

Piso salarial regional: o caso do Rio Grande do Sul

Walter Arno Pichler

Economista e Sociólogo, Pesquisador da FEE

Este texto tem por objetivo discutir a questão dos pisos salariais, instrumento de política pública instituído no Brasil no início dos anos 2000. A despeito da relevância que pode assumir na redução das desigualdades e, especialmente, na elevação da qualidade de vida das camadas mais pobres da população, esse tema é pouco conhecido e tem sido relativamente pouco estudado no País.

O Rio Grande do Sul é um dos poucos estados da federação na qual essa instituição do mercado de trabalho foi introduzida até agora — ao lado do Rio de Janeiro (em 2001), Paraná (em 2006), São Paulo (em 2007) e Santa Catarina (em 2010). Pelo fato de ter sido instituído há mais tempo, o Estado constitui um local privilegiado para estudar se e como o piso salarial regional contribui para a redução das desigualdades na estrutura de rendimentos.

Na primeira parte deste estudo, apresentam-se algumas considerações relativas ao conceito de relações de trabalho e mercado de trabalho, sistemas de relações laborais, o Estado e as principais instituições do mercado de trabalho e o seu papel na redução das desigualdades. A segunda parte está focada no salário mínimo, a terceira nos pisos salariais estaduais no Brasil e, finalmente, a quarta, na instituição, características e evolução do piso salarial regional no Rio Grande do Sul.

Aspectos conceituais e teóricos

O salário mínimo e os pisos salariais estaduais são instituições da área das relações de trabalho e do mercado de trabalho. O conceito de **relações de trabalho** é definido por Kaufman (2004) como comportamentos, produtos, práticas e instituições que emanam do — e que afetam o — emprego. Isso inclui o processo de produção, a relação de emprego e um conjunto de instituições sociais, tais como o mercado de trabalho, o mercado de produtos, as organizações que contêm e coordenam o processo de produção e os atores coletivos. O estudo das relações de trabalho inclui, igualmente, os

elementos que afetam esse tipo de interações sociais, tais como: os aspectos sociais gerais (a cultura, as classes sociais, a ética, as ideologias e aspectos históricos); a ciência e a tecnologia; o Estado-nação; e as normas que definem as relações entre os atores sociais. As normas que orientam as relações entre os atores no mercado de trabalho são particularmente importantes, pois elas definem as características mais gerais (ou a natureza) de um sistema de relações de trabalho.

As relações de trabalho em um país podem ser percebidas como um sistema, ou seja, como um todo compreensivo de elementos inter-relacionados (DUNLOP, 1993). Esse sistema é composto de atores, contextos, ideologia e normas. Os atores interagem sob a influência de determinados contextos — que incluem a tecnologia, os mercados e a distribuição do poder na sociedade em geral —, e essa relação envolve, igualmente, ideologias, as quais contribuem para definir os papéis dos atores, bem como para integrar o sistema. O produto de um sistema de relações de trabalho constitui uma rede de normas que governam a relação de emprego e as demais relações entre os agentes do mundo do trabalho. Mudanças no ambiente, no relacionamento entre os atores ou nos entendimentos compartilhados pelos mesmos podem afetar as normas do sistema ou até mesmo o sistema como um todo (HORN; COTANDA; PICHLER, 2011).

Um aspecto crucial no estudo das relações de trabalho é o papel desempenhado pelo Estado na sua regulação. Em termos típico-ideais, poderíamos identificar situações polares. Em um extremo está o caso em que a intervenção do Estado nas interações entre patrões e empregados é tão extensa a ponto de subordinar completamente capital e trabalho. Em outro, ao contrário, o envolvimento do Estado nessas relações é mínimo, sendo que as partes regulam suas relações diretamente (DUNLOP, 1993). No primeiro caso, predomina a lei enquanto método de regulação, ao passo que, no segundo, preponderam as negociações coletivas. Podem-se, a partir disso, identificar dois modelos básicos de relações de trabalho: o **estatutário**¹ e o **pluralista**². O **modelo estatutário** caracteriza-se pela predominância da regulação estatal das relações de trabalho. A principal fonte dos direitos de trabalho é a legislação. As determinações estabelecidas em negociações coletivas são suplementares à lei — quando não praticamente ausentes do cenário (ou da prática) das relações de trabalho. Nas variantes autoritárias desse tipo de modelo — que se consubstanciam no modelo corporativista estatal —, o Estado coloca restrições à ação dos sindicatos de trabalhadores, bem como, embora em menor grau, à ação das entidades representativas de empregadores. O conflito entre capital e trabalho não é tolerado e tende a ser reprimido (CELLA; TREU, 1991; FASHOYIN, 1991; HÉTHY,

¹ Esse tipo de relações de trabalho também é denominado como **modelo europeu** (LUCIFORA, 2000).

² Também denominado de **modelo anglo-saxão** (LUCIFORA, 2000).

1991). No **modelo pluralista**, ao contrário, as negociações coletivas são as principais fontes de direitos trabalhistas. Aqui, a legislação tem por objetivo estimular e dar suporte às formas de estabelecimento conjunto de normas trabalhistas (DUNLOP, 1993; WINDMULLER, 1987; CELLA; TREU, 1991). Esses sistemas também são conhecidos como modelos de relações industriais baseados na negociação coletiva (*collective bargaining based industrial relations systems*).

O Estado, enquanto ator em um sistema de relações de trabalho, desempenha distintos papéis. De acordo com Bean (1991) em primeiro lugar, o Governo age como um *tertius*, fixando as normas gerais (ou as regras do jogo) que devem ser obedecidas por patrões e empregados nas suas interações. Em segundo, o Estado estabelece as normas substantivas que regulam os padrões mínimos do emprego, incluindo saúde, segurança, jornada de trabalho e salários. Em terceiro, o Estado estabelece os serviços de conciliação, mediação e arbitragem, de modo a facilitar a resolução de conflitos trabalhistas. Em quarto está o seu papel enquanto empregador. Essa função é maior ou menor dependendo do tamanho de seu envolvimento na economia. Finalmente, em quinto lugar está o papel do Governo como regulador de rendas.

O **mercado de trabalho**, por sua vez, pode ser definido, de acordo com Salamon (1998), como o modo pelo qual o trabalho é distribuído em uma sociedade. Isso envolve duas questões inter-relacionadas, notadamente, o nível e a distribuição dos **rendimentos**, por um lado, e o nível, a distribuição e a estrutura do **emprego**, por outro. As abordagens econômicas convencionais do mercado de trabalho se concentram no papel dos salários, entendidos como mecanismos de regulação da oferta e procura do trabalho, bem como no efeito dos mesmos sobre a inflação e o emprego. A literatura adverte, no entanto, que o livre intercâmbio de demanda, oferta e preços no mercado de trabalho, baseado na maximização dos resultados da competição individual — que é o pressuposto das teorias convencionais —, não existe na realidade (SALAMON, 1998). Na prática as decisões dos indivíduos e organizações, dentro dos diferentes mercados de trabalho, são constrangidas pelas instituições do mercado de trabalho, as quais se expressam em normas e regulações formais e em costumes e práticas sociais.

Estudos demonstram que instituições do mercado de trabalho podem afetar a operação do “livre mercado” e, em particular, a formação dos salários e da estrutura das remunerações em uma economia, alterando o efeito das forças do mercado pela via da imposição de restrições e do estabelecimento de incentivos para trabalhadores e firmas envolvidos no processo de formação dos salários (LUCIFORA, 2000; SALAMON, 1998). Dentre as instituições mais relevantes estão o **poder sindical** (expresso nas taxas de sindicalização e nas formas de participação dessas entidades na tomada de decisões existentes em uma sociedade), a **estrutura das negociações co-**

letivas (o grau de centralização e de cobertura das mesmas) e, principalmente, a **regulação salarial governamental** (como é o caso do salário mínimo e dos pisos salariais estaduais). Lucifora (2000) afirma que essas instituições e, especialmente, o salário mínimo³ — podem afetar particularmente as camadas mais baixas da estrutura salarial (o *low-wage employment*), em função da redução da dispersão salarial que podem promover. De acordo com Salamon (1998), até mesmo os empregadores não se pautam sempre pelo “livre mercado”. Estes, ao fixar a remuneração dos trabalhadores, frequentemente levam em consideração questões como a manutenção dos melhores empregados nas suas empresas e/ou estabelecem estratégias de atração dos melhores quadros existentes no mercado.

Um dos instrumentos mais eficazes para proteger e reduzir o tamanho dessas camadas mais baixas da estrutura social é o salário mínimo — ao qual se poderiam acrescentar os pisos salariais estaduais⁴. As autoridades governamentais podem, assim, desempenhar um papel importante na redução das desigualdades e, por conseguinte, na elevação do padrão de vida dos mais pobres apoiando e promovendo as instituições do mercado de trabalho.

O Estado constitui, portanto, um importante elemento que afeta o funcionamento do mercado de trabalho e das relações trabalhistas. De fato, os governos têm o poder de determinar, através da legislação, uma série de aspectos, tais como a idade de entrada e a de saída dos indivíduos no mercado de trabalho, bem como a regulação dos termos pelos quais os indivíduos devem ser empregados. Há, no entanto, uma diversidade de orientação e profundidade de intervenção nesse mercado, a qual deriva dos valores (ou da orientação política) dos governos e dos modelos de relações laborais existentes nas diversas sociedades. Por exemplo, em alguns casos — como o dos países anglo-saxões —, os governos procuram a desregulamentação dos mercados de trabalho, ao passo que outros adotam uma postura mais intervencionista com vistas ao planejamento de longo prazo (SALAMON, 1998). Dentro desse último grupo estão os modelos europeus e, como veremos abaixo, o caso brasileiro.

As características atuais do sistema brasileiro de relações de trabalho são, parcialmente, herdadas do modelo estabelecido nos anos 30 — que é classificado, pela literatura especializada, como corporativista estatal ou corporativista autoritário (CAMARGO, 1992; ERICKSON, 1979; FAUSTO, 1995; FIORI, 1986; MERICLE, 1974; RODRIGUES, 1990; WEFFORT, 1978 e ou-

³ Incluindo aqui os pisos salariais estaduais.

⁴ De acordo com Lucifora (2000), a hipótese de que a dispersão de qualificações profissionais determina as diferenças dos rendimentos não é confirmada pelos testes realizados com os dados empíricos.

tros). Nos anos 80, um novo modelo⁵ foi estabelecido — ou, segundo outros autores, uma reforma do modelo antigo foi realizada. O sistema atual se diferencia do anterior, fundamentalmente, pelo aumento da autonomia dos atores no mercado de trabalho — em relação ao Estado — e pelo fortalecimento da barganha coletiva como método de estabelecimento de normas que regulam as relações de emprego. Nesse sentido, o modelo brasileiro adquiriu traços pluralistas. Do passado, a constituição de 1988 preservou o caráter estatutário, que tem expressão na extensa regulação das relações de trabalho pela via da legislação trabalhista. A Constituinte de 1988 preservou, pois, um extenso papel do Estado na regulação dos salários e outras condições de trabalho.

No sistema brasileiro de relações de trabalho e emprego, o Estado possui um amplo poder para alterar, em conjunto com as associações representativas dos interesses de patrões e empregados, a estrutura salarial e, em particular, para reduzir a dispersão salarial e a incidência de baixas remunerações. Dentre os instrumentos institucionais disponíveis estão o salário mínimo e os pisos salariais estaduais, as leis contra a discriminação de grupos sociais e a extensão obrigatória das condições estabelecidas nos acordos coletivos para o conjunto da força de trabalho de uma dada categoria profissional em uma base territorial. Além da ação do poder público, mudanças na estrutura das remunerações podem ser introduzidas pela via da ação sindical — através do estabelecimento dos pisos salariais negociados entre patrões e empregados e pelas restrições que podem estabelecer à ação dos administradores nas empresas. O salário mínimo e a ação sindical não são, necessariamente, mutuamente excludentes, pois os valores dos mesmos podem ser estabelecidos pelo Estado com base em consulta prévia com as organizações representativas de patrões e empregados.

O salário mínimo

Dentre os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição de 1988 estão os Direitos Sociais, itens IV e V do Artigo 7º, que garantem aos trabalhadores o salário mínimo e o piso salarial. O salário mínimo constitui o menor valor monetário que, por força de lei ou de contratação coletiva, pode ser pago aos trabalhadores em determinada região e período. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o salário mínimo como a remuneração que se situa no piso da estrutura salarial e serve para proteger os trabalhadores inseridos na base da distribuição salarial, os mais vulneráveis no mercado de trabalho (ILO, 2008). A forma de estabelecimento do valor do salário mínimo varia de acordo com o modelo de relações de trabalho

⁵ O novo modelo é classificado como “legislado” por Noronha (1998) ou como “estatutário de barganha” por Pichler (2009).

prevalecente. Em algumas sociedades — como é o caso da nossa —, o salário mínimo é estabelecido em lei pelo Governo. Já em outras realidades, o seu valor ou é fixado pelas partes em negociações tripartites — em que participam representantes de trabalhadores, de empregadores e do governo —, ou é estabelecido por contratação coletiva — em que participam representantes dos trabalhadores e empresas (DIEESE, 2010).

Já se frisou, acima, que o salário mínimo e o piso salarial são instituições do mercado de trabalho que podem ser objeto de políticas públicas. Nesse sentido, constituem uma interveniência nas leis do mercado. Manifestam, em outras palavras, uma “[...] dimensão ética ou moral na formação dos preços (por meio da introdução de um limite ao preço da força de trabalho), uma vez que se baseiam em critérios políticos de atribuição do valor do trabalho e das condições razoáveis de vida em determinada sociedade [...]” (DIEESE, 2010).

O salário mínimo desempenha várias funções no Brasil. Dentre elas estão: (a) servir de proteção às categorias mais vulneráveis do mercado de trabalho, especialmente aos “perdedores da barganha salarial”; (b) combater a pobreza; (c) diminuir as desigualdades salariais segundo atributos pessoais; (d) balizar os salários de ingresso no mercado de trabalho; (e) servir de referência para os baixos rendimentos do trabalho em geral; (f) organizar a escala de remunerações; (g) inibir a rotatividade; (h) reduzir as diferenças entre as regiões e dinamização econômica; e (i) servir de piso para os benefícios da Seguridade Social (DIEESE, 2010).

No Brasil, o salário mínimo convive com mais dois tipos de patamares mínimos de remuneração dos trabalhadores: os pisos estabelecidos por patrões e empregados em negociação coletiva e os pisos salariais estaduais. Ambas as modalidades têm amparo legal no Item 5º do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Os pisos contratados tendem a fixar níveis de remuneração superiores ao salário mínimo, fato que se reflete nas faixas salariais superiores nos segmentos ou empresas em que forem estabelecidos. Os pisos negociados contribuem para reduzir o leque salarial das empresas, servem para refrear os níveis de rotatividade da mão de obra e contribuem para elevar a massa salarial na economia (DIEESE, 2010).

Os pisos salariais estaduais

A segunda modalidade de patamar mínimo de remuneração dos trabalhadores existente no Brasil é o **piso salarial estadual**. A autorização para a criação desse tipo de pisos foi estabelecida na Lei Complementar n. 103 de 14 de julho de 2000 (BRASIL, 2000) pelo Congresso Nacional. A lei está em conformidade com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, que prevê essa possibilidade.

Na Lei Complementar, o Governo Federal autoriza os Governos dos Estados, caso o considerem oportuno, a enviar projetos de lei às respectivas assembleias legislativas para instituir níveis de remuneração superiores ao salário mínimo nacional. Essa legislação foi estabelecida em um período em que fortes ajustes fiscais e cortes orçamentários nas despesas correntes e de capital estavam sendo realizados pelo Governo (DIEESE, 2010). Naquele período, as autoridades federais argumentavam que aumentos maiores do salário mínimo poderiam comprometer as contas da Previdência Social e impactar negativamente no orçamento dos Governos estaduais e prefeituras. Para contornar esses problemas, as autoridades federais abriram a possibilidade, através da Lei Complementar nº 103, de as unidades da Federação mais afluentes estabelecerem patamares mais elevados de remuneração.

Nos comentários do Supremo Tribunal Federal (STF) anexos à Lei Complementar nº 103, consta que a iniciativa governamental não tem por objetivo regionalizar o salário mínimo, uma vez que este, nacionalmente unificado, continuará sendo fixado em lei federal, como prescreve a Carta Magna. Com a legislação fica apenas possibilitado que haja pisos estaduais acima do mínimo nacional, caso as unidades da Federação julguem que suas condições socioeconômicas o permitam. Ou seja, o piso estadual é uma outra instituição do mercado de trabalho, a qual abre a possibilidade de estabelecer políticas públicas de redução das desigualdades e promoção social.

A Lei Complementar nº 103 restringe a aplicação do piso. Ele é autorizado para os empregados que não tenham um patamar mínimo de remuneração definido em lei federal, em convenção ou em acordo coletivo de trabalho (Artigo 1º). Ela exclui, também, do benefício os empregados públicos municipais (Artigo 1, Parágrafo 1º, Item II). A lei abriu, no entanto, a possibilidade de estender o piso aos empregados domésticos (Artigo 1, Parágrafo 2º).

Até o ano de 2010, apenas os estados do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul (ambos no ano de 2001), Paraná (em 2006), São Paulo (em 2007) e Santa Catarina (em 2010) instituíram pisos estaduais. Outras iniciativas nesse sentido estão sendo adotadas no Distrito Federal e no Espírito Santo (DIEESE, 2010).

As leis estaduais que regulam a matéria têm em comum vários aspectos. Dentre os mesmos se destacam: (1) a definição de vários valores de piso — que variam de 4 a 9, dependendo da unidade da federação — para conjuntos relativamente amplos de categorias; (2) a vigência anual do valor dos pisos; (3) a correção anual dos valores dos pisos por legislação estadual específica; (4) a inclusão dos empregados domésticos. Dentre as diferenças entre as legislações estaduais estão: (1) o número e o tipo de categorias ou ocupações incluídas; (2) os valores dos pisos; e, finalmente, (3) as datas-base (DIEESE, 2010).

A instituição e a revisão anual dos valores dos pisos envolvem, em todos os estados, negociações ou algum tipo de articulação entre os executivos estaduais e representantes de trabalhadores e empregadores. Via de regra, participam as Centrais Sindicais, bem como comissões ou conselhos estaduais de emprego e renda, e a Assembléia Legislativa (DIEESE, 2010).

Cabe destacar, finalmente, que, em termos de ocupações abrangidas pelas legislações estaduais, nos estados do Rio Grande do Sul e de São Paulo os segmentos da atividade econômica abrangidos sofreram poucas alterações. No Rio de Janeiro e no Paraná, no entanto, ocorreram revisões significativas (DIEESE, 2010).

O piso salarial no Rio Grande do Sul

No Rio Grande do Sul, o piso salarial foi instituído pela Lei Estadual nº 11.647 em 15 de julho de 2001 (RIO GRANDE DO SUL, 2001). Nas justificativas enviadas pelo Governo estadual à Assembleia Legislativa, o piso é retratado como um instrumento de políticas públicas sociais que tem por objetivo a redução da desigualdade social. As autoridades estaduais informaram que a decisão de instituir os pisos salariais foi antecedida de “cuidadosa análise das condições da economia gaúcha” e que a “definição dos valores dos pisos para as diferentes categorias foi precedida do debate e da consulta às entidades representativas dos trabalhadores e dos empresários”. O documento não fornece detalhes sobre os critérios adotados para a definição de valores e tampouco para a escolha das categorias de trabalhadores abrangidas. O Governo estadual estimou, naquele ano, em 550 mil o número de trabalhadores gaúchos a serem beneficiados pela medida⁶. No entender das autoridades, o acréscimo na renda decorrente da aplicação da lei iria irrigar a economia e estimular o consumo.

A Lei Estadual nº 11.647 de 2001 estabeleceu quatro faixas de piso. Cada faixa incluiu os grupos de trabalhadores gaúchos discriminados no Quadro 1 abaixo:

⁶ A justificativa não explicita a metodologia usada para se chegar a esse número.

Quadro 1

Faixas e categorias estabelecidas na legislação

FAIXAS	CATEGORIAS
I	Agricultura e pecuária;
	Indústrias extrativas
	Empresas de pesca
	Empregados domésticos
	Turismo e hospitalidade
	Construção civil
	Indústrias de instrumentos musicais e brinquedos
	Estabelecimentos hípicos
II	Indústria do vestuário e calçados
	Indústrias de fiação e tecelagem
	Indústrias de artefatos de couro
	Indústrias do papel, papelão e cortiça
	Empresas distribuidoras e vendedoras de jornais e revistas e empregados em bancas, vendedores ambulantes de jornais e revistas
	Empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas
	Empregados em estabelecimentos de serviços de saúde
III	Indústrias do mobiliário
	Indústrias químicas e farmacêuticas
	Indústrias cinematográficas
	Indústrias da alimentação
	Empregados no comércio em geral
	Empregados de agentes autônomos do comércio
IV	Indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico
	Indústrias gráficas
	Indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana
	Indústrias de artefatos de borracha
	Empregados em empresas de seguros privados e capitalização e de agentes autônomos de seguros privados e de crédito
	Empregados em edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares
	Indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas

As quatro faixas estabelecem valores de piso diferentes e superiores, sucessivamente, da primeira à última. Na Tabela 1, abaixo, estão discriminados os valores dos pisos, por faixa, ano a ano, desde 2001, no Rio Grande do Sul.

Tabela 1

Leis estaduais, faixas do piso salarial, salário mínimo nacional nominal e diferenças entre a Faixa I do piso salarial regional e o salário mínimo nacional no RS — 2001-10

ANOS	LEIS	FAIXAS (R\$)				VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL (R\$)	DIFERENÇA SALÁRIO MÍNIMO / PISO FAIXA I (%)
		I	II	III	IV		
2001	11.647	230,00	235,00	240,00	250,00	180,00	27,8
2002	11.787	260,00	266,00	272,00	283,00	200,00	30,0
2003	11.903	312,00	319,20	326,40	339,60	240,00	30,0
2004	12.099	338,00	345,80	353,60	367,90	260,00	30,0
2005	12.283	374,67	383,32	391,96	407,81	300,00	24,9
2006	12.509	405,95	415,33	424,69	441,86	350,00	16,0
2007	12.713	430,23	440,17	450,09	468,28	380,00	13,2
2008	(1)-	477,40	488,40	499,40	519,20	415,00	15,0
2009	13.189	511,29	523,07	534,85	556,06	465,00	10,0
2010	13.480	546,57	559,16	571,75	594,42	510,00	7,2

FONTE: Legislação piso salarial regional RS 2001 a 2010 (RIO GRANDE DO SUL, 2001).

(1) Valor obtido em "Salário Mínimo: instrumento de combate à desigualdade" (DIEESE, 2010).

A análise da evolução dos valores das diferentes faixas do piso regional ao longo da década revela algumas peculiaridades. Em primeiro lugar, comparando as distâncias dos valores das faixas no tempo, percebe-se que, em 2010, a distância entre o piso maior e o menor era de 8,8% (Tabela 2). Essa diferença se manteve praticamente inalterada ao longo da década. As distâncias entre as Faixas I e II era de 2,3%, entre as Faixa II e III era de 2,3% e entre as Faixas III e IV era de 4,0%. Ao longo dos anos 2000, praticamente nenhuma alteração se percebe nas diferenças entre as faixas, sendo que as pequenas diferenças devem ser decorrentes de arredondamentos.

Tabela 2

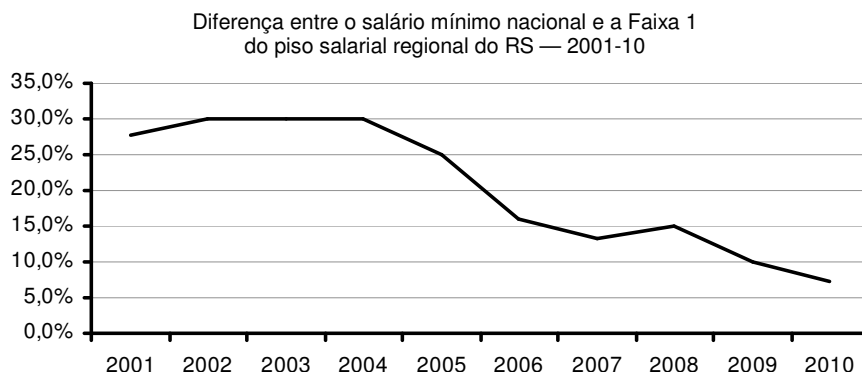
Distâncias entre os valores das faixas salariais regionais no RS — 2001-10

ANOS	DISTÂNCIAS ENTRE FAIXAS (%)			
	I a II	II a III	III a IV	I a IV
2001	2,2	2,1	4,2	8,7
2002	2,3	2,3	4,0	8,8
2003	2,3	2,3	4,0	8,8
2004	2,3	2,3	4,0	8,8
2005	2,3	2,3	4,0	8,8
2006	2,3	2,3	4,0	8,8
2007	2,3	2,3	4,0	8,8
2008	2,3	2,3	4,0	8,8
2009	2,3	2,3	4,0	8,8
2010	2,3	2,3	4,0	8,8

FONTE: Legislação piso salarial regional RS 2001 a 2010 (RIO GRANDE DO SUL, 2001).

Em segundo lugar, a comparação da variação dos valores da primeira faixa do piso estadual com o valor nominal do salário mínimo nacional mostra que a distância do primeiro em relação ao segundo atingiu 7,2% em 2010 (Tabela 1 e Gráfico 1). Em 2001, a diferença era bem maior, tendo atingido 27,8%. Em 2002, a distância aumentou para 30,0% e assim permaneceu até 2004. Nos anos subsequentes, verificou-se uma gradual diminuição dessa diferença.

Gráfico 1



FONTE: Legislação piso salarial regional RS 2001 a 2010 (RIO GRANDE DO SUL, 2001).

A redução da distância entre o salário mínimo nacional e o valor da primeira faixa do piso estadual deveu-se à diferença de valorização verificada entre as duas variáveis. Considerando apenas os valores nominais, percebe-se que a primeira aumentou em 203% no período, ao passo que a segunda, em 165%.

Outro aspecto que merece a atenção refere-se aos grupos abrangidos pela legislação. Em 2010, o total de categorias com direito ao benefício era de 34 no Rio Grande do Sul. As Faixas I e II abrangem nove categorias cada; a Faixa III, seis categorias; e a IV, 10 grupos.

O total de categorias abrangidas pela legislação sofreu um acréscimo da ordem de 20% com a inclusão de seis novos grupos durante a década passada. O primeiro acréscimo ocorreu em 2002, com a entrada dos “auxiliares em administração escolar” na Faixa IV. Uma nova ampliação se verificou no ano de 2005, com a inclusão dos “empregados motociclistas no transporte de documentos e pequenos volumes” (*motoboys*) na Faixa I. Mais um aumento ocorreu em 2008 com a entrada dos “empregados em serviços de asseio, conservação e limpeza” na Faixa II. Finalmente, o ano de 2009 registrou a inclusão de mais três categorias, uma na Faixa II (“empregados em empresas de telecomunicação, telemarketing, *call centers*, operadoras de voz sobre identificação e protocolo, TV a cabo e similares”) e

mais duas na Faixa IV, notadamente, os “empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional” e os “marinheiros fluviais de convés, marinheiros fluviais de máquinas, cozinheiros fluviais, taifeiros fluviais, empregados em agências de navegação, empregados em terminais de contêineres e mestres e encarregados em estaleiros”. Note-se que a Faixa IV foi a que maior número de categorias novas incluiu.

Considerações finais

Nas considerações teóricas apresentadas na primeira parte deste texto, definem-se os conceitos de relações de trabalho e mercado de trabalho e se apresentam, de forma esquemática, os principais modelos típico-ideais de relações laborais existentes nas sociedades capitalistas industrializadas e as mais importantes instituições do mercado de trabalho. Com base na literatura especializada, mostra-se que, nas sociedades em que o Estado desempenha um papel mais intervencionista no mercado e nas relações de trabalho — como é o caso brasileiro —, o foco da ação das políticas públicas recai sobre a estrutura dos rendimentos e, em particular, sobre a dispersão salarial. O principal problema para as autoridades governamentais constitui o *low-wage employment*, ou seja, os segmentos do mercado de trabalho com as menores remunerações.

Destaca-se, como outro ponto importante, que a regulação salarial governamental e a ação sindical constituem as principais instituições que favorecem a redução das desigualdades salariais no mercado de trabalho. O salário mínimo (e, por conseguinte os pisos salariais estaduais porque cumprem a mesma função) é considerado um dos instrumentos mais eficazes para a promoção das camadas sociais que se encontram na base da estrutura salarial (o “*low-wage employment*”). Já os sindicatos tendem, igualmente, a contribuir, com sua ação — pela via das negociações coletivas de trabalho e pela sua participação em diferentes foros —, para uma redução das desigualdades.

Por fim, salienta-se que, não obstante o salário mínimo exista como instituição no sistema brasileiro de relações de trabalho desde os anos 1940, a possibilidade de estabelecer pisos salariais estaduais foi estabelecida pelo Governo Federal apenas no ano de 2000. O Rio Grande do Sul foi, junto com o Rio de Janeiro, um dos primeiros estados a instituir (em 2001) esse instrumento de política pública regional no País. Desde o começo da década passada, 34 categorias profissionais foram beneficiadas por esse direito na economia gaúcha. A esse total foram acrescentados mais seis grupos ao longo dos anos 2000. Os reajustes dos valores do piso seguiram o mesmo padrão durante a década, de modo que as distâncias dos valores

nominais de cada faixa do piso permaneceram estáveis. Observa-se, no entanto, um aumento na distância entre a menor faixa do piso e o salário mínimo, fato que se deve à grande valorização experimentada pelo salário mínimo nacional, especialmente durante o Governo iniciado em 2003.

Referências

BEAN, R.. **Comparative industrial relations**: an introduction to cross-national perspectives. London: Routledge, 1991.

BRASIL. **Lei Complementar n. 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. 7. da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm>. Acesso em: 22 de maio de 2013.

CAMARGO, A.. A federação acorrentada: nacionalismo desenvolvimentista e instabilidade democrática. In: REUNIÃO ANNUAL DA ANPOCS, 16, 1992, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 1992.

CELLA, G. P.; TREU, T.. Relações industriais: temas e problemas. **Negociação e Contrato Coletivo de Trabalho**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 11-20, 1991.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Salário mínimo**: instrumento de combate à desigualdade. São Paulo: DIEESE, 2010.

DUNLOP, J. T.. **Industrial relations systems**. Boston: Harvard Business School, 1993.

ERICKSON, K. P.. **Sindicalismo no processo político no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1979.

FASHOYIN, T.. Recent trends in industrial relations research and theory in developing countries. In: ADAMS, R. J.. **Comparative industrial relations**: contemporary research and theory. London: Harper Collins, 1991. P. 109-123.

FAUSTO, B.. **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 1995.

FIORI, J. L.. **A crise do Estado desenvolvimentista no Brasil**: uma hipótese preliminar. Rio de Janeiro: UFRJ, 1986.

HÉTHY, L.. Industrial relations in Eastern Europe: recent development and trends. In: ADAMS, R. J.. **Comparative industrial relations: contemporary research and theory**. London: Harper Collins, 1991. P. 124-139.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C.; PICHLER, W. A.. John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. **DADOS — Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Global Wage Report 2008/2009**. Genebra, 2008.

KAUFMAN, B. E.. **Theoretical perspectives on work and the employment relationship**. Ithaca: Cornell University, 2004.

LUCIFORA, C.. Wage inequalities and low pay: the role of labour market institutions. In: GREGORY, M. (Ed.); SALVERDA, W. (Ed.); BAZEN, S. (Ed.). **Labour market inequalities: problems and policies of low wage employment in international perspective**. Oxford: OUP, 2000.

MERICLE, K. S.. **Conflict regulation in the Brazilian industrial relations system**. 1974. Tese (Doutorado) - University of Wisconsin, 1974.

NORONHA, E. G.. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. 1998. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo. 1998. Mimeografado.

PICHLER, W. A.. **Changing Industrial Relations in Brazil: developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul, 1978-1991**. Saarbrücken: VDM Verlag, 2009.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Estadual n. 11.647, de 15 de julho de 2001**. Institui Pisos Salariais no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, para as categorias profissionais que menciona, com fundamento na Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, e dá outras providências. Disponível em:

<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/lei/estadual/lei_rs_2001_11647.pdf>. Acesso em: 22 de maio de 2013.

RODRIGUES, I. J.. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. Rio de Janeiro: Cortez, 1990.

SALAMON, M.. **Industrial relations: theory and practice**. London: Prentice Hall, 1998.

WEFFORT, F. C.. **O populismo na política brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

WINDMULLER, J. P.. Comparative study of methods and practices. In: GLADSTONE, A. (Ed.). **Collective bargaining in industrialised market economies: a reappraisal**. Geneva: ILO, 1987. P. 3-159.

