rendimentos decrescentes. Ambos os agentes são maximizadores de utilidades e de lucros, respectivamente (ÓCIO, 1995).

### 2.2.1 A Demanda por trabalho

Na concepção de Ócio (1995) a demanda por mão-de-obra deriva da função de produção, que por sua vez reflete a base tecnológica do conjunto das empresas da economia. Sendo que no curto prazo o estoque de capital é constante, a produção dependerá unicamente da quantidade de trabalho utilizada. Supõe-se que a função de produção está sujeita a rendimentos decrescentes,  $Q = q(Nd, K)$ ;  $q' > 0$  e  $q'' < 0$ , e que as firmas maximizam os lucros num mercado plenamente competitivo. Cada empresa poderá adquirir a quantidade de trabalho desejada ao salário de mercado e vender sua produção ao preço prevalecente. O lucro (em unidades de salário) de cada firma será definido por:  $L = Q - W$ ; onde:  $Q$  é o produto (em unidades de salário) e  $W$  os salários

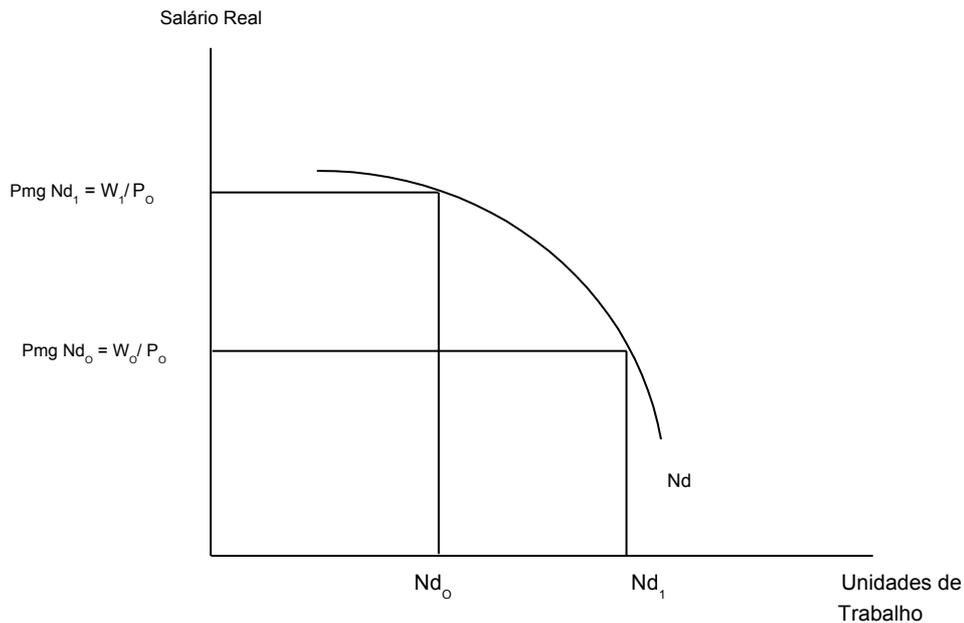
pagos.

Considera Ócio (1995) que o princípio da maximização de lucros sob concorrência perfeita estabelece que a firma atingirá o equilíbrio no ponto em que seu custo marginal iguale a receita marginal ou preço. O custo marginal corresponde ao salário monetário dividido pelo produto marginal do trabalho (em unidades de produto).  $C_{mg} = W/P_{mg}N$ . Dado que no equilíbrio,  $C_{mg} = P$ ; temos que:  $W/P = P_{mg}N$  (em unidades físicas de produto), ou  $W/p = \frac{dQ}{dN}$  (em termos reais).

Portanto, pode-se afirmar que cada firma demandará a quantidade de mão-de-obra cujo produto marginal, que depende de sua função de produção, iguale o salário real, de modo que a curva de produtividade marginal corresponde à função de demanda por trabalho,  $N_d = \frac{dQ}{dN}$ . De outro lado, ao assumir que a função de produção está sujeita a rendimentos decrescentes, fica estabelecida a relação inversa entre a demanda por mão-de-obra e o salário real.

Nessa linha de argumentação Ócio (1995) afirma que a expressão  $N_d = f(W/p)$ ;  $f' < 0$ , representa a demanda agregada por trabalho e, por ter origem na função de produção, possui racionalidade estritamente técnica, diferentemente da função de oferta de trabalho que tem natureza comportamental. Do gráfico 1 se deduz que, se o salário real é " $W_0/P_0$ ", o equilíbrio será obtido quando as empresas, em conjunto, demandarem " $N_{d0}$ " unidades de trabalho. Caso o salário real fosse inferior,  $W_1/P_0$ , como o  $C_{mg} < P_{mg}N_{d0}$ , a absorção de mão-de-obra aumentaria até  $N_{d1}$ .

GRÁFICO 1 – DEMANDA POR TRABALHO



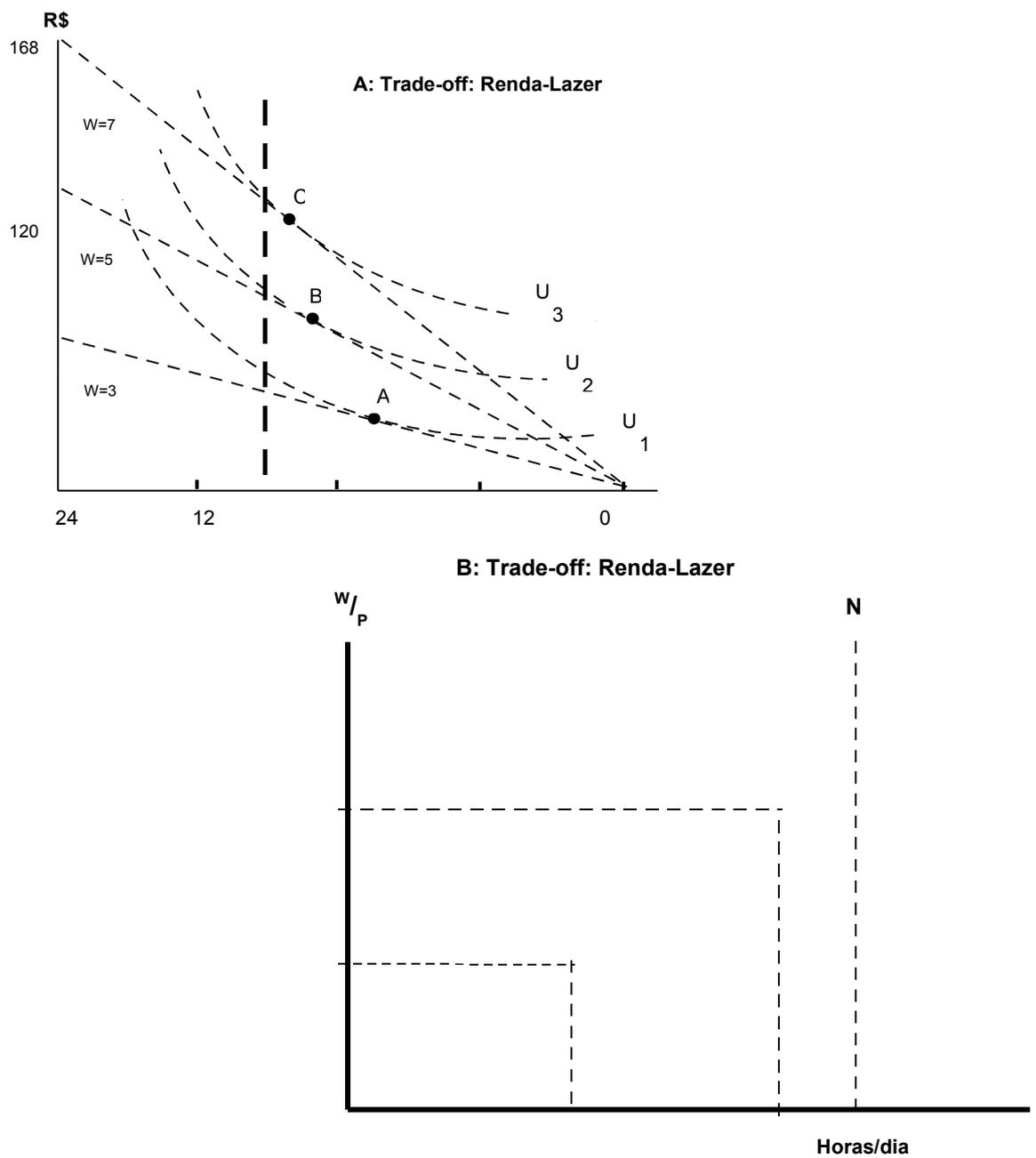
### 2.2.2 A Oferta de Trabalho

Da mesma forma que as empresas, os trabalhadores também são agentes econômicos racionais que visam maximizar utilidades e, tanto o tempo de lazer como a disponibilidade de bens e serviços obtidos através da remuneração do trabalho, proporcionam satisfação. Cada trabalhador individualmente terá que decidir de acordo com suas preferências pessoais, a distribuição de seu tempo entre trabalho e lazer. No gráfico 2 cada curva de indiferença  $U_1, U_2 \dots U_n$  (Froyen, 1990 apud ÓCIO, 1995) representa as várias combinações de lazer e trabalho que proporcionariam ao trabalhador hipotético idêntica satisfação.

De acordo com o estudo de Ócio (1995) o formato das curvas de indiferença, ascendentes de direita para esquerda, reflete a crescente desutilidade marginal do trabalho isto é, o trabalhador padrão somente estará disposto a trocar tempo de lazer por trabalho, se as unidades adicionais de tempo de trabalho oferecerem remuneração crescente. Cada ponto de uma curva de indiferença indica, através da inclinação da curva nesse ponto, a relação de substituição de uma unidade de tempo, uma hora, por

exemplo, pela remuneração exigida (salário-hora requerido).

GRÁFICO 2 – OFERTA DE TRABALHO



As linhas de orçamento familiar resultam da multiplicação de um dado salário-hora pela quantidade de horas de trabalho. Para efeito didático podemos supor que cada uma delas corresponde a um salário-hora de 3; 5 e 7 R\$.

Neste exemplo Ócio (1995) afirma que cada ponto de tangência das linhas de orçamento com as curvas de indiferença tem a propriedade de definir a melhor distribuição possível do tempo disponível de cada trabalhador para cada montante de salário real, poderíamos dizer que neste ponto de tangência, o salário desejado para abrir mão do lazer é exatamente o de mercado, e a projeção do mesmo sobre o eixo das abscissas determinará a quantidade de trabalho em horas/dia, no nosso exemplo, que será ofertada.

Portanto, conclui Ócio (1995) dado o salário real de mercado, determinado endogenamente pela oferta e demanda de trabalho, cada trabalhador fará sua escolha entre trabalho e lazer, optando pela quantidade de horas dia de trabalho que lhe permita atingir a curva de indiferença mais elevada.

A agregação das ofertas individuais de trabalho para cada valor do salário real determina a oferta de trabalho que pode ser representada por:  $N_s = g(W/P)$ ;  $g' > 0$ .

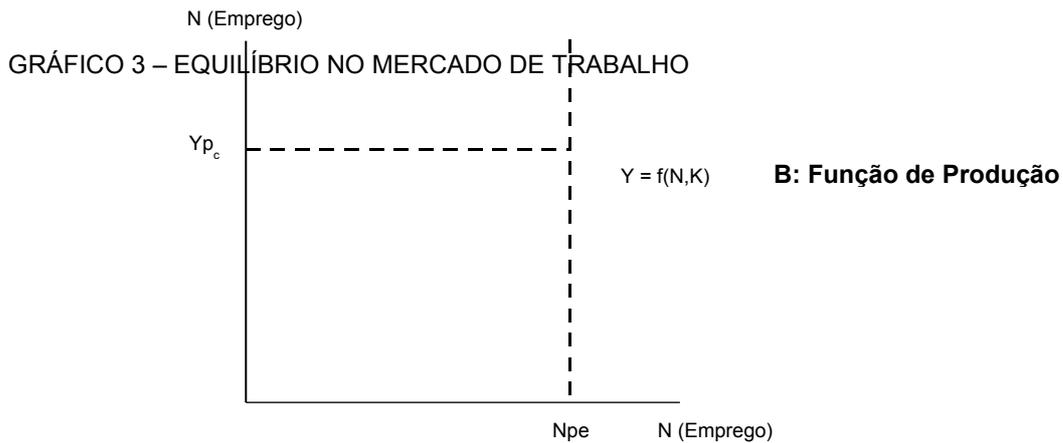
Dado o princípio da desutilidade marginal do trabalho crescente, conclui-se que para que sejam ofertadas quantidades adicionais de trabalho o salário real deverá aumentar. Portanto, aos salários observados no mercado, a curva de oferta de trabalho é positivamente inclinada. É possível que a salários extremamente elevados o “efeito renda” possa superar o usual trade-off entre lazer e trabalho, invertendo a inclinação da curva.

Esta concepção da curva “ $N_s$ ” abre espaço para duas questões polêmicas, a relação entre salários nominais e reais, e o próprio princípio da desutilidade marginal do trabalho, ao supor que o trabalhador é soberano para decidir seu grau de inserção no mercado de trabalho (ÓCIO, 1995).

### 2.2.3 O Equilíbrio no Mercado de Trabalho

Os princípios que regulam o mercado de trabalho e garantem seu equilíbrio são, a perfeita flexibilidade de preços e salários, a total mobilidade da mão-de-obra e o acesso imediato dos agentes às informações relevantes.

A interação das curvas de oferta e demanda de trabalho agregadas determina o nível de emprego e salário real capazes de equilibrar o mercado de trabalho (gráfico 3), de modo que qualquer desvio será automática e imediatamente corrigido. O salário real acima de " $W_e$ " gerará um excesso de oferta de trabalho em relação à demanda, o que com o tempo fará com que o preço do trabalho diminua, e quando abaixo de " $W_e$ ", ocorrerá o contrário. Portanto, a flexibilidade de preços e salários, igualar a produtividade marginal do trabalho à utilidade marginal do produto, permite obter o pleno emprego,  $N_{pe}$  (gráfico 3b) e substituído na função de produção agregada de curto prazo, determina o nível de produção de pleno Emprego, " $Y_{pe}$ ". (Gráf.3b).



A análise neoclássica do mercado de trabalho tem importantes implicações macroeconômicas: a derivação do produto do lado da oferta, independentemente do nível de preços; o formato vertical da curva de oferta agregada; a negação da existência do desemprego involuntário e o movimento sincronizado do salário real e monetário.

Da operacionalidade do mercado de trabalho é possível atingir o pleno emprego e o salário real de equilíbrio, independentemente do nível de preços e do salário monetário.

Demanda:  $W/P = f(N_d)$  ;  $W = P f(N_d)$

Oferta:  $W/P = g(N_s)$  ;  $W = P g(N_s)$

O equilíbrio  $N_d = N_s$ ; ou  $f(N_d) = g(N_s)$ , determina "Npe", independentemente de "P". Preços mais elevados apenas deslocariam verticalmente e para cima as funções de oferta e demanda de trabalho sem alterar o nível de emprego. A curva de oferta clássica é vertical, ÓCIO (1995).

Concluindo pode-se afirmar que a idéia central da economia neoclássica é a de concorrência. Embora os indivíduos ajam apenas em proveito próprio, os mercados em que vigora a concorrência funcionam espontaneamente, de modo a garantir (por um mecanismo abstrato designado por Smith como "a mão invisível" que ordena o mercado) a alocação mais eficiente dos recursos e da produção, sem que haja excesso de lucros. Por essa razão, o único papel econômico do governo (além do básico, que é garantir a lei e a ordem) é a intervenção na economia quando o mercado não existe ou quando deixa de funcionar em condições satisfatórias, ou seja, quando não há livre concorrência. Segundo a teoria neoclássica, na economia concorrencial a oferta de cada bem e de cada fator de produção tende sempre a igualar a procura. Em todos os mercados, o elemento que determina esse equilíbrio entre oferta e procura são os preços (o preço do trabalho, nesse caso, seria o salário).

### 2.3 FORÇA DE TRABALHO E ASSALARIAMENTO<sup>10</sup>

Conforme ressalta Pochmann (1995), na economia de mercado, o meio de subsistência do trabalhador depende da venda de sua força de trabalho ao capitalista. O salário equivale a uma parte do valor de troca adicionado pelo uso da força de trabalho

<sup>10</sup> Parte dessa seção se baseia no trabalho de Carleal (1999)

ao processo produtivo, enquanto a parte restante, o excedente econômico apropriado na forma do lucro (mais valia), é a responsável pela existência do capitalista e pela continuidade do emprego da mão-de-obra assalariada.

Segundo Marx (1983 *apud* CARLEAL, 1999), o ponto de partida lógico e histórico do capitalismo é a disponibilidade de uma mercadoria especial, a força de trabalho. Tal disponibilidade decorre de um longo processo de expropriação que transfere para alguns a posse dos meios de produção impondo à grande maioria, entretanto, a condição de despossuído e logo, vendedor da força de trabalho.

A separação entre possuidor e despossuído dos meios de produção está na base da constituição dos mercados de trabalho. De fato, são condições fundadoras: a mercantilização da terra e da força de trabalho. A generalização da venda da força de trabalho e a dominância dessa prática como meio de obtenção da sobrevivência vai imprimir ao trabalho, forma a-histórica, a especificidade do capitalismo, qual seja, o trabalho assalariado.

Com base nisso, Carleal (1999) afirma que as condições de compra e venda da força de trabalho foram listadas inicialmente por Marx e centravam-se nos seguintes aspectos:

- I. a força de trabalho só pode ser vendida no mercado se oferecida por seu próprio possuidor, pela pessoa da qual é força de trabalho;
- II. é necessário que o possuidor possa dispor dela, que seja proprietário livre de sua capacidade de trabalho;
- III. ele e o possuidor do dinheiro encontram-se no mercado e entram em relação um com o outro como possuidores de mercadoria, dotados de iguais condições inclusive jurídica;
- IV. o possuidor deverá vender sua força de trabalho por prazo determinado no sentido de que não pode perder sua propriedade sobre ela;
- V. o possuidor da força de trabalho não pode vender mercadoria que encarne trabalho. Assim o dono deve encontrar o possuidor de força de trabalho livre dos meios de produção e livre para dispor de sua própria capacidade de trabalho (Marx 1983, p. 189-191, *apud* CARLEAL, 1999).

Fica delimitada, portanto, as condições de troca entre capital e trabalho, excluindo todas as formas de trabalho autônomo, auto-emprego, etc. A mercadoria força de trabalho será destinada à produção de algum bem ou serviço mercantil num determinado tempo. O controle do uso do tempo vai exigir um conjunto de práticas

organizativas e de controle dos trabalhadores. Marx argumentava que o capitalista necessariamente vai se afastar dos processos de trabalho sendo substituído por trabalhadores que personificam o capital. Logo, os trabalhadores podem ser operários, chefes de linha de produção ou da família de produtos, gerentes, administradores, diretores, etc.

As condições nas quais a força de trabalho é transacionada, controlada e a escala de sua utilização se modificaram ao longo do desenvolvimento do capitalismo. Inicialmente, a venda da força de trabalho tem um papel reordenador das produções artesanal e camponesa, porém, em escala marginal ao lado do artesão, do mestre e do trabalhador agrícola.

Em segundo lugar, a ordenação da população sob a condição de força de trabalho, também demorou muito a concretizar e precisou da generalização da manufatura e, posteriormente, da indústria para estabelecer a prevalência do trabalho assalariado, sobretudo o operário.

Ainda, argumenta que a complexificação das funções do Estado e a multiplicação das atividades de serviços permitiram, por sua vez, uma crescente diferenciação dos trabalhadores assalariados, reduzindo fortemente a condição operária. Nesse processo as condições de compra e venda desta mercadoria se alteraram e as práticas de contratação passaram a ser reguladas por leis reconhecidas sob o estatuto do direito do trabalho (CARLEAL, 1999).

Trabalho assalariado é, portanto a forma que assumiu o trabalho no capitalismo. A sua generalização, no entanto, permite que se fale de assalariamento de uma determinada sociedade. Logo, as sociedades ditas capitalistas devem apresentar como condição básica a generalização da venda da força de trabalho (CARLEAL, 1999).

O conceito de assalariamento indica a dominância do trabalho assalariado. Ele também permite pensar diferenciação real entre os trabalhadores assalariados num determinado momento no tempo. Ou seja, assalariamento se distingue de proletarização mesmo que a incorpore. Ser assalariado não significa ser proletário, mesmo que entre os assalariados encontrem-se os proletários.

Quando Carleal (1999) fala em assalariamento e não de proletarização está se reconhecendo que ao longo do capitalismo os trabalhadores se diferenciaram. O que os unifica, porém, é a não propriedade de meios de produção. Entretanto, há diferentes graus de dependência entre os trabalhadores e os capitalistas à medida que – sem trabalho – por quanto tempo cada um poderá sobreviver juntamente com sua família? A

esta pergunta provavelmente obtêm-se diferentes respostas as quais não invalidam o ponto central que o unifica: para viver é preciso trabalhar, logo é preciso vender a força de trabalho.

A criação do SM ao longo da história do capitalismo é fruto, ao mesmo tempo, da luta dos trabalhadores e da intervenção do Estado. O estabelecimento de um piso salarial legal para o ingresso no mercado de trabalho significou um melhor nível de vida para a classe trabalhadora, principalmente depois da grande crise econômica de 1929.

Nos países industrializados, foi necessária a garantia institucional de uma renda mínima, o fortalecimento dos sindicatos e do sistema de contrato coletivo, uma vez que o mercado de trabalho mostrou ser, na maior parte das vezes, desfavorável aos trabalhadores. Isso ocorreu, e ainda ocorre, porque o livre funcionamento do mercado termina levando, ao longo do tempo, à existência de uma quantidade de mão-de-obra bem maior do que os postos de trabalho gerados. Em função disso, o poder de barganha dos trabalhadores torna-se insuficiente para elevar o nível de rendimentos do conjunto dos assalariados, sobretudo dos trabalhadores não qualificados (DIEESE, 1992).

A instituição do Salário Mínimo teve por objetivo garantir uma remuneração melhor ao conjunto dos trabalhadores não qualificados e este tipo de regulamentação tende a unificar o salário de ingresso no mercado, o que é bom quando o sistema de contratação coletiva não é praticado.

Nos países desenvolvidos, a política de Salário Mínimo está inserida no conjunto de políticas sociais, embora um número bem reduzido de trabalhadores receba valores próximos ao mínimo.

Nos países de terceiro mundo, de acordo com estudo do Dieese (1992), o SM é, ou deveria ser, garantia de sobrevivência e, ao mesmo tempo, instrumento de orientação de grande parte dos salários pagos.

### 2.3.1 O Salário Mínimo no Mundo<sup>11</sup>

Os primeiros países a instituir pisos salariais, no final do século XIX, foram a Austrália e a Nova Zelândia, países distantes da Europa e da América do Norte, principais centros industriais na época.

O primeiro país europeu a legislar sobre o Salário Mínimo foi a Inglaterra, em

---

<sup>11</sup> Parte dessa seção se baseia no estudo do DIEESE (1992) sobre a história do salário mínimo

1909. Depois foi a vez dos Estados Unidos, em 1912, seguido da França em 1915, da Noruega e Áustria em 1918, da Tchecoslováquia em 1919, da Alemanha em 1923, da Espanha em 1926 e Bélgica em 1934 (SABÓIA, 1985).

Para Sabóia (1985), essas experiências possuíam dois traços em comum. Por um lado, representavam a luta dos trabalhadores contra a exploração do trabalho. Por outro, em todos esses casos, o Salário Mínimo limitado inicialmente a alguns setores e representando conquistas de determinadas categorias de trabalhadores, se estende aos poucos ao conjunto de toda economia. Esse processo adquire maior intensidade a partir da crise dos anos de 1930 e da Segunda Guerra Mundial. Na América Latina, apenas a Argentina tem experiência semelhante à desses países da Europa.

O México, no princípio do século XX, é o primeiro país latino americano a indicar o Salário Mínimo em sua constituição. Essa disposição constitucional reconhece, explicitamente, que o Estado deve assegurar um nível de vida mínimo aos trabalhadores. No início da década de 1930, é criada a Comissão Nacional do Salário Mínimo que tem como tarefa definir os salários dos mexicanos (DIEESE, 1992).

Nos principais países capitalistas, o Salário Mínimo passa por importantes mudanças, após a grande crise econômica de 1929. Com a intervenção do Estado na economia, ele se transforma em instrumento de política social. Assim, nos Estados Unidos, em 1938, o Salário Mínimo passa a ser parâmetro básico da política social do Governo, como parte do conjunto de medidas direcionadas aos trabalhadores, tem-se a redução de jornada de trabalho para 40 horas semanais, o fortalecimento dos sindicatos à generalização dos contratos coletivos de trabalho (DIEESE, 1992).

Também na Europa Ocidental, sobretudo a partir do final da Segunda Guerra Mundial, o Salário Mínimo começa a fazer parte, cada vez mais, das medidas governamentais relativas à garantia dos direitos básicos de cidadania (DIEESE, 1992).

Na França, por exemplo, a política de Salário Mínimo é reformulada em 1950. É criado o Salário Mínimo Interprofissional Garantido – SMIG. Uma comissão tripartite define, em 1952, a escala móvel como instrumento de recomposição do poder aquisitivo do Salário Mínimo, o que se reflete nos pisos salariais das categorias profissionais (DIEESE, 1992).

Na Itália, embora não exista o Salário Mínimo nacional com as características encontradas no Brasil, há um acordo social mantido desde 1945 entre a CGIL – Confederação Geral Italiana dos Trabalhadores – e a CONFINDUSTRIA – Confederação das Organizações da Indústria – pelo qual os salários têm reajustes

automáticos de acordo com a variação do custo de vida. Quanto menor o salário, maior o reajuste. Esta diferenciação ocorre porque a escala móvel é composta por um índice de preços definido a partir de uma cesta básica de bens e serviços do trabalhador. A variação no custo desta cesta é repassada aos salários em geral, privilegiando aqueles de menor valor (DIEESE, 1992).

Conforme estudo do Dieese (1992), são poucos os trabalhadores que recebem Salário Mínimo ou seu equivalente nos países desenvolvidos, não ultrapassando, de um modo geral, os 20% do conjunto dos assalariados. Isto ocorre porque o sistema de contratação coletiva de trabalho, generalizado e bem desenvolvido, possibilitou elevar os salários a níveis superiores ao SM de sobrevivência. Nesses países, os trabalhadores com remuneração próxima ao Salário Mínimo pertencem a categorias não organizadas ou sem formalização do contrato coletivo de trabalho (DIEESE, 1992).

Cabe ressaltar que o Salário Mínimo é importante nos países industrializados como parte de um conjunto de medidas voltadas à cidadania. Assim, como há seguro desemprego, aposentadoria, renda mínima garantida para pessoas com ou sem ocupação e com rendimento inferior a uma linha de pobreza – limite da condição de miséria – há também um Salário Mínimo para trabalhadores pouco qualificados.

Vale registrar ainda que, durante os anos de 1980, com aprofundamento da crise econômica nos países do primeiro mundo e as profundas mudanças ocorridas no mercado de trabalho, nos contratos de trabalho e nos rendimentos dos assalariados, mais uma vez, o Salário Mínimo foi confirmado como instrumento básico na política social destes países.

### 2.3.2 O Salário Mínimo no Brasil

No Brasil, o salário mínimo foi instituído em 1º de maio de 1940, para vigorar a partir de 1º de julho daquele ano. Foram então definidos catorze níveis salariais diferentes, a serem aplicados em regiões delimitadas pelo Governo Federal, a partir de pesquisa nacional que permitiu aferir o valor mais freqüente das remunerações mais baixas praticadas em cada uma das áreas (SABÓIA, 1985).

Pouco a pouco, de acordo com Sabóia (1985) o salário mínimo foi sendo unificado por regiões geográficas, até chegar a um só, em 1984. A evolução de mais de meio século do salário mínimo no Brasil experimentou quatro fases bem distintas. A primeira fase, de consolidação, compreendeu o período que vai desde 1940 até 1951.

Corrigido para valores de março de 2004, o primeiro valor decretado corresponderia a R\$ 828,00. No ano de 1943, o salário mínimo foi reajustado duas vezes e, embora a lei previsse correções em períodos não superiores a três anos, permaneceu congelado até 1951. A queda violenta de seu poder de compra de 1946 até 1951 ocorreu simultaneamente ao desmonte dos controles da economia, parte dos objetivos da política liberal do governo Dutra. A segunda fase, de recuperação do salário mínimo, correspondeu ao período 1952 a 1964. Entre 1952 e 1959, houve um forte crescimento de seu poder aquisitivo, que chegou, em 1957, ao maior valor da história: R\$ 1.036,00 a preços de março de 2004. De 1960 a 1964, seu valor permanece estável (SABÓIA, 1985). O crescimento do salário de base na década de 1950, conforme Sabóia, ocorreu simultaneamente ao processo de industrialização no Brasil. Isso se deu tanto pelo compromisso do governo com uma melhor distribuição dos frutos do desenvolvimento, quanto em função das lutas sindicais travadas no período. A pauta de reivindicações incluía reajustes salariais; 13º salário, conquistado em 1962; salário família, decretado em 1963 e as campanhas nacionais pelas reformas de base, registradas até 1964. A terceira fase, marcada pela restrição do salário mínimo, iniciou-se em 1965 e se prolongou até meados da década de 1990. Durante o governo militar (1964 –1984), a repressão ao movimento sindical, a eliminação da estabilidade no emprego e a política de arrocho salarial, caminharam para uma efetiva concentração de renda. Entre 1965 e 1974, o salário mínimo mantinha, na média anual, apenas 69% do poder aquisitivo de 1940. A mudança da política salarial, a partir de 1974, e a introdução dos reajustes semestrais, em 1979, chegaram a sinalizar uma recuperação do valor real do salário mínimo até o ano de 1982 (21,2%). Ao longo da década seguinte – que passou para a história como a “década perdida” – o salário mínimo retomou a trajetória de perda crescente do poder de compra. De 1983 a 1991, o poder aquisitivo do salário mínimo caiu acentuadamente, passando a valer, em média, apenas 43% do vigente em 1940. Essa tendência prolongou-se até 1994, quando chegou a 24% do valor instituído em 1940. Finalmente, a partir de maio de 1995, o salário mínimo inicia um movimento de recuperação, que o levou a 31% de seu valor inicial no ano de 2003 (DIEESE, 1992).

A criação do Salário Mínimo em 1940 fez parte de uma série de intervenções do Estado Brasileiro, no sentido de regular os conflitos entre o capital e o trabalho que se generalizavam com início da industrialização. A legislação relativa ao trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando definida em 1943, abrangia praticamente só os trabalhadores urbanos, embora estes, durante a década de 1940,

constituíssem a menor parte da força de trabalho, quase toda ela localizada no campo.

Foram necessários ainda muitos anos de luta para que o trabalhador rural tivesse acesso, pelo menos por lei, a diversos direitos trabalhistas, como a estabilidade no emprego após dez anos de trabalho numa mesma empresa privada (legislação anterior à criação do FGTS em 1967), descanso semanal remunerado, aviso prévio, férias anuais remuneradas, sindicalização, e outros, o que comprova que os objetivos do Estado estavam voltados para o processo de industrialização e para a regulamentação do conflito urbano entre o capital e o trabalho (DIEESE, 1992).

As diversas legislações do trabalho, embora trouxessem avanços sociais, tinham uma contrapartida não desejada, uma vez que retiravam dos sindicatos muito de seu poder político. Por outro lado, do ponto de vista empresarial, a criação do Salário Mínimo permitiu a unificação de uma determinada taxa de salários e, assim estabilidade no cálculo do custo da mão-de-obra. Além disso, o Salário Mínimo representou uma garantia de demanda de bens de consumo e serviços de uso dos assalariados, produtos que na época eram carro-chefe do incipiente processo de industrialização nacional.

No estudo do DIEESE (1992) fica evidente que fixação dos primeiros valores do SM fazia parte de uma ampla orientação governamental. Dentro desse mesmo espírito, foi criado pela Constituição de 1937 o Conselho de Economia Nacional, com representantes de empregados e empregadores dos vários ramos da produção, com o objetivo de coordenar e aperfeiçoar a produção nacional. Em 1942, em plena Segunda Guerra Mundial, foi também definida a Coordenação de Mobilização Econômica, com a preocupação de orientar as atividades produtivas, os transportes e ainda fixar os preços máximos, mínimos e básicos dos produtos de consumo nacional.

O regime instaurado em abril de 1964, inovou ao regular os salários da economia brasileira, pois, até então, os governos anteriores limitavam-se a fixação do salário mínimo e dos vencimentos dos servidores públicos. Num primeiro momento, essa decisão de interferir no mercado de trabalho, era fruto do diagnóstico, que os economistas daquele governo faziam da inflação brasileira. Num segundo momento, a continuidade da política salarial visou – com excelentes resultados – facilitar a acumulação de capital, via aumento da taxa de lucro e compressão da taxa salarial (“arrocho salarial” como ficou popularmente conhecido) (BARBOSA e MOREIRA, 2001).

No período de aprofundamento da abertura política (Governo Figueiredo), a política salarial teve que ser reformulada à luz do movimento de massas iniciada na região do ABC paulista, e também, por conta do acirramento das tensões inflacionárias.

Os reajustes passaram a semestrais e diferenciados por faixas salariais, de maneira que até fevereiro de 1983 (edição do DL 2012/83) os salários até 3 SM recebiam 110% do INPC e aqueles maiores que 3 SM até 10 SM recebiam 100% do INPC. Com a crise externa de 1981/1983, o governo volta a introduzir mudanças na política salarial (DL 2012/83), objetivando saldos positivos nas transações correntes, via contenção da demanda interna, e particularmente dos salários (BARBOSA e MOREIRA, 2001).

Terminado o ciclo dos governos militares, assume o governo civil de José Sarney. Após uma fase de muita indecisão o governo institui o Plano Cruzado (fevereiro de 1986), o Plano Bresser (junho de 1987) e o Plano Verão (janeiro de 1989), todos de natureza heterodoxa. Com as sucessivas derrotas das experiências heterodoxas e o fim do governo da “Nova República”, é eleito Fernando Collor e com ele inicia-se uma nova fase da política brasileira: “o neoliberalismo subdesenvolvido”. Mais uma vez a política salarial é dimensionada de forma a atender aos imperativos do combate à inflação e do ajuste externo.

Findo o período Collor, é eleito Fernando Henrique Cardoso, que com o Plano Real, consegue debelar o fenômeno inflacionário, mas ao mesmo tempo aprofunda também as medidas introduzidas pelo antecessor, gerando “precarização” no mercado de trabalho e retirando direitos sociais. A verdade é que não se pode falar propriamente de uma política salarial, apesar de ter existido algumas regras salariais definidas pelo Congresso Nacional. O “arrocho salarial” foi viabilizado pela reestruturação produtiva e por uma agressiva política de ataque ao mundo do trabalho (BARBOSA e MOREIRA, 2001).

O Presidente Luis Inácio Lula da Silva, eleito pela primeira vez em 2002 e reeleito em 2006, no início do seu segundo mandato, encaminhou um projeto de lei ao Congresso Nacional dispondo sobre o valor do salário mínimo a partir de 2007 e estabelecendo diretrizes para a sua política de valorização de 2008 a 2023. O projeto estabelecia que o salário mínimo, a partir de 1º de abril de 2007, passaria para R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) e no período de 2008 a 2011, os reajustes do salário mínimo seriam antecipados em um mês por ano até que a majoração ocorra em 1º de janeiro de 2011. O reajuste para preservação do poder aquisitivo do salário mínimo, a partir de 2008, corresponderá à variação acumulada do INPC. A título de aumento real, o salário mínimo será acrescido de percentual idêntico ao do crescimento real do PIB ocorrido dois anos atrás (ou seja, em 2008, além do INPC, o salário mínimo receberá aumento equivalente à variação do PIB em 2006).

Os dados que mostram a evolução histórica do salário mínimo permitem destacar duas importantes conclusões. A primeira é a de que um dos poucos pontos de consenso nacional é o baixo valor do salário mínimo e a segunda é que uma política para a sua valorização não deve ser elaborada de forma isolada, uma vez que um projeto de desenvolvimento requer um conjunto de ações que se concretizem em políticas industrial, agrícola, social e financeira, desta forma a introdução de um Piso Regional Mínimo será objeto de análise no próximo capítulo.

### 3 PISO MÍNIMO REGIONAL

Este capítulo pretende oferecer uma abordagem geral sobre a implantação do Piso Regional no estado do Paraná, destacando a diferença entre Salário Mínimo Regional e Piso Regional Mínimo.

Na tentativa de buscar uma maior valorização, como já se destacou anteriormente, o Salário Mínimo sofreu vários reajustes com diferentes critérios.

Em 1940 o valor nominal do Salário Mínimo era diferenciado conforme cada região, e a variação salarial era distinta regionalmente, ou seja, os reajustes eram diferentes para cada região. Esse fato foi motivo de grandes discussões, por exemplo, em 1954 os empresários mineiros se revoltaram com o alto reajuste concedido aos trabalhadores daquela região, enquanto que em outras regiões o reajuste foi bem menor, o que levou o presidente João Figueiredo a decretar sua unificação em 1984. Esta unificação foi confirmada na constituição de 1988, quando diz no seu art. 7º, inciso IV, que ele é "nacionalmente unificado", isto é, deve existir apenas um salário mínimo em todo o território nacional (DIEESE, 2002).

O salário mínimo foi instituído no Brasil pela Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, mas os níveis salariais mínimos foram fixados pela primeira vez pelo Decreto-lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940. Esses níveis eram bastante variados, de acordo com as diferentes regiões (isto é, os Estados), oscilando entre o menor, de 120 mil réis (Maranhão e Piauí), e o máximo, de 240 mil réis (Distrito Federal, hoje município do Rio de Janeiro, então Capital da República).

O salário mínimo era fixado, portanto, de acordo com diversas regiões. Neste sentido, dispunha o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante preceito que inspirou o art. 157, I, da Constituição de 1946, que também alude a "regiões" (condições de cada região). A referência a "regiões" foi mantida pelas subseqüentes constituições, mas a Carta vigente, de 1988, determinou que o salário mínimo fosse "nacionalmente unificado". No curso do tempo, as revisões do salário mínimo foram reduzindo o número de regiões, até que, pelo Decreto-lei nº 2.351, de sete de agosto de 1987 (instituiu o "piso nacional de salários"), foi fixado valor único para o salário mínimo em todo o Brasil. A Constituição de 1988 apenas consagrou a tendência que já se fixara na legislação ordinária. Porém, é importante destacar que os níveis salariais eram diferentes em cada unidade da Federação, mas os Estados não interferiam na respectiva fixação. Os valores eram determinados por decreto do Presidente da

República. Diversidade nos valores, mas centralização na fonte de declaração dos referidos valores – eis o lema que durante quase cinco decênios norteou a legislação do salário mínimo no Brasil.

### 3.1 PISO REGIONAL X SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL

Esta seção pretende oferecer uma abordagem sobre a implantação do Piso Regional, primeiramente estabelecendo a diferenciação que existe entre Salário Mínimo Regional e Piso Regional Mínimo.

De acordo com Romita (2007) seria infrutífera qualquer tentativa dos legisladores estaduais que redundasse em níveis diversificados para o salário mínimo. Tal lei estadual padeceria do vício de inconstitucionalidade, porquanto o salário mínimo, nos termos do já citado inciso IV do art. 7º da Constituição da República, é nacionalmente unificado.

Contudo, o art. 7º da Constituição inclui entre os direitos dos trabalhadores (inciso V) "piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho". Ao contrário do que sucede relativamente ao salário mínimo, que é objeto de definição por lei, nenhum texto legislativo brasileiro conceitua "piso salarial". A expressão foi consagrada pela prática de negociação coletiva, figurando no texto de convenções e acordos coletivos de trabalho. Incluída na "pauta de reivindicações" de dissídios coletivos suscitados pelos sindicatos de trabalhadores, acabou por ser adotada também pelos tribunais do trabalho, que a empregavam nas sentenças normativas. A expressão foi incluída em prejulgados e instruções normativas do Tribunal Superior do Trabalho, daí passando diretamente para o texto da Constituição da República.

Segundo Romita (2007), a expressão "piso salarial" se opõe a "teto", aludindo a primeira a um limite inferior e, a outra, a um valor máximo. A referida expressão (piso salarial) não tem significado técnico e jamais foi definida de modo satisfatório, por lei ou mesmo na doutrina.

Várias expressões são empregadas para designar níveis inferiores de salário: salário mínimo, mínimo profissional, salário profissional, piso salarial, salário normativo. Com exceção da primeira, nenhuma delas é empregada com rigor científico. A expressão "salário mínimo", sim, é consagrada internacionalmente, utilizada em textos da Organização Internacional do Trabalho e goza de tradição nos meios doutrinários trabalhistas. As demais, porém, não designam conceitos precisos pelo contrário, seu

significado varia de acordo com o contexto em que são utilizadas ROMITA (2007).

No início do ano 2000, de forma atípica, o debate sobre o novo valor do salário mínimo é antecipado. Uma comissão especial de deputados federais debruça-se sobre o tema e busca definir o novo valor bem como as fontes para o seu financiamento – no caso, dos impactos sobre as contas da Previdência Social. É em meio a esse debate e sob pressão, inclusive de suas bases aliadas, que o governo federal encaminha o Projeto de Lei Complementar onde estabelece a figura do piso salarial estadual. Quando se iniciaram os debates em torno da majoração do salário mínimo (que era de R\$ 136,00 reais por mês), algumas correntes de opinião sustentavam que ele deveria passar a equivaler pelo menos a cem dólares norte-americanos, o que produziria o resultado de R\$ 180,00 reais por mês. Lideranças políticas de prestígio nacional advogavam a fixação de valores ainda mais altos, enquanto setores governamentais da área econômica e previdenciária defendiam o mínimo de R\$ 150,00 reais. Prevaleceu o valor de R\$ 151,00 reais por mês, em vigência a partir de três de abril de 2000 (Medida Provisória nº 2.019, de 23 de março de 2000, mais tarde convertida na Lei nº 9.971, de 18 de maio de 2000).

No curso desses debates, surgiu a idéia de se retornar ao antigo regime de mínimos regionais: os Estados que entendessem plausível um valor do salário mínimo mais elevado que o de R\$ 151,00 por mês deveriam tomar essa iniciativa. Haveria, contudo, o óbice constitucional: a Constituição veda a adoção de salários mínimos locais ou regionais. Verificou-se então que o parágrafo único do art. 22 da Constituição prevê a possibilidade de se delegar aos Estados, mediante lei complementar, a tarefa de legislar sobre questões específicas de direito do trabalho, vale dizer, poderiam os Estados legislar não sobre salário mínimo, mas sobre piso salarial.

Para que os Estados legislassem a respeito deste assunto, deveriam ser previamente autorizados por lei complementar. Com este objetivo, o Poder Executivo remeteu ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 113, de 2000, pelo qual ficam os Estados e o Distrito Federal autorizados a instituírem o piso salarial a que se refere o art. 7º, inciso V, da Constituição, por aplicação do disposto no seu art. 22, parágrafo único. Buscava-se alcançar a possibilidade de fixação de piso regional diferenciado, admitindo-se, pela primeira vez, a participação local na definição de níveis salariais inferiores.

Na verdade, do ponto de vista político, a instituição do piso salarial descentralizado constitui um avanço na democracia participativa, pois este processo

deverá estimular os trabalhadores a se articular para a melhoria salarial das diferentes categorias profissionais.

Este projeto de lei teve rápida tramitação no Congresso e, sancionado pelo Presidente da República, transformou-se na Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000 (publicada no DOU de 17 de julho)<sup>12</sup>.

Esta autorização não poderá ser exercida no segundo semestre do ano em que se realizarem eleições para os cargos de governador e deputado estadual nem em relação à remuneração dos servidores públicos municipais (§ 1º). Por outro lado, o referido piso salarial poderá ser estendido aos empregados domésticos (§ 2º).

Esta lei permitiu a existência de pisos nos Estados aos empregados do setor privado e doméstico, desde que não tenham piso em suas categorias profissionais, definido em lei ou por negociação coletiva, cabendo ao poder Executivo a iniciativa para fixar o piso com a aprovação da Assembléia Estadual. Desta forma os estados ficaram livres para implantarem o seu próprio piso salarial, não dependendo do governo Federal, e nem este ficou subordinado a pressões de governadores.

Com isso o governo optou por desvincular o salário mínimo que afeta o mercado de trabalho e o que afeta a previdência. Os benefícios da previdência continuam tendo como referência o salário mínimo nacional, porém, esta medida possibilita adotar em cada estado, uma agenda positiva de criar outro valor de referência para o mercado superior ao salário mínimo.

Segundo Néri (1999) um país de dimensão continental como o Brasil comporta uma formidável diversidade de mercados de trabalho locais, aspectos como os hábitos de consumo, o tamanho e a composição das famílias, os preços e a situação fiscal de estados e municípios variam notavelmente de uma região para outra. Logo não faz sentido a constituição determinar a existência de um salário mínimo unificado, afinal todos devem saber que o salário mínimo no interior do Piauí não tem o mesmo vigor do que no estado de São Paulo e, foi justamente à constatação de marcantes diferenças regionais dos índices de custo de vida entre as diversas regiões brasileiras, um dos argumentos favoráveis à regionalização do salário mínimo.

Com a entrada em vigor da proposta de regionalização do salário mínimo, até o momento apenas o estado do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo adotaram o piso regional, (tabela 1).

---

<sup>12</sup> Vide anexo IV.

No mês de dezembro de 2001, quando o salário mínimo valia R\$ 180,00 o governo do estado do Rio de Janeiro aprovou nova lei fixando três faixas de pisos (R\$ 220,00; R\$ 223,00 e R\$ 226,00), cada uma relativa a um conjunto de ocupações profissionais - um artifício que parecia atender ao preceito constitucional de piso proporcional à extensão e complexidade do trabalho. Nos anos seguintes, o Executivo estadual promoveu duas mudanças. A primeira delas foi a criação de três outras faixas salariais: a partir de 2003, passaram a vigorar seis faixas de valores para o piso regional. A outra mudança foi a ampliação da distância entre as faixas.

Em 15 de julho de 2001, o Governo do Rio Grande do Sul também instituiu pisos regionais que variavam de R\$ 230,00 a R\$ 250,00 divididos em 4 faixas, cada qual agrupando um conjunto de categorias, incluindo os servidores públicos estaduais. Posteriormente à implantação, esses pisos passaram por reajustes anuais balizados pela taxa de crescimento da economia estadual no ano anterior, acumulada à inflação estimada para a database de maio de cada ano, segundo o INPC-IBGE.

São Paulo foi o quarto estado a instituir o piso regional e suas faixas salariais são as mais altas, justificadas pelo tamanho de sua economia e pelo alto custo de vida naquele estado brasileiro. A lei estabelece três faixas salariais: R\$ 410,00 R\$ 450,00 e R\$ 490,00 (anexo 3). Segundo o governo paulista, os valores superiores ao salário mínimo nacional de R\$ 380,00 beneficiarão mais de um milhão de trabalhadores da iniciativa privada que não possuem piso salarial definido por lei Federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A tabela 1 resume os valores dos pisos estaduais do Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo medidos em termos da unidade da moeda nacional (R\$) nas suas diferentes faixas<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> As datas com mês e ano apresentados na tabela referem-se ao período que entrou em vigor as leis dos pisos regionais

TABELA 1 – FAIXA DE SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL POR ESTADO

ESTADO Vigência	Vigência	FAIXA I	% SMN*	FAIXA II	% SMN	FAIXA III	% SMN	FAIXA IV	% SMN	FAIXA V	% SMN	FAIXA VI	% SMN
PARANA	12/05/2006	427,00	1,22	429,12	1,22	431,28	1,23	433,44	1,23	435,61	1,24	437,80	1,25
RIO DE JANEIRO	01/01/2007	404,02	1,058	424,08	1,116	440,52	1,159	471,79	1,241	486,13	1,279	XXX	XXX
RIO GRANDE DO SUL	01/05/2007	430,23	1,132	440,17	1,158	450,09	1,185	468,28	1,132	XXX	XXX	XXX	XXX
SÃO PAULO	01/08/2007	410,00	1,079	450,00	1,185	490,00	1,289	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX

Elaboração do próprio autor

\*SMN – Salário Mínimo Nacional

Fonte: Lei Estadual Paraná nº 15.118;<sup>14</sup>; Lei Estadual Rio de Janeiro nº 4.986;

Lei Estadual Rio Grande do Sul nº 12.713; Lei Estadual São Paulo nº 12.640.

### 3.2 O PISO REGIONAL NO PARANÁ

O governo do Paraná, nos termos da Lei Complementar Federal nº 103 fixou, através da Lei nº 15.118 de 12/05/2006 (anexo 01) o piso salarial regional em valores que variavam entre R\$ 427,00 (quatrocentos e vinte e sete reais) e R\$ 437,80 (quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta centavos), em conformidade com as diversas categorias profissionais, o que proporcionou um aumento real de até 25% em relação ao salário nacional vigente até abril de 2006.

Esta lei prevê uma série de faixas salariais mínimas para diferentes categorias profissionais sem convenção coletiva, que é de R\$ 427,00 para trabalhadores das atividades agropecuárias, florestais; de R\$ 429,12 para empregados domésticos e empregados do comércio, entre outros; de R\$ 431,28 para trabalhadores em serviços administrativos; de R\$ 433,44 para trabalhadores da construção civil; de R\$ 435,61 para administradores, capatazes de explorações agropecuária; de R\$ 437,80 para trabalhadores de serviço de contabilidade e caixas.

Entre outros dados usados para a definição do índice, o governo levou em consideração que categorias de trabalhadores organizadas do Paraná conseguiram estabelecer um valor mínimo médio dos seus pisos salariais em 28% acima do salário mínimo nacional. Assim, um aumento de 21% a 25% foi considerado razoável para uma série de categorias não-organizadas. A variação de 4% entre o menor e o maior valor

<sup>14</sup> Estes valores foram reajustados em 8,5% em maio de 2007 através da aprovação da Lei nº15.486/2007.

do piso regional leva em conta o grau de complexidade de inserção dos empregados no mercado de trabalho.

O presidente do IPARDES, José Moraes Neto, justificou qual a base utilizada para determinar o valor do piso mínimo sugerido pelo Governo no ano de 2006. “Com base em estudos, constatamos que a média de reajuste das categorias de trabalhadores organizados era de 28%. Por isso, consideramos razoável estabelecer para as categorias não-organizadas um reajuste de 25%, ou seja, três pontos percentuais abaixo do menor piso médio alcançado por meio de Acordos Coletivos”, explicou Moraes Neto aos deputados estaduais.<sup>15</sup>

No Paraná o piso regional apresenta-se como novidade apenas quanto à regulamentação dos trabalhadores do setor privado, já que quanto aos servidores públicos federais, estaduais e municipais (civis ou militares, ativos ou inativos) e beneficiários da previdência social continuarão a receber o Salário Mínimo fixado pelo governo Federal.

Na mensagem<sup>16</sup> enviada pelo Governo do Paraná à Assembléia Legislativa, justifica-se a proposição desse Piso Regional em função de estudos conjuntos realizados por órgãos do Estado e entidades sindicais, cujas conclusões levaram em conta a fixação do Salário Mínimo nacional em R\$ 350,00 (trezentos e cinqüenta reais). Argumenta ainda o governo que o piso regional garantiria aos trabalhadores não organizados sindicalmente, os preceitos constitucionais mínimos, estimulando o sistema produtivo e possibilitando uma melhor distribuição de renda.

### 3.3 ALCANCE DO PISO REGIONAL MÍNIMO NO PARANÁ

Estimar o impacto desta medida para o Estado do Paraná, representa uma certa dificuldade de compatibilização<sup>17</sup> dos valores apresentados pelos registros estatísticos e o valor estimado como piso regional mínimo. Essa limitação deve-se ao fato das estatísticas serem apresentadas em faixas salariais. E, como a proposta de piso discutida varia de R\$ 427,00 a R\$ 437,80, o que representa de 1,22 a 1,25 salários mínimos, torna difícil precisar o número de trabalhadores que recebem remunerações

---

<sup>15</sup> Em entrevista concedida Gazeta do Povo 12/05/06.

<sup>16</sup> Mensagem nº 004/2006 de 14/02/2006 encaminhada à Assembléia Legislativa solicitando a aprovação do projeto de Lei nº 002/06

<sup>17</sup> Vale registrar que este trabalho, apesar de grande esforço em analisar a consistência dos dados estatísticos, detectou uma grande lacuna na literatura quanto à análise comparativa dos microdados da RAIS com os microdados da PNAD.

inferiores a este valor. Isto porque, no caso das estatísticas da PNAD, as faixas são de: até 1 sm e de 1 a 2 sm, tornando-se desconhecido o número dos que ganham entre R\$ 350,00 e R\$ 427,00. Tal limitação é significativa, especialmente quando se considera que é expressivo no mercado de trabalho Paranaense, o número de trabalhadores na faixa de 1 a 2 salários mínimos (15,7%). No caso das estatísticas da RAIS, a imprecisão torna-se um pouco menor, na medida que as faixas crescem de meio em meio salário mínimo. Ainda assim, a partir dos dados da PNAD e RAIS sobre o mercado de trabalho paranaense, é possível estimar o total de trabalhadores com rendimentos de até R\$ 427,00 que no curto ou médio prazo, poderiam ser atingidos pela medida.

De acordo com os dados da RAIS 2004 é possível estimar (Quando 1) que o PRM pode beneficiar de forma direta 190 mil trabalhadores e indiretamente outros 909 mil trabalhadores, injetando um total R\$ 67,57 milhões na economia paranaense

São dois impactos, o direto (trabalhadores domésticos e inorganizados formais) e indireto (formais com piso determinado no ACT ou CCT e os informais). Os 290 mil trabalhadores domésticos são informais que podem ter um impacto indireto {390 mil trabalhadores domésticos = 100 mil (formais) + 290 mil (informais)}

De acordo com o dados da RAIS 2004 é possível estimar (Quadro 1) que o piso regional pode atingir até 158 mil trabalhadores no mercado formal, que recebem entre 1 a 1,25 sm nacional, ou seja, considerando os trabalhadores domésticos e os trabalhadores que não possuem um piso mínimo definido por acordo ou convenção.

Desta forma pode-se afirmar que o número de trabalhadores domésticos beneficiados pelo PRM é 390 mil, considerando os 100 mil formais mais os 290 mil informais. Para esta estimativa é necessário considerar que os trabalhadores domésticos que não têm vínculo formal, a adoção do PRM dependerá da vontade dos empregadores em reajustar seus salários e na possibilidade de negociação.

QUADRO 1 – IMPACTO DA IMPANTAÇÃO DO PISO REGIONAL NA ECONOMIA PARANAENSE

<b>I - NUMERO ESTIMADO DE TRABALHADORES BENEFICIADOS PELO PISO REGIONAL</b>		
Numero de trabalhadores diretamente beneficiados	Trabalho doméstico Inorganizados TOTAL DIRETO	100 mil 90 mil (estimativa Dieese) 190 mil
Numero de trabalhadores indiretamente beneficiados	Mercado Formal (privado e público) 1 sm 1,01 a 1,25 sm  sub-total (-) inorganizados TOTAL	83 mil (Rais/2004) 165 mil (estimativa com base na Rais 2004)  248 mil 90 mil 158 mil
	Mercado Informal s/c Até ½ sm ½ a 1 sm 1 a 1,25 sm total  Trabalho Doméstico s/c TOTAL INDIRETO	94 mil (PNAD/2004) 292 mil (PNAD/2004) 75 mil (PNAD/2004) 461 mil (PNAD/2004)  290 mil (PNAD/2004) 909 mil
Numero de trabalhadores direta e indiretamente atingidos pelo piso regional		<b>1.099 mil (estimativa com base na Rais e PNAD de 2004)</b>
<b>II – VALOR POTENCIAL DE INGRESSO DE RECURSOS NA ECONOMIA PARANAENSE</b>		
	Valor potencial de ingresso direto	<b>16,530 milhões</b>
	Valor Potencial de ingresso Indireto	<b>51,040 milhões</b>
	TOTAL DIRETO E INDIRETO	<b>67,570 milhões</b>

Fonte: RAIS 2004 E PNAD 2004 -Criação DIEESE – adaptação próprio autor

Obs. Considerado valor de incremento de 1/3 dos R\$ 87,00 dos empregados sem carteira até ½ sm; ½ de acréscimo para empregado sem carteira de ½ a 1 sm e; ½ de acréscimo de valor para trabalho doméstico sem carteira.

Quase um ano após a aprovação da lei que instituiu o Piso Regional, a assembléia legislativa concedeu um aumento linear de 8,5% na tabela dos salários mínimos a serem pagos para categorias sem convenção coletiva no estado do Paraná. O novo piso regional (que varia de R\$ 462,00 a R\$ 475,00 dependendo da categoria) fica de 21% a 25% maior que o salário mínimo nacional, que é de R\$ 380,00.

## 4 EVOLUÇÃO DO EMPREGO NO PARANÁ

Este capítulo pretende analisar a evolução do mercado de trabalho no Paraná no período de 2006 e 2007, tendo como referência alguns indicadores de desempenho, mais especificamente a evolução dos estabelecimentos com e sem movimentação de mão-de-obra; a movimentação de empregadores e empregados segundo a atividade econômica; os ocupados conforme o tamanho do estabelecimento; e por último o crescimento do emprego formal no estado do Paraná.

É preciso esclarecer que quando se discute indicadores do mercado de trabalho não se pode desprezar as diferenças metodológicas entre a RAIS, o CAGED e a PNAD. A RAIS, além do vínculo celetista, abrange os trabalhadores estatutários, avulsos e outros vínculos não captados pelo CAGED. Já a PNAD incorpora informações sobre as diversas formas de ocupações, inclusive de empregos informais; também resulta de pesquisa domiciliar por amostragem e a unidade de parâmetro é o próprio trabalhador independente dos vínculos empregatícios que ele possa ter. Nos registros administrativos, por sua vez, as unidades de referências básicas são os estabelecimentos, e são contabilizados apenas os vínculos empregatícios registrados pelas empresas. Ao apresentar a evolução do emprego formal dos três indicadores de emprego referentes ao período de 2006 e 2007, este capítulo limita-se a comparar o desempenho do emprego neste período, muito embora algumas tabelas apresentem séries históricas a partir de 2003, como é o caso da RAIS.

### 4.1 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A RAIS<sup>18</sup>

Nesta seção buscou-se compreender a evolução do emprego dos trabalhadores ocupados com registro de carteira de trabalho e previdência social e empregados pelo regime estatutário, nos anos de 2003 a 2006. Assim, os dados analisados referem-se aos trabalhadores empregados nos setores público e privado, inclusive empregados de pessoas físicas.

Nesta contagem, estão excluídos os trabalhadores que não tem contrato de trabalho legalmente formalizado e os empregados domésticos, mesmo que com registro em carteira de trabalho e previdência social.<sup>19</sup> Desta forma, o mercado de trabalho é

<sup>18</sup> Não foi possível analisar nesta seção os dados de 2007, uma vez que o Ministério do Trabalho irá disponibilizar os dados somente no segundo semestre de 2008.

<sup>19</sup> Isso ocorre porque os empregados domésticos, de acordo com o decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, não são obrigados a prestar informações à Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Nessa exceção, incluem-se também os diretores de empresas sem vínculo empregatício para os quais não é recolhido o Fundo de Garantia

maior que as informações coletadas pela RAIS.

Os dados analisados fazem parte da RAIS dos anos 2003 a 2006, que se constitui em informações prestadas pelos empregadores e computadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os dados estão organizados por estabelecimentos que fizeram declaração a RAIS. A definição do que vem a ser um estabelecimento comporta as empresas públicas e privadas, bem como todos os órgãos do aparelho do Estado, que estão obrigados por lei a informar a movimentação dos empregados. Os estabelecimentos “sem vínculo” são aqueles que movimentaram mão-de-obra no transcorrer do ano, mas não tinham nenhum trabalhador contratado no dia 31 de dezembro. A RAIS “negativa” refere-se aos estabelecimentos que declararam não possuir pelo menos um trabalhador empregado e não movimentaram mão-de-obra até 31 de dezembro. Os demais estabelecimentos são formados por empregadores que movimentaram e tinham estoque de mão-de-obra contratada, em 31 de dezembro.

Assim, os estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra são formados pelos sem vínculo e os que mantêm estoque de mão-de-obra empregada, em 31 de dezembro pelo regime da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e as funções públicas exercidas pelo Regime Estatutário.

A proposta é fazer uma descrição dos dados processados pelo MTE, mostrando a evolução do número de estabelecimentos que prestaram declarações a RAIS nos quatro anos abordados.

Para efeito de apresentação dos dados, foi feita a comparação entre os estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra, apresentando saldo positivo ou nulo, ao final do ano-calendário, e os chamados de “RAIS Negativa”, constituídos por aqueles que não tiveram empregados no ano em análise.

A partir deste corte, apresenta-se a evolução do número de estabelecimentos e a quantidade de trabalhadores por eles ocupados, bem como a variação percentual dessas informações.

## 4.2 EVOLUÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS COM E SEM MOVIMENTAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NO ESTADO DO PARANÁ

---

de Tempo de Serviço (FGTS), autônomos, eventuais, ocupantes de cargos eletivos – governadores, senadores, deputados, prefeitos, vereadores – a partir da posse, desde que não tenham feito a opção pelos vencimentos do órgão de origem, empregados cedidos ou licenciados, sem vencimentos, que tenham ficado afastados durante o ano-base, inclusive por processo judicial, estagiários regidos pela Portaria MTS nº 1.002 de 29 de setembro de 1967, e pela lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977 (MTE, 2004, p.9).

No mercado formal paranaense 475.690 estabelecimentos prestaram informações a RAIS no ano de 2003. A mão-de-obra não foi movimentada por 275.926 empresas, correspondendo a 58%. O universo de estabelecimentos que contrataram trabalhadores alcançou 199.764, equivalendo a 42%. O estoque de mão-de-obra da RAIS chegou a 1.884.380 formalizados (Tabela 2).

Em 2004 a quantia de estabelecimentos que prestaram informações a RAIS alcançou o montante de 499.386. A mão-de-obra não foi movimentada por 288.546 empresas, equiparando a 57,8%. Os estabelecimentos que contrataram força de trabalho atingiram 210.840, equivalendo a 42,2%. O estoque de mão-de-obra totalizou 2.032.770 contratos legais de trabalho. Quando comparados com o ano anterior, o crescimento dos estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra chegou a 5,5% e a evolução do estoque atingiu o patamar de 7,9%.

No ano de 2005 o total de estabelecimentos que informaram a RAIS atingiu 519.211. Destes, 300.180 não movimentaram mão-de-obra até 31 de dezembro, enquanto 219.031 empresas mantiveram força de trabalho sob contrato. Se comparados com 2004, os estabelecimentos ativos apresentaram expansão de 3,9% e o estoque de contratos de trabalho apresentou acréscimo de 3,8%.

Em 2006 o montante de estabelecimentos que prestaram informações a RAIS atingiu 533.100. Destes, 305.123 não movimentaram mão-de-obra, enquanto 227.977 movimentaram mão-de-obra. Quando comparados com o ano anterior, os estabelecimentos apresentaram expansão de 4,1% e o estoque de contratos legais de trabalho cresceu 6,7%.

TABELA 2 – ESTABELECIMENTOS E OCUPADOS

Ano	Estabelecimentos				Trabalhadores Estoque M.º	Var. %	
	S/mov.	%	Com. mov.	%		Estab.	Trabalhadores
2003	275.926	58,0	199.764	42,0	1.884.380	-	-
2004	288.546	57,8	210.840	42,2	2.032.770	5,5	7,9
2005	300.180	57,8	219.031	42,2	2.109.348	3,9	3,8
2006	305.123	57,2	227.977	42,8	2.251.290	4,1	6,7

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE  
Elaboração: CRT/SETP com adaptação do próprio autor

#### 4.3 EMPREGADORES E EMPREGADOS NO PARANÁ, SEGUNDO A ATIVIDADE ECONÔMICA

Nesta seção é analisada a ocupação, segundo ramo de atividade dos estabelecimentos. Os dados a seguir dispostos, podem ser observados na tabela 3 em valores absolutos, e na tabela 4 em valores relativos.

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO, SEGUNDO ESTABELECIMENTOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA, VALORES ABSOLUTOS

Atividade econômica	2003		2004		2005		2006	
	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.
Extrativa mineral	416	4.284	445	4.682	420	4.411	430	5.137
Indústria de transformação	23.100	431.618	24.264	483.432	25.149	496.518	26.632	533.130
Servs. inds. util. Pública	236	17.959	245	19.075	268	20.618	298	23.554
Construção civil	8.091	55.012	8.109	55.481	7.716	56.391	8.369	65.655
Comércio	75.949	368.963	81.637	404.357	86.786	431.821	91.101	452.084
Serviços	63.870	582.883	67.268	617.626	69.827	642.430	72.388	676.813
Administração pública	1.172	338.247	1.176	354.955	1.152	366.035	1.121	403.483
Agropecuária	26.930	85.414	27.696	93.162	27.713	91.124	27.638	91.434
Total	199.764	1.884.380	210.840	2.032.770	219.031	2.109.348	227.977	2.251.290

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE

Elaboração: CRT/SETP com adaptação do próprio autor

TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO, SEGUNDO ESTABELECIMENTOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA EM %

Atividade econômica	2003		2004		2005		2006	
	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.
Extrativa mineral	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Indústria de transformação	11,6	22,9	11,5	23,8	11,5	23,5	11,7	23,7
Servs. inds. util. Pública	0,1	1,0	0,1	0,9	0,1	1,0	0,1	1,0
Construção civil	4,1	2,9	3,8	2,7	3,5	2,7	3,7	2,9
Comércio	37,9	19,6	38,8	19,9	39,6	20,5	39,9	20,1
Serviços	32,0	30,9	31,9	30,4	31,9	30,4	31,8	30,1
Administração pública	0,6	18,0	0,6	17,5	0,5	17,4	0,5	17,9
Agropecuária	13,5	4,5	13,1	4,6	12,7	4,3	12,1	4,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE

Elaboração: CRT/SETP com adaptação do próprio autor

Na atividade de extração mineral, sub-atividade econômica com pouca expressão para o mercado formal de trabalho paranaense, nos quatros anos desta série histórica os estabelecimentos e ocupação representavam 0,2%.

Na indústria de transformação os estabelecimentos representavam 11,6% em 2003; 11,5% nos anos de 2004 e 2005, e 11,7% no ano de 2006. Os industriários correspondiam a 22,9% do estoque de mão-de-obra em 2003; equivalendo a 23,% em

2004; em 2005 atingiram 23,5%, e em 2006 alcançaram 23,7%.

Nos serviços industriais de utilidade pública<sup>20</sup> os estabelecimentos representavam 0,1% do Estado nesta série histórica. A ocupação equivalia a 0,9% em 2004. Nos demais anos alcançou 1%.

Na construção civil os estabelecimentos respondiam por 4,1% em 2003; 3,8% em 2004; 3,5% em 2005, e 3,7% em 2006. O estoque de mão-de-obra da RAIS correspondia a 2,7% nos anos de 2004 e 2005. Nos anos de 2003 e 2006 atingiu 2,9%.

O comércio está em expansão no Paraná. Cresce a participação dos estabelecimentos e dos comerciários na economia do Estado. As empresas representavam 37,9% em 2003; cresceram para 38,8% em 2004; alcançaram 39,6% em 2005 e 39,9% em 2006. A força de trabalho equiparava a 19,6% em 2003; 19,9% em 2004; 20,5% em 2005, e 20,1% em 2006.

No setor de serviços os estabelecimentos representavam 32% em 2003; 31,9% em 2004 e 2005. No ano de 2006 atingiram 31,8%. A mão-de-obra respondia por 30,9% em 2003; 30,4% em 2004 e 2005. No ano de 2006 alcançou o montante de 30,1%.

Na agropecuária as empresas que movimentaram mão-de-obra reduziram o seu papel no Paraná. Equivaliam a 13,5% em 2003; 13,1% em 2004; 12,7% em 2005 e 12,1% em 2006. Os trabalhadores rurais representavam 4,5% em 2003; 4,6% em 2004; 4,3% em 2005 e 4,1% em 2006.

No mercado formal paranaense os estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra apresentaram expansão de 5,5% em 2004; 3,9% em 2005 e 4,1% em 2006, quando comparados com o ano anterior. O estoque de ocupados da RAIS cresceu 7,9% em 2004; 3,8% em 2005 e 6,7% em 2006.

#### 4.4 OCUPADOS CONFORME O TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

Descreve-se nesta seção, a ocupação de mão-de-obra de acordo com o tamanho dos estabelecimentos. O tamanho do estabelecimento é definido conforme o número de trabalhadores ocupados. Esses dados podem ser confirmados na tabela 5 em valores absolutos, e na tabela 6 em valores relativos.

---

<sup>20</sup> Serviços industriais de utilidade pública – SIUPs, empresas de atuam na distribuição de água, eletricidade e gás.

TABELA 5 – NÚMERO DE TRABALHADORES OCUPADOS E NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS, VALORES ABSOLUTOS

Tamanho estabelecimento	2003		2004		2005		2006	
	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.
0 empregados	25.593	-	26.555	-	27.082	-	28.211	-
1 a 4 empregados	118.614	223.245	124.583	234.598	129.760	244.843	134.739	254.669
5 a 9 empregados	28.448	184.187	30.691	199.028	32.038	208.047	33.462	217.019
10 a 19 empregados	14.706	196.813	15.641	209.427	16.361	219.279	17.117	228.741
20 a 49 empregados	7.939	236.150	8.529	253.944	8.772	262.494	9.210	274.901
50 a 99 empregados	2.256	156.154	2.461	170.026	2.570	177.572	2.666	183.294
100 a 249 empregados	1.386	214.903	1.497	231.214	1.519	234.243	1.567	241.433
250 a 499 empregados	484	165.474	524	179.980	554	190.369	601	205.601
500 a 999 empregados	208	141.632	213	146.110	230	161.452	246	170.236
1.000 ou mais empregados	130	365.822	146	408.443	145	411.049	158	475.396
Total	199.764	1.884.380	210.840	2.032.770	219.031	2.109.348	227.977	2.251.290

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE

Elaboração: CRT/SETP com adaptação do próprio autor

TABELA 6 – NÚMERO DE TRABALHADORES OCUPADOS E NÚMEROS DE ESTABELECIMENTOS, EM %

Tam. Estabelecimento.	2003		2004		2005		2006	
	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.	Estab.	Trab.
0 empregados	12,8	-	12,6	-	12,3	-	12,4	-
1 a 4 empregados	59,4	11,8	59,1	11,5	59,2	11,6	59,0	11,3
5 a 9 empregados	14,2	9,8	14,6	9,8	14,6	9,9	14,7	9,6
10 a 19 empregados	7,4	10,4	7,4	10,3	7,5	10,4	7,5	10,2
20 a 49 empregados	4,0	12,6	4,0	12,5	4,0	12,4	4,0	12,2
50 a 99 empregados	1,1	8,3	1,2	8,4	1,2	8,4	1,2	8,1
100 a 249 empregados	0,7	11,4	0,7	11,4	0,7	11,1	0,7	10,7
250 a 499 empregados	0,2	8,8	0,2	8,9	0,3	9,0	0,3	9,1
500 a 999 empregados	0,1	7,5	0,1	7,2	0,1	7,7	0,1	7,6
1.000 ou mais	0,1	19,4	0,1	20,0	0,1	19,5	0,1	21,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/MTE

Elaboração: CRT/SETP com adaptação do próprio autor

As empresas que movimentaram mão-de-obra, mas no dia 31 de dezembro apresentaram estoque zerado, representavam 12,8% em 2003; 12,6% em 2004; 12,3% em 2005, e 12,4% em 2006.

Nos demais segmentos, Os estabelecimentos que mantinham o estoque de mão-de-obra de 1 a 4 empregados equivaliam a 59,4% em 2003; 59,1% em 2004; 59,2% em 2005, e 59% em 2006. A força de trabalho agregada neste segmento representava 11,8% em 2003; 11,5% em 2004; 11,6% em 2005, e 11,3% em 2006.

Os estabelecimentos situados na faixa entre 5 a 9 empregados representavam 14,2% em 2003; 14,6% em 2004 e 2005, e 14,7% em 2006. A ocupação equiparava 9,8% nos anos de 2003 e 2004; alcançando 9,9% em 2005, e 9,6% em 2006. Já os estabelecimentos no segmento entre 10 a 19 empregados equivaliam a 7,4% nos anos de 2003 e 2004, e 7,5% nos anos de 2005 e 2006. O estoque de mão-de-obra da RAIS correspondia a 10,4% nos anos de 2003 e 2005. Atingindo 10,3% em 2004, e 10,2% em 2006.

As empresas que possuíam entre 20 a 49 empregados correspondiam a 4% nesta série histórica. A força de trabalho atingiu 12,6% em 2003; 12,5% em 2004; 12,4% em 2005 e 12,2% em 2006. Por outro lado entre 50 e 99 empregados, os estabelecimentos representavam 1,1% em 2003; alcançando 1,2% de 2004 a 2006. O universo dos formalizados equiparava a 8,3% em 2003; 8,4% nos anos de 2004 e 2005; atingindo 8,1% em 2006.

As empresas que agregavam entre 100 a 249 empregados correspondiam a 0,7% entre 2003 a 2006. Os trabalhadores equivaliam a 11,4% nos anos de 2003 e 2004; alcançando 11,1% em 2005, e 10,7% em 2006.

Entre 250 a 499 empregados os estabelecimentos correspondiam a 0,2% nos anos de 2003 e 2004; alcançando 0,3% nos anos de 2005 e 2006. A força de trabalho representava 8,8% em 2003; 8,9% em 2004; 9% em 2005, e 9,1% em 2006.

No segmento entre 500 a 999 empregados, os estabelecimentos correspondiam a 0,1% nesta série histórica. Os ocupados representavam 7,5% em 2003; 7,2% em 2004; 7,7% em 2005, e 7,6% em 2006.

E por último os estabelecimentos com 1000 empregados ou mais, equivaliam a 0,1% entre 2003 a 2006. Os trabalhadores representavam 19,4% em 2003; 20% em 2004; 19,5% em 2005, e 21,2% em 2006.

Esta seção procurou analisar, com base nos dados da RAIS, a evolução do mercado de trabalho no Paraná no período de 2003 a 2006, tendo como referência alguns indicadores de desempenho, mais especificamente a evolução dos estabelecimentos com e sem movimentação de mão-de-obra; a movimentação de empregadores e empregados segundo a atividade econômica; os ocupados conforme o tamanho do estabelecimento

O que se pode concluir é que a implantação do piso regional no estado do Paraná em maio de 2006, não afetou negativamente o mercado de trabalho. Como ficou demonstrado, no ano de 2006 os dados confirmam a tendência de evolução do número

de trabalhadores formalizados e crescimento dos estabelecimentos que aumentaram o seu volume de mão-de-obra.

É preciso considerar que a RAIS, como qualquer outro registro administrativo, apesar de ser uma declaração compulsória, está sujeita a erros e omissões. Isso se traduz em estabelecimentos não respondentes, apesar existirem no ano da declaração (incluindo os que paralisam suas atividades), declarações incompletas ou errôneas, omissão de vínculos na declaração; declarações agregadas pro empresas etc.

Considerando que essas limitações podem comprometer a comparação entre agregados temporais nos níveis geográficos ou setoriais de interesse, impedindo, dessa forma, quantificações diretas sobre a criação de empregos, a próxima seção deste capítulo apresenta uma análise baseada nos dados do CAGED, que entre outras vantagens, apresenta informações mais atuais, permitindo observar o desempenho do mercado de trabalho até novembro de 2007.

#### 4.5 DESEMPENHO DO EMPREGO FORMAL NO PARANÁ SEGUNDO CAGED

O Cadastro Geral de Empregados – CAGED tem o objetivo de fornecer informações mensais e atualizadas sobre a flutuação do emprego formal. Com base nesses dados pode-se construir um indicador de evolução do emprego do mercado formal, o qual aponta que o Paraná apresentou no ano de 2007 uma aceleração no crescimento do nível de empregos formais. Nos primeiros onze meses o saldo de empregos passou de 108.231, em 2006 (6,11%) para 153.579 empregos em 2007 (8,26%), sendo o segundo melhor desempenho para o período desde 1992, superado pelo ano de 2004 153.965 empregos (tabela 7).

TABELA 7 – NÍVEL DE EMPREGO MENSAL NO PARANÁ – 2006 E 2007- GERAÇÃO LÍQUIDA DE EMPREGO

Meses	2006		2007		% vagas	Ponto
	volume	variação	Volume	variação	2007/2006	Percentual
Jan	6.864	0,39%	8.864	0,48%	129,14%	0,09%
Fev	14.601	0,82%	13.957	0,75%	95,59%	-0,07%
Mar	10.035	0,56%	20.090	1,07%	200,20%	0,51%
Abr	20.330	1,13%	27.478	1,44%	135,16%	0,31%
Mai	13.468	0,74%	16.360	0,85%	121,47%	0,11%
Jun	4.609	0,25%	8.466	0,43%	183,68%	0,18%
Jul	6.999	0,38%	10.068	0,51%	143,85%	0,13%
Ago	7.258	0,39%	12.036	0,61%	165,83%	0,22%
Set	9.914	0,53%	14.189	0,71%	143,12%	0,18%
Out	11.173	0,60%	13.088	0,65%	117,14%	0,05%
Nov	2.980	0,16%	8.983	0,45%	201,44%	0,29%
Total	108.231	6,11%	153.579	8,26%	141,90%	2,03%

Fonte: MTE/CAGED

Elaboração DIEESE/ER-PR

De acordo com dados do CAGED/Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados pelo DIEESE em novembro de 2007, o nível de emprego formal no Paraná registrou aumento de 0,45%, um pouco acima da variação nacional (0,42%), correspondendo a um saldo (admissões menos os desligamentos) de 8.983 empregos. O Interior apresentou alta de 0,33% no nível de emprego e a RMC alta de 0,62%. Em novembro o número estimado de trabalhadores com carteira assinada no Paraná foi de aproximadamente 2,013 milhões.

Nos primeiros onze meses de 2007 (jan-nov) foram criados 153.579 empregos, registrando crescimento de 8,26%. Regionalmente, o Interior do Estado apresentou no período um aumento no nível de emprego de 9,32%, com a geração de 103.482 empregos, ou seja, 67,4% dos empregos gerados no Estado. Na RMC observa-se um crescimento do nível de emprego de 6,69%, com a geração de 50.097 postos de trabalho, respondendo por 32,6% dos empregos gerados no Estado.

No período de Janeiro a Novembro de 2007, o crescimento do emprego ficou concentrado em alguns ramos de atividades: na Indústria de Transformação destacam-se a Ind. de Alimentos, Bebidas e Alcool (27.944 empregos), Indústria Têxtil e de Vestuário (9.547 empregos), e a Indústria de Madeira e Mobiliário (4.329 empregos); no setor de Serviços os destaques são Outros Serviços (14.887 empregos), Hotéis e Restaurantes (12.362 empregos) e Ensino (4.186 empregos); no setor de Comércio o Varejista gerou 25.976 empregos e o Atacadista 5.542 empregos; na Agricultura 12.244 empregos; e na Construção Civil 9.565 empregos.

É importante ressaltar que desde julho/2005 houve uma alteração importante na geração de empregos formais no Estado. A RMC apresentou, no acumulado em 12 meses, um crescimento do nível de emprego maior que o Interior, sendo que em julho/2007 o nível de emprego em 12 meses aumentou 6,34% na RMC e 6,13% no Interior, revertendo uma tendência que vinha ocorrendo desde setembro/2001. Nos meses de agosto, outubro e novembro pode-se observar uma situação diferente, sendo que em novembro/2007 o Interior do Estado (7,50%) apresentou um crescimento do nível de emprego superior a RMC (6,26%). Entre os setores de atividade observa-se que os principais deles apresentaram aumento no nível de emprego em novembro, com destaques para os setores do Comércio (1,47% 6.739 empregos), Serviços (0,42% 2.987 empregos) e a Indústria de Transformação (0,14% 810 empregos).

Entre os subsetores de atividades pode-se destacar:

**Aumentos:** Comércio Varejista (1,60%, 6.263 empregos), Outros Serviços (3,65%, 5.658 empregos), e Hotéis e Restaurantes (0,42%, 1.170 empregos).

**Quedas:** Transporte e Comunicação (-3,69%, -3.990 empregos), Agricultura (-0,73%, -828 empregos) e Construção Civil (-0,98%, -734 empregos).

Dentre os três estados do sul do país, o Estado do Rio Grande do Sul apresentou a maior geração de empregos no mês de novembro, com aumento de 1,00%; Santa Catarina ocupou a 2ª posição com alta de 0,92% e o Paraná em último com aumento de 0,45%. Nos onze primeiros meses de 2007 a situação se altera, com o Paraná (8,26%) com o melhor desempenho, seguido por Santa Catarina (7,20%) e o Rio Grande do Sul (5,31%).

Concluindo pode-se afirmar que o CAGED confirma a tendência de evolução no estoque de mão-de-obra no mercado de trabalho do Paraná, agora incorporadas dados até novembro de 2007, para os setores de comércio varejista, outros serviços e hotéis e restaurante.

#### 4.6 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO PARANÁ SEGUNDO A PNAD 2006

De acordo com os dados da PNAD/2006, entre 2005 e 2006, a taxa de ocupação no Paraná cresceu acima da média nacional: 3,05% contra 2,56%, o que implica dizer que houve a inclusão de 160 mil pessoas no mercado de trabalho do Estado (tabela 9). A renda da população economicamente ativa no Paraná também

apresentou aumento real de 1,7%. Os números, relativos à última Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foram avaliados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) como indicadores positivos, não apenas pelo aspecto do crescimento do emprego, mas também da qualidade das ocupações. Embora o crescimento no número de ocupados no Estado seja visto com bons olhos pelo DIEESE, o economista Cid Cordeiro vê como passível de melhoras em virtude da evolução histórica. “O maior nível de 2002 para cá foi registrado em 2004, quando houve aumento de 5,14% na taxa de ocupação, o que representou 257 mil pessoas”, lembra. Mas o fato de vir acompanhado do aumento da renda média é bastante animador, na opinião do economista, principalmente quando se percebe o crescimento, também, da formalização do emprego.

O número de trabalhadores com carteira assinada no Estado teve um aumento de 5,2%, passando de 1,82 milhão, em 2005, para 1,92 milhão em 2006 (Tabela 8).

Assim como o aumento da população ocupada e da renda média do trabalhador, um terceiro indicador destacado pelo DIEESE foi, conseqüentemente, a queda nas taxas de desemprego no Estado. Estas passaram de 6,71%, em 2005, para 6,54% no ano passado de 2006, ou 378.191 pessoas a menos nessa situação. A média nacional (8,42%), apesar de mais alta que a paranaense, vem mostrando ritmo mais vigoroso de queda que o registrado no Estado: 9,59% entre 2005 e 2006.

Entre os fatores que motivam a diferença está o crescimento mais acentuado da população economicamente ativa (PEA) no Estado, com mais pessoas procurando emprego em virtude do crescimento econômico. Entretanto, na avaliação do DIEESE, a tendência é que o desemprego passe a cair mais rapidamente a partir da manutenção do cenário de crescimento.

TABELA 8 – POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL NO PARANÁ EM PERCENTAGEM

Posição	2005	2006
Empregados com Carteira	36,40	37,75
Militar	0,17	0,18
Funcionário público estatutário	5,27	5,33
Empregados sem carteira	15,12	14,31
Trabalhador doméstico com carteira	2,17	1,97
Trabalhador doméstico sem carteira	5,88	5,80
Conta Própria	19,32	19,24
Empregador	4,88	4,78
Não-Remunerado	5,78	5,86
Trabalhador na produção para o consumo próprio	4,84	4,64
Trabalhador na construção para o próprio uso	0,17	0,13
Total	100,00	100,00

Fonte: Microdados PNAD

Elaboração: Próprio autor com a colaboração do Prof. Armando Vaz Sampaio do Departamento de Economia/UFPR

#### 4.6.1 Emprego Doméstico

Os dados da PNAD/2006 demonstram que houve alteração na situação do mercado trabalho doméstico do Paraná. Enquanto em 2005 o estoque de trabalhadores com carteira assinada era de 110.823, em 2006 este número caiu para 100.291, o que significa uma redução de 10.532 posto de trabalho formal. Por outro lado, os trabalhadores sem carteira de trabalho assinada (trabalho informal), subiu de 272.506 para 281.360, significando um aumento de 8.854 trabalhadores (tabela 9).

Com o objetivo de verificar se a implantação do piso regional seria uma das causas dessa alteração, optou-se por fazer uma entrevista com o presidente do Sindicato dos Empregadores Domésticos, bem como dos Trabalhadores Domésticos do Paraná<sup>21</sup>.

Segundo o Presidente do Sindicato do Empregadores, a lei que implantou o piso regional no Paraná definiu um piso para o empregado doméstico no valor de R\$ 429,12 o que correspondia a R\$ 79,12 a mais do que estabelecia o salário mínimo nacional e esta alteração causou num primeiro momento uma forte reação dos

<sup>21</sup> Entrevista com o Sr. Bernardino Roberto de Carvalho, presidente do Sindicato dos Empregadores Domésticos do Paraná em 05/12/07.

empregadores que até ameaçavam demitir suas empregadas domésticas, uma vez que a renda da classe média não sofreu reajuste naquele período.

No entanto, segundo o Sr. Roberto, esta reação foi somente em função da surpresa e da grande repercussão política que esta medida causou. Com o passar dos meses aqueles poucos empregadores que por um impulso dispensaram suas empregadas, acabaram por readmiti-las e muitas vezes com um salário acima do piso regional.

Segundo o presidente, uma empregada doméstica com boa qualificação já ganha um salário muito acima do que o governo propôs e, portanto esta medida foi insignificante do ponto de vista de provocar uma onda de desemprego para o trabalhador doméstico.

Colaborando com estas informações a Sra. Celma Cristina Simas<sup>22</sup>, diretora do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos, reforça que neste período não teve conhecimento de nenhuma demissão motivada pela implantação do piso regional.

De qualquer forma é significativo o número de trabalhadores que deixaram o setor formal do emprego doméstico e desta forma pode-se afirmar que a única categoria que demonstrou uma variação considerável no seu grau de formalização, após a implantação do Piso regional foi o emprego doméstico, no entanto esta alteração pode ter sido em função do aquecimento do mercado de trabalho verificado no Paraná nesse período e muito provavelmente os trabalhadores doméstico tenham migrado para outros setores que apresentaram um crescimento de oferta de emprego formal.

Finalmente é importante destacar que somente um estudo mais detalhado sobre o desempenho do trabalho doméstico na economia paranaense poderá elucidar esta variação, uma vez que neste trabalho não foi possível desagregar os dados em nível de regiões, o que também poderia explicar esta variação de 10% nos postos de trabalho formal do emprego doméstico.

---

<sup>22</sup> Entrevista com a Sra. Celma Cristina Simas, diretora do Sindicato dos Trabalhadores Domésticos em 05/12/07.

TABELA 9 – PESSOAS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE, OCUPADAS NA SEMANA DE REFERÊNCIA, POR SEXO E A POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL, NO ESTADO DO PARANÁ - 2005 E 2006

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO NO TRABALHO PRINCIPAL	2005		2006		Var. 2006 / 2005	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Relativa (%)	Absoluta
<b>TOTAL</b>	<b>5.246.954</b>	<b>100,00</b>	<b>5.406.998</b>	<b>100,00</b>	<b>3,05</b>	<b>160.044</b>
Empregados	2.877.857	54,85	2.992.979	55,35	4,00	115.122
- Com carteira de trabalho assinada	1.826.797	63,48	1.921.791	64,21	5,20	94.994
- Funcionários públicos estatutários e militares	303.069	10,53	321.998	10,76	6,25	18.929
- Outros	747.991	25,99	749.190	25,03	0,16	1.199
- Sem declaração	0	-	0	-	-	-
Trabalhadores domésticos	383.329	7,31	381.651	7,06	-0,44	-1.678
- Com carteira de trabalho assinada	110.823	28,91	100.291	26,28	-9,50	-10.532
- Sem carteira de trabalho assinada	272.506	71,09	281.360	73,72	3,25	8.854
Conta própria	1.064.205	20,28	1.092.335	20,20	2,64	28.130
Empregadores	276.399	5,27	283.970	5,25	2,74	7.571
Não remunerados	345.171	6,58	364.144	6,73	5,50	18.973
Trabalhadores na produção para o próprio consumo.	291.246	5,55	282.765	5,23	-2,91	-8.481
Trabalhadores na construção para o próprio uso	8.747	0,17	9.154	0,17	4,65	407
Sem declaração	-	-	-	-	-	-
Empregados, Domésticos e Conta Própria	4.325.391	100,00	4.466.965	100,00	3,27	141.574
- Formal (com carteira e serviço públicos)	2.240.689	51,80	2.344.080	52,48	4,61	103.391
- Informal (outros tr. Domésticos e conta própria)	2.084.702	48,20	2.122.885	47,52	1,83	38.183
Empregados e Domésticos	3.261.186	100,00	3.374.630	100,00	3,48	113.444
- Formal (empregados e domésticos c/carteira)	2.240.689	68,71	2.344.080	69,46	4,61	103.391
- Informal	1.020.497	31,29	1.030.550	30,54	0,99	10.053
Ocupados	5.246.954	100,00	5.406.998	100,00	3,05	160.044
- Formal (com militares e funcionários públicos)	2.240.689	42,70	2.344.080	43,35	4,61	103.391
- Informal (outros, domésticos, conta própria, não remunerados, TR. na produção e TR na construção)	3.006.265	57,30	3.062.918	56,65	1,88	56.653
Ocupados	5.246.954	100,00	5.406.998	100,00	3,05	160.044
- Formal (sem militares e funcionário públicos)	1.937.620	36,93	2.022.082	37,40	4,36	84.462
- Informal e outros	3.006.265	57,30	3.062.918	56,65	1,88	56.653

FONTE: IBGE / PNAD/2006

ELABORAÇÃO: DIESEE/ER-PR

## 5 CONCLUSÃO

Como foi demonstrado, a questão do salário mínimo de fato tem suscitado discussões muito acirradas no meio acadêmico entre os trabalhadores e empresários, e no meio político, sempre com o intuito de discutir um valor que, de um lado, atenda às determinações da Constituição de 1988 e, de outro, esteja de acordo com o grau de crescimento econômico do país.

O acompanhamento da história do salário mínimo, desde sua criação em 1940 até os dias de hoje, demonstra que seu poder aquisitivo variou de forma considerável, de acordo com as diferentes orientações políticas presentes nas concepções de desenvolvimento econômico feitas nesses períodos.

As condições do mercado de trabalho no Brasil não favorecem o crescimento dos salários mais baixos a partir das negociações coletivas ou do desenvolvimento econômico, tendo em vista que uma parte dos trabalhadores não possui vínculos empregatícios formais, que a linha divisória entre ocupação e desemprego não é muito nítida e que muitos dos que trabalham vivem em situação de pobreza absoluta.

Como já foi dito, há duas considerações importantes a destacar a partir dos dados que mostram a evolução histórica do salário mínimo desde 1940. A primeira é a de que um dos poucos pontos de consenso nacional é o baixo valor do salário mínimo, e a segunda é que uma política para a sua valorização não deve ser elaborada de forma isolada, uma vez que um projeto de desenvolvimento requer um conjunto de ações que se concretizem em políticas industrial, agrícola, sociais e financeiras.

No campo teórico vale destacar que Cacciamali et al. (1994), ao resumir os pontos principais do debate sobre o SM, também faz duas considerações importantes. A primeira é que não apenas os autores divergem sobre o grau de efetividade do mínimo, mas também discordam sobre a relação de causalidade entre os salários nos mercados formal e informal da economia. Na visão de Souza e Beltrão (1979), o salário no mercado formal condiciona a remuneração no mercado informal, enquanto Macedo e Garcia (1978) sustentam exatamente o contrário. O segundo ponto importante levantado por Cacciamali et al. (1994) é que as evidências empíricas apresentadas pelos autores são muito precárias, o que fez com que o debate permanecesse inconclusivo.

O objetivo desse trabalho foi o de verificar os efeitos do salário mínimo regional sobre alguns indicadores de desempenho do mercado de trabalho paranaense, mais especificamente, sobre a taxa de atividade, a taxa de desemprego e o grau de

formalização no mercado de trabalho no período de 2006 a novembro de 2007. Para isso o capítulo quatro buscou analisar os dados do mercado de trabalho baseado em informações da RAIS, da PNAD e do CAGED, os quais apontam para os seguintes resultados:

- a) Nos quatro anos que são objeto deste estudo, a economia Paranaense cresceu de forma expressiva na oferta de empregos. Essa performance também se aplica à evolução no número de estabelecimentos com movimentação de mão-de-obra.
- b) No período compreendido entre 2002 a 2005, foram criados 27.281 novos estabelecimentos que movimentaram mão-de-obra no Paraná, proporcionando crescimento de 14,2%. O estoque de mão-de-obra da Relação Anual de Informações Sociais gerou 296.717 novos empregos formalizados no período, resultando em expansão de 16,4% no montante de trabalhadores com contratos legais de trabalho.

Em nota o DIEESE<sup>23</sup> destacou que o piso regional é válido para todas as categorias que não têm a cobertura de convenções e acordos trabalhistas. “Mas o grande impacto direto da lei será a incorporação gradativa do salário mínimo nas negociações coletivas que começam a ser firmadas a partir de agora”. A maioria das categorias de trabalhadores já tem o salário mínimo fixado em acordos e convenções coletivas. “Ocorre que a partir de agora as negociações, que antes adotavam o salário mínimo nacional como referência, passarão a adotar o piso regional aprovado no Estado”. A implantação imediata do piso mínimo regional vai beneficiar principalmente os trabalhadores do interior do Paraná, que vivem em municípios não atingidos por muitas convenções coletivas. Nesses casos, onde não há a vigência de acordos coletivos, vale o piso mínimo regional.

Vale destacar que uma política para o salário mínimo não deve ser pensada de forma isolada, uma vez que um projeto de desenvolvimento requer um conjunto de ações que se concretizem em políticas industriais, agrícolas, sociais, financeiras e salariais, entre outras.

Esse debate acerca da implantação do salário mínimo regional demonstrou a polêmica e a profundidade do tema em estudo e levantou várias questões importantes, as quais merecem indistintamente um estudo mais aprofundado.

As divergências sobre a implantação do PRM mobilizaram as entidades

---

<sup>23</sup> Publicado no Jornal Gazeta do Povo, 18/04/2006.

organizadas, tanto de trabalhadores quanto de empregadores. De um lado, os trabalhadores justificando a importância do PRM, como instrumento de distribuição de renda e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, do outro, a classe empresarial alertando para o perigo do aumento da informalidade e do desemprego, além do argumento que o estado perderá competitividade para os demais estados e para ao resto do mundo.

Convém enfatizar que este estudo pretendia cobrir o período mais recente possível, haja vista a polêmica que a implantação do PRM vem causando, no entanto, as estatísticas oficiais disponíveis não permitiram chegar a tanto, embora se acredite que este trabalho tenha conseguido superar a limitante defasagem temporal dos dados.

Segundo o pensamento de parte dos atores sociais, um aumento dos salários implicaria em um aumento dos custos. A busca pela redução dos custos induziria o empresário a diminuí-los através do corte do número de trabalhadores ou pela contratação sem o vínculo formal, que elimina encargos, barateando o custo do trabalhador para a empresa, o que este trabalho não confirmou baseado nas informações apresentadas no capítulo quatro, onde ficou evidenciado um crescimento dos postos de trabalho logo após a implantação do piso regional.

No caso do emprego doméstico, este trabalho aponta para a necessidade de um estudo mais aprofundado, uma vez que os dados da PNAD apontam para um aumento da informalidade dessa categoria e, no entanto, dirigentes dos sindicatos dos trabalhadores e patronal não confirmam que esta mudança seja em função da implantação do piso regional.

Concluindo, pode-se afirmar que a política mais estruturante de valorização do SM que tem no PRM uma de suas estratégias, exige uma temporalidade de amadurecimento e viabilização muito além do curto prazo, e esse período de apenas dois anos de vigência foi insuficiente para fazer um análise mais profunda, no entanto este trabalho tem o mérito de iniciar o debate.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P. Salário mínimo e mercado de Trabalho. In: BALTAR, P. et alii (orgs.) **Salário mínimo e desenvolvimento**. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2005, p.41-48.

BARBOSA, Claudionor Gomes. MOREIRA, Ivan Targino. **Política Salarial e Repartição da renda no período 1964/2000: Um reexame do caso Brasileiro**. 2001

BELTRÃO, Paulo. **Salário Mínimo e mercado de trabalho**. Disponível em [http://www.mte.gov.br/sal\\_min/t01.pdf](http://www.mte.gov.br/sal_min/t01.pdf) acesso em 14/11/2007.

CACCIAMALI, Maria Cristina, PORTELA, A. Freitas, E.F. **O papel do salário mínimo nos anos 80: novas observações para o caso brasileiro**. Revista Brasileira de Economia, v.48, n.1, jan./mar. 1994.

CARLEAL, Liana. **Mercado de Trabalho, Assalariamento e a Crise do trabalho**. Fortaleza, V Encontro Annual da SEP- Sociedade Brasileira de Economia Política. 1999.

CARNEIRO, F. G. **Impactos do salário mínimo sobre o emprego no Brasil: evidências a partir de séries de tempo**. UCB, 2001 (mimeo).

CARVALHO, Vanessa., FERREIRA, Sandra. **O Pensamento Econômico. Da Escola Fisiocrata ao Keynesianismo**. Disponível em [http://prof.santana-e-silva.pt/economia\\_e\\_gestao/trabalhos\\_06\\_07/word/O%20Pensamento%20Econ%C3%B3mico.pdf](http://prof.santana-e-silva.pt/economia_e_gestao/trabalhos_06_07/word/O%20Pensamento%20Econ%C3%B3mico.pdf). Acesso em 10/01/2008.

CASTRO, Josué de. **O Problema da Alimentação no Brasil**. 1º Ed. São Paulo. Cia Editora Nacional, 1933.

CHAHAD, José Paulo Z.; FERNANDES, Reynaldo. **O mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios**. São Paulo: TEM/FIPE/FEA/USP, 2002.

CORSEUIL, Carlos Henrique & SERVO, Luciana Mendes Santos. **Salário mínimo e bem-estar social no Brasil: uma resenha da literatura**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002 (Texto para Discussão, 880).

DIEESE. **O Salário Mínimo**. (Edição Especial nº 04). Abril. 1992.

\_\_\_\_\_. **1º de Maio Dia do Trabalho a Questão do Salário Mínimo**. Boletim Edição Especial. Maio, 2002.

ESCODA, Maria do Socorro Quirino. **A Determinação Social da Fome e a Intervenção do Estado**. Natal, 1989. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

EHRENBERG, Ronald G. e SMITH Robert S. **A Moderna Economia do Trabalho: teoria e política pública.**São Paulo.Makron Books, 2000.

FOGUEL, Miguel Nathan. **Uma análise do efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro, 1997. Dissertação (Departamento de Economia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

FOGUEL, Miguel Nathan. **Uma análise do efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho no Brasil.** Ipea. 1998 (TD, 564).

MACEDO, R.B., GARCIA, M. E. **Observações sobre a política brasileira de salário mínimo.** IPEA/USP. 1978. (TD, 27)

MARX, K. **O Capital. Crítica da economia Política.** São Paulo. Livraria Editora Ciências Humanas. Livro 1, Cap. IV, 1983.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de, **Salário Mínimo e desenvolvimento econômico.**Seminário: Salário mínimo e Desenvolvimento econômico, Instituto de Economia/UNICAMP, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual De Orientação Relação Anual De Informações Sociais – RAIS/MTE\_:** Brasília, 2004.

NERI, Marcelo. **Salário mínimo: o reajuste de 99, a desvinculação e a regionalização.** Ipea. Boletim Conjuntural n. 45, Abril, 1999.

OCIO, Domingo Zurrón.**O Emprego na Teoria Econômica.**EAESP/FGV/NPP - Relatório nº 11/1995.

POCHMANN, M. (1995) **Políticas de garantia de renda no capitalismo em mudança.**São Paulo: LTR.

POCHMANN, M. **Falsos mitos** - Artigo originalmente publicado pela Folha de S. Paulo, em 25 de outubro de 2007.

RAMOS, L., REIS, J. G. **Quem ganha salário mínimo no Brasil? Perspectiva da economia brasileira** – 1994, v.2 Rio de Janeiro: Ipea, p.491-511, 1994.

ROMITA, Arion Sayão. Artigo: **Salário Mínimo Estadual?** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_20/artigos/AironSayao\\_rev20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_20/artigos/AironSayao_rev20.htm). Acesso em 04/Abril/2007

SABÓIA, João. **Salário Mínimo a experiência brasileira.** Porto Alegre: Coleção Universidade Livre. L & PM Editores Ltda., 1985.

SOARES, S. **O impacto distributivo do salário mínimo: a distribuição individual dos rendimentos do trabalho.** Rio de Janeiro: Ipea, 2002 (TD, 873).

SOUZA, Paulo Renato & BELTRÃO, Paulo. **Salário mínimo e a taxa de salário no Brasil.** Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v.9, n.3, 1979.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Biblioteca Central. **Normas para apresentações de trabalhos:** redação e editoração. Curitiba: Editora da UFPR, 2000. V. 8

# **ANEXOS**

## ANEXO I – LEI Nº 15.118 - 12/05/2006

Súmula: Dispõe, nos termos da Lei Complementar Federal nº 103, de 14/07/2000, sobre o piso salarial, para o Estado do Paraná, nos valores e condições que especifica.

### **A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:**

Art. 1º. No Estado do Paraná, conforme permissivo previsto no inciso do art. 7º, da Constituição Federal, nos termos da Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, o piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais abaixo enunciadas será de:

- I** – R\$ 427,00 (quatrocentos e vinte e sete reais) – para os trabalhadores agropecuários e florestais;
- II** – R\$ 429,12 (quatrocentos e vinte e nove reais e doze centavos) – para os empregados domésticos, serventes, trabalhadores de serviços de conservação, manutenção, empresas comerciais, industriais, áreas verdes e logradouros públicos, não especializados, contínuo e mensageiro; auxiliar de serviços gerais de escritório; empregados do comércio não especializados; cumim e barboy;
- III** – 431,28 (quatrocentos e trinta e um reais e vinte e oito centavos) – para classificadores de correspondência e carteiros, trabalhadores em serviços administrativos, cozinheiros, operadores de caixa, lavadeiras e tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, operadores de máquinas e implementos de agricultura; pecuária e exploração florestal; trabalhadores de tratamento de madeira, de fabricação de papel e papelão, fiandeiro, tecelões e tingidores, trabalhadores de curtimento, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, trabalhadores de costura e estofadores, trabalhadores da fabricação de calçados e artefatos de couro, vidreiro e ceramistas, confeccionadores de papel e papelão, de detizadores, pescadores, vendedores, trabalhadores do serviço de higiene e saúde, trabalhadores de serviços de proteção e segurança; trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem;
- IV** – R\$ 433,44 (quatrocentos e trinta e três reais e quarenta e quatro centavos) – para trabalhadores da construção civil, despachantes, fiscais; cobradores de transporte coletivo, trabalhadores de minas, pedreiras e contadores, pintores, cortadores, polidores e gravadores de pedras, pedreiros, trabalhadores de fabricação de produtos de borracha e plástico, e garçom;
- V** – R\$ 435,61 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta e um centavos) – para administradores, capatazes de explorações agropecuárias, florestais, trabalhadores de usinagem de metais, encanadores, soldadores, chapeadores, caldeireiros, e montadores de estruturas metálicas, trabalhadores das artes gráficas, condutores de veículos de transportes, trabalhadores de confecção de instrumentos musicais, produtos de vime e similares, trabalhadores de derivados de minerais não metálicos, trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais, operadores de máquinas da construção civil e mineração, telegrafistas e bar-men, trabalhadores de edifícios e condomínios;
- VI** – R\$ 437,80 (quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta centavos) – para trabalhadores de serviços de contabilidade e caixas, operadores de máquinas de contabilidade e de calcular, operadores de máquinas de processamento automático de dados, secretários, datilógrafos e estenógrafos, chefes de serviços de transportes e comunicações, telefonistas e operadores de telefone e telemarketing, trabalhadores da rede de energia e telecomunicações, supervisores de compras e de vendas, compradores, agentes técnicos de vendas e representantes comerciais, mordomos e governantas, trabalhadores de serventia e comissários (serviço de transporte de passageiros), agentes de mestria, mestre, contramestres, supervisor de produção e manutenção industrial, trabalhadores metalúrgicos siderúrgicos, operadores de instalações de processamento químico, trabalhadores de tratamento de fumo e de fabricação de charutos e cigarros, operadores de estação de rádio, televisão e de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica, operadores de máquinas fixas e de equipamentos similares, sommelier, maitre de hotel, ajustadores mecânicos, montadores e mecânicos de máquinas, veículos e instrumentos de precisão, eletricitas, eletrônicos, joalheiros e ourives, marceneiros e operadores de máquinas de lavar madeira, supervisores de produção e manutenção industrial.

Parágrafo único. A data-base para reajuste dos pisos salariais é de 1º de maio.

Art. 2º. Os pisos fixados nesta lei não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 3º. Esta lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos municipais.

Parágrafo único. ...Vetado

Art. 4º. A presente lei aplica-se aos trabalhadores domésticos.

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de maio de 2006. Art. 6º. Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 12 de maio de 2006.

**Roberto Requião** Governador do Estado

**Emerson José Nerone** Secretário de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social

**Maria Marta Renner Weber Lunardon** Secretária de Estado da Administração e da Previdência

**Rafael Iatauro** Chefe da Casa Civil

## ANEXO II – LEI Nº 12.713, DE 06 DE JUNHO DE 2007.

Dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul para as categorias profissionais que menciona, com fundamento na Lei Complementar Federal nº103, de 14 de julho de 2000, e dá outras providências.

Art. 1º - O piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, nos termos da Lei Complementar Federal nº 103, de 14 de julho de 2000, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, será: (Vide Leis nos 11.647/01, 11.787/02, 11.903/03, 12.099/04, 12.283/05 e 12.509/06)

I - de R\$ 430,23 (quatrocentos e trinta reais e vinte e três centavos) para os seguintes trabalhadores:

a) na agricultura e na pecuária;

b) nas indústrias extrativas;

c) em empresas de pesca;

d) empregados domésticos;

e) em turismo e hospitalidade;

f) nas indústrias da construção civil;

g) nas indústrias de instrumentos musicais e brinquedos;

h) em estabelecimentos hípicas; e

i) empregados motociclistas no transporte de documentos e pequenos volumes - “moto boy”;

II - de R\$ 440,17 (quatrocentos e quarenta reais e dezessete centavos) para as seguintes categorias:

a) nas indústrias do vestuário e do calçado;

b) nas indústrias de fiação e tecelagem;

c) nas indústrias de artefatos de couro;

d) nas indústrias do papel, papelão e cortiça;

e) em empresas distribuidoras e vendedoras de jornais e revistas e empregados em bancas, vendedores ambulantes de jornais e revistas;

f) empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas; e

g) empregados em estabelecimentos de serviços de saúde;

III - de R\$ 450,09 (quatrocentos e cinquenta reais e nove centavos) para as seguintes categorias:

a) nas indústrias do mobiliário;

b) nas indústrias químicas e farmacêuticas;

c) nas indústrias cinematográficas;

d) nas indústrias da alimentação;

e) empregados no comércio em geral; e

f) empregados de agentes autônomos do comércio;

IV - de R\$ 468,28 (quatrocentos e sessenta e oito reais e vinte e oito centavos) para as seguintes categorias:

a) nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico;

b) nas indústrias gráficas;

- c) nas indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana;
- d) nas indústrias de artefatos de borracha;
- e) em empresas de seguros privados e capitalização e de agentes autônomos de seguros privados e de crédito;
- f) em edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares;
- g) nas indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas; e
- h) auxiliares em administração escolar (empregados de estabelecimentos de ensino).

§ 1º - Consideram-se compreendidos nos incisos e alíneas integrantes do “caput” deste artigo as categorias de trabalhadores integrantes dos grupos do quadro anexo do art. 577 da

Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º - A data-base para reajuste dos pisos salariais é de 1º de maio.

Art. 2º - Os pisos fixados nesta Lei não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 3º - Esta Lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos municipais.

Art. 4º - O “caput” do artigo 1º da Lei nº 11.677, de 17 de outubro de 2001, passa avigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º - Fica assegurada a todos os servidores ativos e inativos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações de Direito Público, que percebam remuneração inferior a R\$ 468,28 (quatrocentos e sessenta e oito reais e vinte e oito centavos) uma complementação mensal até o referido valor, na forma de parcela sobre o qual não incidirão quaisquer vantagens.”

Art. 5º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de maio de 2007.

Art. 6º - Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO PIRATINI, em Porto Alegre, 06 de junho de 2007

## ANEXO III – LEI Nº 4.987, DE 29 DE JANEIRO DE 2007.

Institui Pisos Salariais, No Âmbito Do Estado Do Rio De Janeiro Para As Categorias Profissionais Que Menciona E Estabelece Outras Providências.

O Governador do Estado do Rio de Janeiro, Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** - No Estado do Rio de Janeiro, o piso salarial dos empregados, integrantes das categorias profissionais abaixo enunciadas, que não tenham definido em Lei Federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, será de:

**I** - R\$ 404,02 (quatrocentos e quatro reais e dois centavos) - Para os trabalhadores agropecuários e florestais;

**II** - R\$ 424,88 (quatrocentos e vinte e quatro reais e oitenta e oito centavos) - Para empregados domésticos, serventes, trabalhadores de serviços de conservação, manutenção, empresas comerciais, indústrias; áreas verdes e logradouros públicos, não especializados, contínuo e mensageiro, auxiliar de serviços gerais e de escritório, empregados do comércio não especializados, cumim e barboy;

**III** - R\$ 440,52 (quatrocentos e quarenta reais e cinqüenta e dois centavos) - Para classificadores de correspondência e carteiros, trabalhadores em serviços administrativos, cozinheiros, operadores de caixa, inclusive de supermercados, lavadeiras e tintureiros, barbeiros, cabeleireiro, manicure e pedicure, operadores de máquinas e implementos de agricultura; pecuária e exploração florestal; trabalhadores de tratamento de madeira, de fabricação de papel e papelão, fiandeiro, tecelões e tingidores, trabalhadores de curtimento, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, trabalhadores de costura e estofadores, trabalhadores da fabricação de calçados e artefatos de couro, vidreiro e ceramistas, confeccionadores de produto de papel e papelão, dedetizador, pescador, vendedores, trabalhadores dos serviços de higiene e saúde, trabalhadores de serviços de proteção e segurança; trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem; moto-boys;

**IV** - R\$ 456,16 (quatrocentos e cinqüenta e seis reais e dezesseis centavos) - Para trabalhadores da construção civil, despachantes, fiscais; cobradores de transporte coletivo; trabalhadores de minas, pedreiras e contadores, pintores, cortadores, polidores e gravadores de pedras, pedreiros, trabalhadores de fabricação de produtos de borracha e plástico, e garçons;

**V** - R\$ 471,79 (quatrocentos e setenta e um reais e setenta e nove centavos) - Para administradores, capatazes de explorações agropecuárias, florestais, trabalhadores de usinagem de metais, encanadores, soldadores, chapeadores, caldeiros e montadores de estruturas metálicas, trabalhadores das artes gráficas, condutores de veículos de transportes, trabalhadores de confecção de instrumentos musicais, produtos de vime e similares, trabalhadores de derivados de minerais não metálicos, trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais, operadores de máquinas da construção civil e mineração, telegrafistas e barman, trabalhadores de edifícios e condomínios; e

**VI** - R\$ 486,13 (quatrocentos e oitenta e seis reais e treze centavos) - Para trabalhadores de serviços de contabilidade e caixas, operadores de máquinas de contabilidade e de calcular, operadores de máquinas de processamento automático de dados, secretários, datilógrafos e estenógrafos, chefes de serviços de transportes e comunicações, telefonistas e operadores de telefone e de telemarketing, trabalhadores da rede de energia e telecomunicações, supervisores de compras e de vendas, compradores, agentes técnicos de vendas e representantes comerciais, mordomos e governantas, trabalhadores de serventia e comissários (serviço de transporte e passageiros), agentes de mestría, mestre, contramestres, supervisor de produção e manutenção industrial, trabalhadores metalúrgicos e siderúrgicos, operadores de instalações de processamento químico, trabalhadores de tratamentos de fumo e de fabricação de charutos e cigarros, operadores de estação de rádio, televisão e de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfico, operadores de máquinas fixas e de equipamentos similares, sommelier e maitre de hotel, ajustadores mecânicos, montadores e mecânicos de máquinas, veículos e instrumento de precisão, eletricitistas, eletrônicos, joalheiros e

ourives, marceneiros e operadores de máquinas de lavar madeira, supervisores de produção e manutenção industrial.

Parágrafo único – O disposto no inciso VI da presente Lei aplica-se a telefonistas, operadores de mesas telefônicas, tele marketing e/ou tele atendimento, cuja jornada de trabalho seja de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais.

**Art. 2º** - São excetuados dos efeitos desta Lei os excluídos pelo inciso II do § 1º do art. 1º da Lei complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

**Art. 3º** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2007, revogadas as disposições da Lei nº 4.686, de 29 de dezembro de 2005.

Rio de Janeiro, 29 de janeiro de 2007.

**SÉRGIO CABRAL**

Governador

## **Presidência de Republica**

### **Subchefia para Assuntos Jurídicos**

#### **LEI COMPLEMENTAR Nº 103, DE 14 DE JULHO DE 2000.**

Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A autorização de que trata este artigo não poderá ser exercida:

I – no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;

II – em relação à remuneração de servidores públicos municipais.

§ 2º O piso salarial a que se refere o *caput* poderá ser estendido aos empregados domésticos.

Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de julho de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

*Pedro Malan*

*Francisco Dornelles*

*Waldeck Ornelas*

*Martus Tavares*

*Publicada no D.O. de 17.7.2000*