

Reajustes Salariais Automáticos vs. Negociados: Uma Avaliação Empírica por meio da Análise de Diferenças em Diferenças (DiD)

Alex Nascimento dos Santos de Alcântara¹

Ana Urraca-Ruiz²

Anderson Aristides Moreira dos Santos³

Resumo

Este estudo investiga os efeitos de diferentes mecanismos de reajuste salarial — automáticos, vinculados ao salário-mínimo, e negociados, por meio de acordos coletivos — sobre o poder de compra dos trabalhadores no Brasil. A análise concentra-se na comparação entre o desempenho do salário real de servidores públicos federais, com remunerações situadas imediatamente acima do piso nacional, e o salário-mínimo (SM), cuja política de valorização é regida por regra legal pré-estabelecida. Utilizando o método de Diferenças em Diferenças (DiD) e dados extraídos do Portal da Transparência, o estudo verifica que o SM apresentou ganhos reais superiores aos das faixas salariais analisadas, mesmo com efeitos inflacionários parciais. Os resultados sugerem que, enquanto os reajustes automáticos do SM ajudam a preservar o poder de compra, os reajustes obtidos por meio de negociação apresentam limitações, sobretudo pela ausência de periodicidade e pela prática de parcelamento. A pesquisa também identifica indícios de compressão salarial entre o SM e as faixas salariais imediatamente superiores, levantando a possibilidade de ampliar a regra de reajuste do SM para outras categorias profissionais como forma de mitigar perdas reais ao longo do tempo.

Palavras – chave: Salário – mínimo; Reajuste salarial; Poder de compra; Compressão salarial.

Abstract

This study examines the effects of different wage adjustment mechanisms—automatic adjustments linked to the minimum wage and negotiated adjustments through collective bargaining—on the purchasing power of Brazilian workers. The analysis focuses on comparing the real wage trajectories of federal public servants earning just above the national minimum wage and those receiving the minimum itself, which is governed by a legally defined adjustment rule. Using a Differences-in-Differences (DiD) approach and administrative data from the federal government transparency portal, the results show that the minimum wage has achieved higher real gains than the other salary ranges, despite cyclical inflationary pressures. The findings suggest that while automatic adjustments help protect purchasing power more consistently, negotiated adjustments tend to be irregular and often lag behind inflation. The study also finds signs of wage compression between the minimum wage and adjacent wage ranges, indicating that extending the minimum wage adjustment policy to other salary groups could contribute to preserving real incomes over time.

Keywords: Minimum wage; Wage adjustment; Purchasing power; Wage compression.

Classificação JEL: J31, J38, J52, E24, E31.

Área de submissão: 11 - Mercado de trabalho, Demografia e Migração.

¹ Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE/UFF. E-mail: alexns@id.uff.br

² Programa de Pós-Graduação em Economia – PPGE/UFF. E-mail: anauracarui@id.uff.br

³ Programa de Pós-Graduação em Economia - CMEA/UFAL. E-mail: anderson_moreira_aristides@hotmail.com

1. Introdução

No início dos anos 2000, o salário-mínimo (SM) apresentava um valor consideravelmente baixo em relação ao salário mediano¹ e ao salário médio² urbano brasileiro. Porém, em 2009, o SM apresentou um crescimento proporcionalmente superior. Concretamente, em 2002, o SM correspondia a cerca de 26% do salário médio nas principais regiões metropolitanas do Brasil; mas em 2011, esse percentual subiu para 36%. Essa aproximação do SM à massa salarial imediatamente superior deveu-se à política explícita de valorização do salário-mínimo, iniciada no começo dos anos 2000 e intensificada após 2007, com a institucionalização da regra de reajuste anual, sendo os avanços mais expressivos os registrados entre 2006 e 2011 (Medeiros, 2015).

Atualmente o reajuste do SM segue a norma estabelecida pela Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023. Conforme essa regra, o valor é corrigido com base na inflação acumulada nos 12 meses que antecedem o mês de reajuste, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), acrescido da variação real do Produto Interno Bruto (PIB) registrada dois anos antes. Em contrapartida, os demais salários dependem de negociações entre os sindicatos e o governo. Quanto mais atuantes, fortes e organizados forem os sindicatos, maiores serão as chances de obterem percentuais mais elevados de reajuste salarial por meio das negociações.

O poder dos sindicatos varia conforme o setor econômico. Os ganhos salariais tendem a ser maiores quando os empregadores têm maior poder de precificação — algo comum em mercados de trabalho pouco competitivos ou com características de monopsonio (quando há um único ou poucos contratantes para muitos trabalhadores). Nesses cenários, os salários costumam ficar abaixo da produtividade real dos trabalhadores. Em mercados altamente concentrados, mais próximos de um monopsonio, os sindicatos tendem a ser mais eficazes. Isso porque sua atuação se volta principalmente para equilibrar a relação entre produtividade e remuneração, negociando aumentos salariais mais justos. Assim, quanto maior o grau de concentração do mercado de trabalho, mais significativo tende a ser o impacto da ação sindical sobre o salário médio (Mishel, 1986). Ainda segundo o autor, os ganhos salariais obtidos pelas entidades sindicais também são mais expressivos quando há ampla cobertura sindical e quando a negociação é centralizada, evitando a fragmentação das entidades. Já em contextos de mercados de trabalho altamente competitivos — isto é, ambientes com muitos empregadores disputando a força de trabalho — a adoção de mecanismos de negociação coletiva centralizada tende a ser menos eficaz do ponto de vista estratégico. Nesses casos, a centralização pode limitar a flexibilidade necessária para ajustes salariais mais finos, que considerem as variações de produtividade e as condições específicas de trabalho de cada empresa ou segmento dentro de um mesmo setor econômico.

A adoção de estratégias sindicais — isto é, o posicionamento estratégico e a capacidade de barganha — está também diretamente relacionada ao tipo de estrutura produtiva dos setores (Marticorena e D'Urso, 2022). Os autores concluíram que, em setores com maior centralização produtiva e integração vertical, como o setor automotivo, os sindicatos ocupam posições mais fortes na negociação, resultando em maior capacidade de influenciar salários e condições de trabalho. Já em setores com estrutura produtiva fragmentada, como o de óleos alimentícios, os sindicatos enfrentam maiores dificuldades para alinhar estratégias e manter coesão, o que enfraquece seu poder de barganha durante as negociações.

¹ Medida estatística de tendência central que divide o salário dos trabalhadores em duas partes: 50% recebem abaixo desse valor; 50% recebem acima desse valor

² Medida estatística que calcula a média salarial, levando em consideração todos os salários existentes na economia.

A articulação entre sindicatos e Estado também depende da orientação governamental com relação à valorização da força de trabalho. Durante os governos Kirchneristas na Argentina, por exemplo, houve uma revalorização da negociação coletiva, que contribuiu para a formalização do trabalho e o fortalecimento institucional das entidades sindicais no país. Assim, ainda que o poder sindical não depende apenas da densidade de filiação, mas também da capacidade de formar alianças, ocupar espaços estratégicos nas cadeias produtivas e mobilizar recursos políticos (Marticorena e D'Urso, 2022).

Em síntese, o poder sindical tende a ser mais efetivo em mercados de trabalho concentrados, ou seja, onde há poucos empregadores e baixa concorrência. Nessas condições, a negociação coletiva centralizada tende a ser mais eficaz, especialmente em segmentos produtivos com elevada concentração e menor fragmentação sindical. A relação entre salários e produtividade revela-se um fator crucial no processo de negociação sindical, sobretudo em contextos nos quais os empregadores detêm poder para impor remunerações inferiores ao valor gerado pelo trabalho.

Atualmente, no Brasil, os salários dos servidores federais são reajustados mediante aprovação de leis específicas no Congresso Nacional. Essas leis resultam de negociações entre o Estado (governo) e as entidades representativas das categorias (sindicatos). Diferentemente do SM, os reajustes dos servidores não ocorrem de forma automática, pois dependem de fatores como a disponibilidade orçamentária, acordos setoriais e decisões políticas. Quando concedidos, esses reajustes são geralmente aplicados de forma parcelada, sendo diluídos em percentuais ao longo de dois ou três anos.

A Constituição Federal de 1988 prevê no seu artigo 37, inciso X, a revisão geral dos vencimentos (salários) dos servidores, com o objetivo de preservar seu poder de compra frente à inflação. Essa revisão geral anual não se caracteriza como reajuste salarial que implique ganho real, consistindo apenas em uma correção monetária destinada à recomposição do poder aquisitivo (Clark e Castro, 2010). No entanto, essa revisão depende da aprovação de uma lei específica, proposta pelo chefe do Poder Executivo. Ela não é automática nem está vinculada a qualquer índice de inflação, e deve ser aplicada na mesma data para todos os servidores, sem distinção entre categorias. Em adição, à Súmula 42³ do Supremo Tribunal Federal (STF) estabelece como inconstitucional qualquer vinculação de reajustes salariais de servidores ligados a índices automáticos de correção monetária. Assim, qualquer aumento deve ser aprovado por lei específica e incluído na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). Embora essa revisão geral anual seja uma garantia constitucional, sua aplicação não tem ocorrido conforme previsto em lei. O STF reconhece a necessidade dessa lei específica, mas a omissão do Poder Executivo em propô-la não gera, por si só, o direito ao servidor de pleitear reajustes por meio de vias judiciais (Sobrinho, 2021).

Considerando a valorização do SM no Brasil ao longo dos anos 2000 e, com base nos argumentos anteriormente expostos, é possível pensar que a política explícita de reajustes programados e anuais influenciou de forma direta e positiva o crescimento do salário real dos trabalhadores que recebem um SM. Isso se deve ao fato de que o SM é reajustado regularmente a cada ano, enquanto os demais salários costumam passar por longos períodos sem correção monetária ou reajustes. Por outro lado, os salários das demais categorias da economia brasileira — especialmente os do funcionalismo público e os daqueles que dependem de representação sindical — seguem dinâmicas específicas de correção, geralmente condicionadas à negociação entre sindicato e Estado (governo), bem como às limitações orçamentárias.

³ Súmula consiste em uma interpretação jurisprudencial sem efeito de vínculo, com o objetivo de guiar outros tribunais no julgamento de casos semelhantes aos que ele aborda.

Diante desse cenário, surgem os seguintes questionamentos de pesquisa: até que ponto os ganhos no poder de compra do SM superam (ou não) os ganhos salariais obtidos através dos reajustes por meio de negociação sindical? Como o grau de organização sindical, a estrutura do mercado de trabalho e a política governamental moldam as estratégias e os resultados dessas negociações? Considerando que a inflação afeta negativamente o salário real, será que a própria política de reajuste do SM pode produzir algum impacto sobre o nível de preços, gerando, de certa forma, um efeito em espiral⁴?

A partir dessas reflexões, esta pesquisa propõe-se a comparar os efeitos reais de diferentes mecanismos de reajuste salarial — automáticos e negociados — sobre o poder de compra (salário real) dos trabalhadores brasileiros. Especificamente, a análise se concentra no impacto dessas diferentes regras de reajustes sobre o salário real, tendo como objeto de estudo os servidores públicos federais que recebem remunerações situadas em faixas salariais imediatamente superiores ao salário-mínimo e o próprio SM.

2. Revisão de literatura

2.1 – Sindicatos, negociação coletiva e salários

Os sindicatos são organismos representativos da classe trabalhadora cuja função varia de acordo com o contexto político e econômico. Historicamente os sindicatos surgiram com o objetivo de apoiar a luta da classe trabalhadora por melhores salários, condições de trabalho e direitos sociais, especialmente entre os anos de 1970 e 1980, período que representa o novo sindicalismo. A partir 1990, essa organização registrou mudanças, transicionando dos confrontos de classe, para negociação institucionalizada, voltada à cidadania e a mediação com o Estado (Antunes e Silva, 2015).

A relação entre sindicatos e SM varia de acordo com o setor econômico e a região. De acordo com Clemens e Strain (2022), aumentos no SM produzem efeitos negativos sobre a filiação sindical entre trabalhadores de baixa qualificação, especialmente nos setores de varejo e alimentação. Os autores apontam que esse fenômeno está alinhado com a hipótese do “free-riding”, segundo a qual os trabalhadores diretamente beneficiados pelo aumento do SM passam a enxergá-lo como um substituto da atuação sindical. Ainda assim, os sindicatos continuam apoiando estes aumentos por razões estratégicas, cujo objetivo consiste em melhorar sua imagem pública e ampliar sua visibilidade política, funcionando como uma forma de propaganda positiva.

A atuação forte dos sindicatos no setor privado auxilia na melhoria salarial também dos trabalhadores não sindicalizados. Esse efeito pode ocorrer através de dois mecanismos principais. O primeiro corresponde à ameaça econômica – empregadores não sindicalizados tendem a aumentar o salário dos trabalhadores por receio de perdê-los para empresas sindicalizadas ou para prevenir algum tipo de campanhas sindicais dentro da empresa. O segundo envolve canais institucionais, culturais e políticos, como a promoção de normas de justiça salarial, a atuação em conselhos que definem políticas remuneratórias e a pressão por legislações que beneficiam amplamente a classe trabalhadora. Estes efeitos são comumente mais fortes em regiões cujo sindicato tem uma forte participação histórica, pressionando os empregadores a ofertarem salários mais competitivos (Denice e Rosenfeld, 2018).

A relação entre o SM e os sindicatos pode variar significativamente conforme a estrutura institucional de cada região. Levin-Waldman (1999), ao analisar o contexto dos Estados Unidos,

⁴ Faz referência a um ciclo contínuo e autossustentável de aumentos salariais e do nível de preços, que pode gerar pressões inflacionárias persistentes.

demonstra que os efeitos do SM não são uniformes: em locais com baixa densidade sindical, o SM atua como política compensatória, exercendo parte da função que caberia às instituições trabalhistas, como assegurar um piso salarial mínimo. Já em regiões marcadas por uma presença sindical forte, o SM tende a complementar as negociações coletivas, servindo como valor mínimo de referência e beneficiando inclusive trabalhadores não sindicalizados. Essa distinção evidencia que os impactos do SM sobre os salários estão condicionados ao arranjo institucional vigente, podendo inclusive gerar efeitos adversos quando as especificidades regionais são desconsideradas.

Freeman (2009) complementou as constatações de Levin - Waldman (1999), ao observar que os efeitos da relação entre o SM e a ação sindical dependiam diretamente do contexto institucional, econômico e regional de cada país. Embora os sindicatos influenciem salários e condições de trabalho no setor formal, o SM produz efeitos de transbordamento sobre o mercado de trabalho informal. Em diversos países em desenvolvimento — especialmente os latino-americanos — aumentos do SM afetam também o setor informal, em um fenômeno conhecido como “efeito farol”, isto é, o SM funciona como referência, mesmo em setores nos quais os sindicatos não atuam diretamente. O autor ainda observa que os efeitos dos sindicatos sobre a produtividade, os lucros e a desigualdade salarial variam entre países. México, Brasil, Coreia do Sul e África do Sul apresentaram resultados distintos, concluindo que não há uma regra universal quanto aos impactos das instituições trabalhistas, pois estes são moldados por estruturas setoriais e regionais específicas, e seu êxito depende da cooperação entre os atores sociais e da adaptação às realidades locais.

Em contraposição, autores como Clemens e Strain (2022) argumentam que aumentos no SM reduzem a filiação sindical por conta do “free-riding”, embora reconheçam o apoio estratégico dos sindicatos a tais medidas. O trabalho de Denice e Rosenfeld (2018) complementa esta ideia ao mostrar como os sindicatos influenciam positivamente os salários, inclusive os de trabalhadores não sindicalizados e especialmente em regiões com forte presença sindical. Levin-Waldman (1999) reforça ainda a importância do contexto institucional ao indicar que o SM pode atuar como substituto ou complemento das negociações sindicais, conforme a densidade sindical local. Neste sentido, o SM afeta também o setor informal (efeito farol), principalmente em países em desenvolvimento, como o Brasil, onde os efeitos dos sindicatos sobre produtividade e desigualdade dependem de fatores regionais e setoriais (Freeman, 2009).

No Brasil, a partir dos anos 1990, os sindicatos convergiram para um modelo de sindicalismo negocial estatal (Antunes e Silva, 2015). A relação entre o SM e os sindicatos é sinérgica: os sindicatos são agentes fundamentais na valorização do SM, reforçando sua relevância econômica. Por outro lado, como o SM passou a ser considerado no Brasil uma referência para os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho formal e informal — o chamado “efeito farol” — o papel dos sindicatos como entidades legítimas de barganha se viu fortalecido (Medeiros, 2015). Ainda segundo o autor, a política de valorização do SM, institucionalizada a partir de 2005, ao estabelecer reajustes com base na inflação e no crescimento do PIB, representou uma conquista das centrais sindicais.

2.2 – Inflação e Regra de reajuste do SM

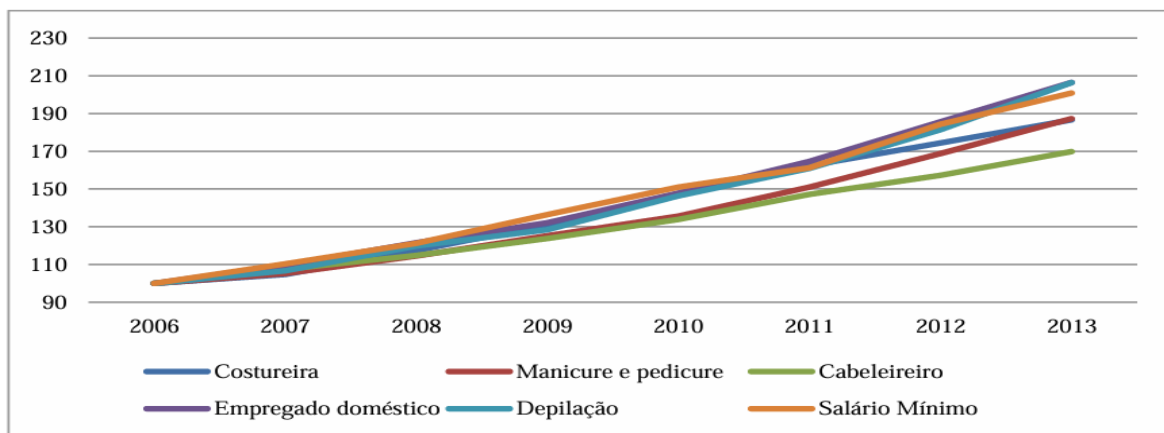
Em relação aos possíveis canais de transmissão do salário-mínimo para a inflação, a cesta de bens e serviços definida no IPCA inclui diversos itens intensivos em mão de obra de baixa qualificação, que, dessa forma, são fortemente influenciados pelo SM, configurando-se como um canal relevante de transmissão (Summa, 2016). Existem diversos estudos empíricos no Brasil a este respeito. Borges (2015) mostrou que os reajustes aplicados ao salário-mínimo

não possuem impacto direto estatisticamente significativo sobre a inflação ao consumidor. No entanto, o efeito sobre a inflação dos preços dos serviços foi positivo e estatisticamente significativo, para os reajustes realizados a partir dos anos 2000. Nessa mesma linha, Braga (2013) tentou mensurar o impacto do SM sobre a inflação, encontrando um resultado estatisticamente não significativo. Ainda assim, seus resultados corroboraram os de Borges (2015), onde a inflação de serviços tende a subir quando o SM é reajustado, ainda que com algum grau de defasagem.

Botelho (2015) observou a existência de cointegração entre o SM e alguns serviços que compõem o IPCA, destacando que o grupo de serviços representa aproximadamente 35% desse índice. Nesse sentido, o canal de transmissão do SM para a inflação, por meio de preços de serviços autônomos e intensivos em mão de obra, passou a funcionar de forma mais evidente a partir de 2006. A figura 1 revela que há uma relação positiva entre os preços de alguns desses serviços e o SM, embora se perceba uma resposta lenta no crescimento dos preços dos serviços em relação ao aumento do SM, como indicado por Summa (2016).

A relação entre o SM e a inflação de serviços ocorre, principalmente, porque os aumentos reais do SM impactam de forma positiva e direta nos custos relacionados à mão de obra no setor. Isso se deve às particularidades existentes nesse segmento, como o baixo crescimento da produtividade, a não comercializabilidade com o exterior e a forte vinculação dos salários ao SM. Uma vez que o SM é reajustado, o setor de serviços não consegue compensar os aumentos com ganhos de produtividade. Se a isto se soma a ausência de concorrência externa, os reajustes acabam sendo repassados ao preço final dos serviços, contribuindo para a inércia inflacionária no setor (Braga e Summa, 2016).

Figura 1: Salário - Mínimo e itens de serviços sensíveis ao SM a partir de 2006



Fonte: IPCA (Sidra), apud: Summa (2016)

Arida (1982) analisou duas estratégias de reajuste salarial e seus impactos sobre a inflação. A primeira estratégia é semelhante à praticada atualmente com o SM nacional, na qual, o reajuste é determinado pelo governo com uma data fixa para a concessão do aumento. A segunda consiste em uma estratégia variável de reajuste automático ao longo do ano caso a inflação atinja determinado percentual do salário nominal. Em ambos os métodos, observou-se que as regras de reajuste com indexação perfeita dos salários nominais resultam em menor crescimento econômico e maior inflação no país.

Em contraste com os achados de Arida (1982), Summa (2016) observou que choques no SM não têm impacto significativo sobre a inflação. No entanto, podem contribuir de forma indireta — em combinação com outras políticas econômicas — para uma inflação mais persistente, ao fortalecer o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações salariais,

especialmente em setores menos expostos à concorrência e nos quais os salários representam uma parcela significativa dos custos de produção. Ele demonstrou que a influência do SM sobre a inflação ocorre por meio de dois canais de transmissão: um direto e outro indireto, sendo este último o mais relevante. O canal indireto é a combinação entre a política de valorização do SM e outras políticas institucionais tais como previdência, seguro-desemprego e a formalização do mercado de trabalho, as quais contribuíram para o fortalecimento do poder de barganha dos trabalhadores.

Os impactos dos aumentos salariais sobre a inflação podem ser analisados tanto pela ótica da demanda quanto da oferta. Do lado da demanda, os salários representam a principal fonte de renda do trabalho, que é direcionada ao consumo de bens e serviços. Assim, reajustes salariais podem estimular o consumo, o que, por sua vez, tende a pressionar a subida de preços. Pela ótica da oferta, os salários compõem o custo de produção das empresas. Dessa forma, aumentos salariais elevam os custos empresariais, que podem ser repassados aos preços finais, contribuindo para a inflação (Banco Central, 2013). No entanto, nem todo reajuste salarial provoca aumento da inflação. Isso depende também de outras variáveis, como, de ganhos de produtividade ou da capacidade das empresas de absorver parte dos custos. Entre 2005 e 2012, os reajustes do SM e do salário médio superaram a inflação medida pelo IPCA, indicando potenciais pressões inflacionárias. Aumentos salariais acima da produtividade tendem a gerar inflação, especialmente no setor de serviços. Além disso, a própria inflação pode influenciar os salários, por meio de indexação formal ou informal (Banco Central, 2013).

Na mesma linha de Arida (1982), Banco Central (2013) e Summa (2016), Lemos (2005) observou que aumentos no SM elevavam salários e preços, porém com pequeno efeito sobre o emprego. Constatou-se um espiral inflacionário de salários e preços, no qual os ganhos salariais são parcialmente anulados pela inflação subsequente. A classe trabalhadora de renda mais baixa (10º e 20º percentis da distribuição de salários) se beneficiou do aumento do SM, principalmente no mês do reajuste e, em menor medida, no mês posterior.

Quadro 1: Comparativo dos efeitos do Salário – Mínimo sobre a inflação por ordem cronológica

Autor	Método Utilizado	Resultado Principal	Observações
Arida (1982)	Modelagem macroeconômica	Estratégias de reajuste indexado de salários levam a maior inflação e menor crescimento .	Crítica à indexação rígida dos salários, incluindo o SM.
Lemos (2005)	Painel de dados (1982–2000)	Aumentos do SM elevam salários e preços com pequeno impacto sobre o emprego ; há espiral de preços-salários .	Benefícios para os mais pobres são temporários e parcialmente anulados pela inflação nos meses seguintes.
Braga (2013)	Estimativa empírica + análise gráfica	Resultado não significativo para inflação geral, mas gráfico mostra alta da inflação de serviços com defasagem após reajustes do salário-mínimo.	Confirma padrão identificado por Borges (2015).
Banco Central (2013)	Análise macroeconômica	Reajustes salariais acima da produtividade pressionam a inflação, principalmente no setor de serviços .	Ressalta canais de oferta e demanda e limitações de absorção de custos pelas empresas.
Botelho (2015)	Teste de cointegração	Existe cointegração entre o salário-mínimo e serviços do IPCA .	Mostra vínculo estrutural entre SM e preços de serviços.

Borges (2015)	Modelo VAR	Sem impacto significativo sobre a inflação geral (IPCA) ; efeito positivo e significativo sobre a inflação de serviços (após 2000).	Mostra sensibilidade dos serviços ao salário-mínimo.
Summa (2016)	Análise teórica e empírica	Choques no SM não impactam diretamente o IPCA , mas afetam indiretamente via fortalecimento do poder de barganha e políticas institucionais.	Identifica dois canais de transmissão (direto e indireto), com maior peso para o canal indireto .
Braga e Summa (2016)	Análise estrutural	O setor de serviços repassa os aumentos salariais aos preços , por baixa produtividade e ausência de concorrência externa.	Explica a persistência inflacionária dos serviços após reajustes.

Fonte: Elaboração própria

A síntese da literatura empírica para Brasil, apresentada no Quadro 1, indica que há pontos de divergência e convergência entre os autores acerca da relação entre o reajuste do SM e a inflação. Os estudos de Borges (2015) e Braga (2013) indicam que os reajustes do SM não impactam diretamente a inflação ao consumidor, mas influenciam a inflação dos serviços. Já os trabalhos de Summa (2016) e Botelho (2015) corroboram essa ideia, apontando que o SM afeta os preços de serviços intensivos em mão de obra. Além disso, considerando a participação dos serviços na composição do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), a influência do SM sobre os serviços acaba impactando, de forma indireta, o índice geral de preços ao consumidor. Braga e Summa (2016) complementam essa análise ao explicar que esse impacto ocorre porque o setor de serviços repassa os aumentos salariais ao consumidor, devido à sua incapacidade de compensar esses reajustes por meio de ganhos de produtividade.

As divergências entre autores dizem respeito ao canal de transmissão dos efeitos do SM sobre a inflação. Arida (1982) defende que reajustes salariais indexados provocam alta inflação e, conseqüentemente, menor crescimento econômico. Por outro lado, Summa (2016) argumenta que choques no SM não produzem impactos significativos sobre a inflação, embora possam contribuir de forma indireta ao fortalecer o poder de barganha dos trabalhadores.

3. Metodologia

3.1 Modelo empírico

O exercício empírico deste trabalho tem como objetivo estimar os efeitos das políticas de reajustes do SM sobre o poder de compra dos indivíduos que recebem acima de 1 SM. Para isto, foi escolhido o método diferenças e diferenças dif-in-dif (DiD). Este método analisa o impacto causal de um tratamento, política ou intervenção em uma determinada unidade experimental (grupo de tratamento) comparando com um grupo de controle. Esta abordagem é utilizada com frequência em estudos observacionais, isto é, quando não é possível realizar um experimento aleatório devidamente controlado. A ideia principal do método consiste em comparar as diferenças ao longo do tempo entre os grupos, controlando alguns fatores que podem influenciar ambos, viabilizando individualizar o efeito do tratamento (política) que se está estudando. Neste sentido, o DiD se apresenta como um método adequado para realizar a análise do impacto das políticas de reajuste do SM sobre o poder de compra de quem recebe acima de 1 SM.

A equação (1) estabelece a formulação genérica deste tipo de modelos, onde Y_{it} é a variável dependente para a unidade i no período t ; $Tratamento_i$ é a variável indicadora que a unidade i recebeu o tratamento; $Pós - tratamento_t$ é a variável que indica o período t pós tratamento; e ϵ_{it} é o termo estocástico.

$$Y_{it} = \alpha + \beta * Tratamento_i + \gamma * Pós - tratamento_t + \delta * (Tratamento_i * Pós - tratamento_t) + \epsilon_{it} \quad (1)$$

O parâmetro δ é de suma importância para análise, uma vez que captura as diferenças entre os grupos de tratamento e controle. O método supõe que, na ausência de tratamento, as tendências médias entre os dois grupos seriam as mesmas ao longo do tempo, o que é uma suposição pertinente para a sua validade. Junto a esse método, são utilizadas técnicas de regressão com a finalidade de estimar os parâmetros do modelo e verificar a significância estatísticas dos efeitos.

O método DID foi utilizado por Wang e Gunderson (2012) para comparar variações no nível de emprego entre regiões que implementaram aumentos no (SM) e regiões (grupo de controle) que não efetuaram tais ajustes. Os resultados indicaram que o SM teve um efeito limitado no nível de emprego, especialmente nas áreas em que houve aumento no SM, resultando em um crescimento proporcionalmente menor do emprego para trabalhadores com salários mais baixos. Isto reforça a natureza versátil do método escolhido para alcançar os objetivos propostos nesse artigo.

Nossa análise empírica consiste em comparar a média do salário real entre os grupos de indivíduos que recebem 1 SM (grupo de tratamento) e duas faixas salariais dos servidores públicos federais (grupo de controle) — uma mais próxima e outra um pouco mais distante do SM —, visto que esses servidores não são beneficiados pela política de reajuste automático do SM. Desta forma, será possível observar possíveis efeitos de compressão salarial e comparar qual modelo de reajuste salarial se mostra mais eficaz para preservar o poder de compra dos trabalhadores.

A partir da equação (1) realizamos a especificação do modelo empírico na equação (2). O grupo de tratamento é composto pelos indivíduos que recebem exatamente 1 SM e o grupo de controle por pessoas que recebem acima de 1 SM. A variável dependente $Sreal_i$ é o logaritmo da média do salário real dos indivíduos pertencentes aos dois grupos. Como o tratamento em questão corresponde à política econômica de reajuste do SM que entra em vigor em janeiro de cada ano, o mês de agosto é utilizado para observar o valor da variável $Sreal_i$ antes da implementação da política econômica de reajuste, ou seja, o valor pré-tratamento. O valor pós-tratamento é observado no mês de abril do ano seguinte. Desse modo, a análise é feita par a par, comparando sempre o salário real de ambos os grupos em agosto de um determinado ano com abril do ano seguinte.

$$Ln(Sreal_{it}) = \alpha + \beta * T_i + \gamma * P_t + \delta * (T_i * P_t) + \epsilon_{it} \quad (2)$$

Na equação (2), i é o subscrito ligado à variável binária de tratamento T . Quando esta variável binária assume 1, ($T_1 = 1$) representa o caso de o indivíduo pertencer ao grupo de tratamento, e 0 para o grupo controle ($T_0 = 0$). A variável P_t segue a mesma lógica de T_i , onde recebe 1 quando a observação se encontra no período pós-política ($P_t=1$), ou seja, pós-tratamento, e 0 no período pré-política ($P_t=0$). O coeficiente α representa o salário real médio real do grupo controle antes da política. O β mede a diferença média do salário real entre o grupo tratamento e controle antes da política, e γ mede a diferença média no salário real devido ao período pós-tratamento ou política para os dois grupos. No entanto, essa variação ocorre independente do tratamento.

O parâmetro δ corresponde à combinação do efeito do tratamento e do período pós-política, capturando o verdadeiro impacto do tratamento sobre a variável dependente. Em outras

palavras, δ mensura o efeito combinado de pertencer ao grupo de tratamento e estar no período pós-política. Esse é o coeficiente principal da análise, pois capta o efeito do tratamento sobre a média do salário real. O coeficiente δ mede de forma precisa o impacto do tratamento, uma vez que capta a variação do salário real no grupo de tratamento pós-política, descontando todos os demais efeitos gerais do tempo e as diferenças pré-existentes entre os grupos. Na análise de dif-in-dif, δ corresponde ao estimador DID. Esse estimador compara o valor da variável dependente ($Sreal_{it}$) para ambos os grupos, tratamento ($i=1$) e controle ($i=0$) e capta a primeira diferença entre as médias dentro de cada grupo, comparando o logaritmo natural do salário real pré ($t=0$) e pós-política ($t=1$). A segunda diferença consiste na comparação direta das diferenças mensuradas entre os dois grupos. Esse cálculo pode ser observado diretamente na equação 3.

$$DID = \delta = [E(\ln(Sreal_{11}) - \ln(Sreal_{10}))] - [E(\ln(Sreal_{01}) - \ln(Sreal_{00}))] \quad (3)$$

Com a finalidade de observar como o salário real dos indivíduos que recebem um pouco acima do mínimo são impactados pela política de reajuste do SM, foi determinada uma faixa de 1,5 a 2,5 SM, calculado com base no SM de 2014. Essa faixa é fixa e não varia conforme o SM aumenta. Porém, em abril de 2021, o SM ultrapassou o limite inferior desse intervalo. Dessa forma, a faixa foi recalculada com base no SM de 2020, para então permitir a finalização da análise até abril de 2023.

A faixa salarial mais próxima ao SM foi escolhida com o objetivo de analisar possíveis efeitos de compressão salarial decorrentes da política de reajuste. Esse fenômeno ocorre quando as diferenças salariais entre trabalhadores com distintos níveis de qualificação se reduzem significativamente. Segundo Neumark et al. (2000), trabalhadores que recebem entre 1,1 e 1,5 vezes o SM, considerando o rendimento total, podem apresentar redução na renda após os reajustes salariais — mesmo que seus ganhos iniciais aumentem. Os autores explicam que, à primeira vista, o efeito é positivo; porém, ao observarem a redução do número de horas trabalhadas e o nível de emprego, a renda total tende a cair até dois anos após o reajuste.

Embora esta pesquisa não analise diretamente o mercado de trabalho formal, seria pertinente investigar se esse efeito também se manifesta nos salários dos servidores públicos federais próximos ao SM. Isso se torna ainda mais interessante considerando que os rendimentos desses servidores dependem da previsão orçamentária e das negociações entre sindicatos e governo, além do não cumprimento do direito constitucional à revisão salarial. Frequentemente, os reajustes salariais concedidos aos servidores públicos são feitos de forma parcelada, provocando perdas relativas em relação à inflação. Além disso, o aumento do SM ou a adoção de um piso salarial elevado também podem contribuir para essas compressões.

A escolha da segunda faixa, entre 4,5 e 6,5 SM, está relacionada primeiramente à abrangência da análise e, segundo, a servir como teste de robustez. Ao incluir uma faixa salarial mais distante do SM, busca-se verificar se há efeitos de compressão salarial provocados pela política de reajuste também sobre esse grupo. Trata-se, portanto, de uma definição com natureza especulativa. Acima dessa faixa, caso haja impacto, o comportamento tende a ser semelhante. Assim, ao considerar simultaneamente uma faixa próxima e outra mais distante, amplia-se a capacidade de análise sobre os efeitos da política de reajuste do SM. Em relação à robustez, o objetivo é verificar se os resultados do efeito de tratamento (neste caso, os reajustes do SM) persistem sob diferentes especificações ou amostras. Desta forma, como os grupos de controle, formados pelas duas faixas, possuem estruturas salariais diferentes, perfis ocupacionais e níveis de renda distintos, torna-se, portanto, plausível como controle heterogêneo. Para constatar a robustez, é necessário que os efeitos do tratamento (a valorização do SM) permaneçam positivos e significativos em ambos os casos.

3.2 – Fontes de informação

Os dados foram obtidos através do portal da transparência do governo federal⁵, filtrando os servidores com Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE ativo. O recorte temporal abrange os anos de 2014 a 2023. Esse período foi escolhido por abranger eventos econômicos relevantes, como a crise política de 2016, que culminou no impeachment da presidenta Dilma, acarretando mudanças de governo e impactos econômicos, além do início e término da pandemia provocada pelo vírus da Covid-19. Para cada, com exceção do primeiro, foram baixados dados referentes aos meses de abril e agosto de cada ano. Isso se deve ao fato de a análise ser feita par a par, sempre analisando o mês de agosto do ano pré-política, com o mês de abril do período pós-política. Nesse caso, os dados foram tabulados de modo a formar um conjunto agrupado, sendo diferenciado por uma variável dummy correspondente ao período e tipo de grupo.

A escolha do mês de agosto como pré-política, se deve ao fato que este mês é tipicamente neutro, não estando próximo de nenhum evento que possa causar movimentos atípicos na economia, como as comemorações de final de ano, que possuem efeitos sazonais no nível de preço. Embora o reajuste do SM seja aplicado em janeiro, o mês de abril foi selecionado pelo fato que a economia pode apresentar uma resposta lenta em relação ao reajuste praticado no início do ano, ou seja, os efeitos podem ser mais efetivos após alguns meses da implantação da política e, sendo abril, distante apenas dois meses de janeiro, se tornou uma escolha viável para esta observação.

Os servidores públicos federais constituem uma categoria com certas especificidades. A primeira é que os reajustes salariais para quem não recebe 1 SM depende do poder de negociação dos sindicatos, onde a maioria das categorias no serviço federal não recebe de forma regular reajustes anuais. Neste sentido, é possível identificar potenciais efeitos de compressão salarial. Em um segundo momento, assim como em certos períodos específicos, quando os reajustes do governo são aplicados sobre os salários acima do SM, será possível avaliar relativamente como esses reajustes afetam tanto à recomposição do salário real de cada indivíduo quanto em comparação aos aumentos concedidos ao SM. Sendo assim, será possível comparar, de forma relativa, os reajustes aplicados em ambas as faixas salariais quanto à recomposição do salário real.

O salário real é calculado a partir do salário nominal através da seguinte transformação:

$$\text{Salário real} = \frac{\text{Salário nominal}_{ij} * \text{Índice}_{01/24}}{\text{Índice}_{ij}} \quad (4)$$

Em (4), o $\text{Índice}_{01/24}$ corresponde ao índice acumulado de inflação, medido através do Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, tendo como base o ano 2000, indo até janeiro de 2024. Já o Índice_{ij} é similar ao índice anterior, só que partindo de 2000 e indo até o mês e ano em questão. Desse modo, o salário real é obtido através da multiplicação do salário nominal para o mês i e ano j , com o índice acumulado de inflação para janeiro de 2024, ponderado pelo índice de inflação acumulada para o mês i e ano j . Esse procedimento permite calcular os salários reais em termos de janeiro de 2024, possibilitando uma base de comparação mais atual.

⁵ Link do site da transparência: <https://portaldatransparencia.gov.br/download-de-dados/servidores>

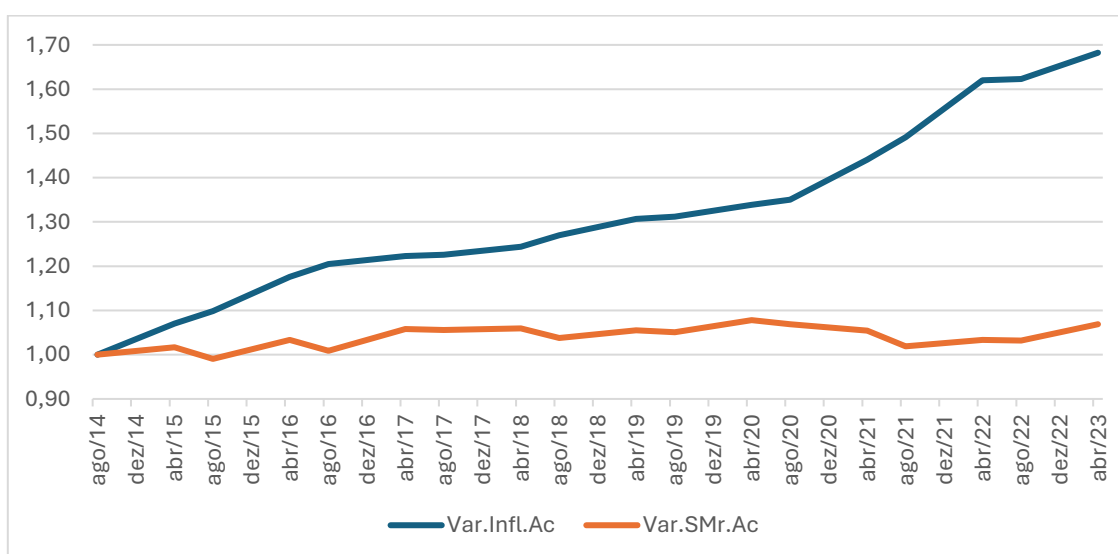
4. Discussões e resultados

4.1 – Evolução do poder de compra no Brasil

A figura 2 apresenta a evolução do poder de compra do SM real frente à inflação no Brasil no período de 2014 a 2023. O SM foi deflacionado e o cálculo do salário real foi obtido conforme a equação (4), apresentada no subitem 3.2. A inflação acumulada foi calculada com base no INPC, tendo como base o ano 2000. Ambos mostraram crescimento para todo o corte temporal considerado, com a inflação apresentando uma evolução positiva superior ao SM real. No início da série, as variações acumuladas de ambos os indicadores se encontram em níveis próximos, abaixo de 10%. Essa proximidade representa ganhos no poder aquisitivo do SM, visto que o salário real reflete a capacidade efetiva de compra. Quanto mais próxima a linha do SM real estiver da linha da inflação acumulada, melhor será o poder de compra, pois isso indica um ganho real em relação à inflação. Como o salário real é calculado com base em janeiro de 2024, é razoável afirmar que, ao longo dos anos, o crescimento do SM real não ultrapassou o limite de 10%. Comparado a inflação, que ficou um pouco abaixo dos 70%, isso significa que os ganhos reais do SM foram, em grande parte, absorvidos pelo aumento no nível geral de preço

Um ponto de observação interessante, ao analisar a evolução do SM real, é que, antes do reajuste praticado pelo governo em agosto de 2015, o poder real do SM já apresentava uma trajetória de declínio. Após o reajuste, em abril de 2016, o SM real passa a demonstrar um comportamento de ascensão. No entanto, esse ganho é corroído gradualmente pela inflação nos meses seguintes, retornando ao padrão de queda, o que pode ser observado novamente em agosto de 2016. Esse padrão se repete ao longo de todo o período analisado. Isso indica que os reajustes aplicados pelo governo ao SM resultam em ganhos reais muito modestos, mantendo esse rendimento em uma espécie de estagnação. Tal comportamento pode ser descrito como um "crescimento em colina" – antes do reajuste há uma leve subida, seguida de uma queda posterior. Essa relação entre a inflação e o SM real está de acordo com o que foi observado por Lemos (2005), quem constatou que, devido a um ciclo de retroalimentação entre inflação e salários, os ganhos salariais tendem a ser parcialmente anulados pela inflação dos meses subsequentes.

Figura 2: Evolução das taxas de variação acumuladas da Inflação e do Salário – Mínimo Real



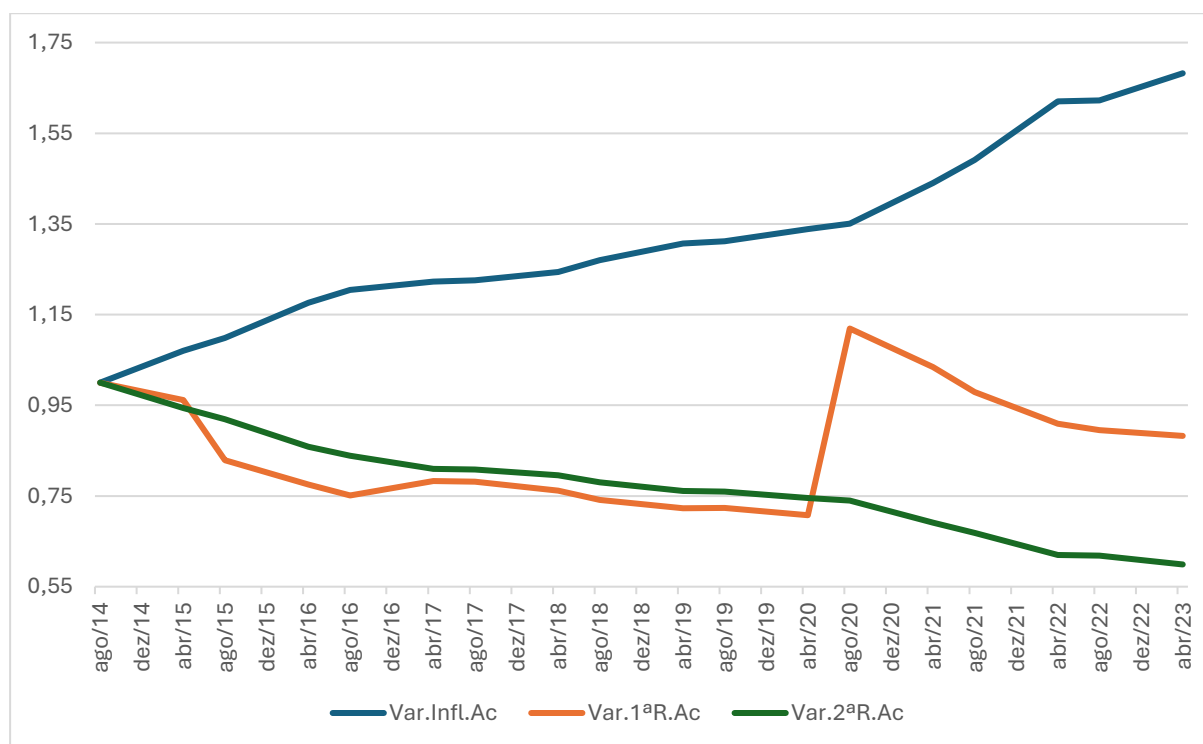
Fonte: Elaboração própria

Após abril de 2020, a evolução de ambos os indicadores mostra um distanciamento significativo. Essa tendência foi impulsionada pela pandemia da Covid-19, que provocou um aumento generalizado dos preços associado à redução da oferta de produtos e serviços causada pela paralisação da produção e, posteriormente, agravada pela escassez de componentes essenciais utilizados como insumos na fabricação de diversos produtos. O salário real só retornou ao nível registrado no mês de abril de 2020 em abril de 2023, três anos após o início da crise sanitária mencionada.

Para observar a evolução do salário real da primeira e segunda faixa salarial estabelecida na seção 3, foi calculada uma média entre agosto de 2014 e abril de 2023. Após a obtenção dessa média, calculou-se o salário real médio e sua variação percentual acumulada. A Figura 3 apresenta esse resultado em comparação com a inflação acumulada no mesmo período.

A inflação acumulada segue o mesmo comportamento ascendente mostrado na Figura 2. Já o salário real da primeira faixa, apresenta uma variação média real acumulada decrescente ao longo do período analisado. Ressalta-se que o aumento observado entre abril e agosto de 2020 decorre da mudança no SM de referência utilizado no cálculo da faixa. Até abril, a faixa salarial era calculada com base no SM de 2014 e, como explicado na seção 3, a partir de agosto de 2020 passou-se a utilizar o SM vigente naquele ano. Ainda assim, observa-se que a variação acumulada da média do salário real mantém uma trajetória de declínio. Nesse sentido, o menor valor registrado na primeira parte do gráfico (até abril de 2020) é de aproximadamente 0,70; na segunda parte, esse valor fica um pouco abaixo de 0,90.

Figura 3: Inflação e 1ª e 2ª faixa salarial: variação acumulada (2014 a 2023)



Fonte: Elaboração própria

Nessa primeira faixa salarial, os reajustes são praticados de forma diferente daquela prevista pelo SM. Neste último, a política de aumentos salariais ocorre de forma periódica e segue uma regra bastante clara e definida por lei. Por se tratar de servidores da esfera federal, a

manutenção salarial está intimamente ligada aos sindicatos e ao seu poder de negociação com o governo e disponibilidade orçamentária. Dessa forma, os percentuais de reajuste aplicados aos salários dos servidores federais não seguem uma regra clara ou pré-estabelecida em lei, sendo resultado do processo de negociação.

Levando em consideração que o salário real é medido com base em janeiro de 2024, percebe-se que, durante grande parte do período analisado, há uma trajetória acumulada de declínio. Ou seja, ao longo dos anos, o salário real médio dos servidores que se encontram na primeira faixa vai diminuindo e, conseqüentemente, sua capacidade de aquisição de bens e serviços. Apenas em 2016, quando o reajuste concedido à maioria dos servidores federais foi de 10,5%, a média do salário real apresentou crescimento. Nesse mesmo ano, a então presidente do Brasil sofreu impeachment, o que deu início a uma crise política que se estendeu pelos anos seguintes. Após 2016, observa-se uma deterioração bastante acentuada no acumulado da média do salário real, principalmente no período durante e após a pandemia da covid-19.

O comportamento da inflação e do salário real nestas faixas salariais evidencia a insuficiência dos reajustes concedidos pelo governo aos servidores federais, que não foram capazes de conservar, em média, o poder de compra dos trabalhadores frente à inflação, resultando em perda do salário real médio. Esse cenário também reflete a fragilidade dos sindicatos brasileiros que representam essa categoria, especialmente no processo de negociação com o governo para a obtenção de reajustes mais condizentes com a realidade econômica do país. É fundamental destacar que a presente análise crítica não leva em consideração eventuais progressões por mudança de carreira ou aceleração por titulação que o servidor possa ter. A análise está centrada exclusivamente na comparação entre os reajustes concedidos pelo governo e sua eficácia em relação à inflação.

Comparando a trajetória do comportamento do salário real nas Figuras 2 e 3, mesmo que na última se observe uma média do salário real, fica perceptível que o processo de reajuste praticado sobre o SM se mostra mais eficaz em conservar o poder de compra dos assalariados — mesmo apresentando um comportamento do tipo “colina”. Dessa forma, seria razoável intuir que expandir a regra de reajuste do SM para os demais trabalhadores que recebem acima desse valor traria benefícios, pois poderia alterar a trajetória de declínio acumulado do salário real para algo mais próximo do padrão descrito na Figura 3. Assim, o processo de reajuste dos salários no país seria mais definido e baseado em regras previamente estabelecidas. Em relação às compressões salariais mencionadas, é perceptível que, a cada ano, o SM se aproxima da média salarial da primeira faixa. Isso reflete ganhos reais maiores do SM em relação à faixa salarial em questão. Esse resultado está de acordo com a aproximação do SM em relação às faixas imediatamente superiores, observada por Medeiros (2015).

A segunda faixa salarial estabelecida apresenta um comportamento similar ao da primeira. No entanto, entre os anos de 2015 e 2016, a primeira faixa registra uma queda maior na variação acumulada média do salário real. Isso se deve ao fato de o governo federal ter concedido reajustes salariais diferenciados para os servidores que se encontram na segunda faixa. Além dos reajustes aplicados à primeira faixa, a segunda inclui técnicos educacionais e alguns professores da educação básica que, conforme a Lei nº 11.738/2008, tiveram seus pisos salariais reajustados nacionalmente. Essa faixa também apresenta uma piora considerável no salário real médio a partir de 2020, reflexo da alta inflação ocasionada pela pandemia de Covid-19 — efeito que persiste até abril de 2023, final da série observada.

4.2 – Resultados da estimação por Diferenças e Diferenças – DiD

A tabela 1 apresenta os resultados do modelo dif-in-dif. Concretamente, trata-se da comparação, período a período do SM real em relação ao salário real das duas faixas mencionadas. Como se trata de um modelo do tipo log-lin, os coeficientes DiD podem ser interpretados como percentuais, uma vez multiplicados por 100.

De acordo com a equação (3), a análise se concentra na comparação entre as médias do grupo de tratamento (média do salário-mínimo real) e do grupo de controle (média dos salários reais nas duas faixas). Nesse sentido, todos os coeficientes foram positivos e estatisticamente significativas, o que evidencia uma melhora na média do SM real em comparação à média dos salários reais das duas faixas, ao longo de todo o período observado. Esse resultado converge com a evolução do SM real, isto é, em todo o período analisado, a média do SM real teve ganhos reais em relação às duas faixas salariais.

Tabela 1: Resultados da estimação por DiD

Período de comparação			
1ª Faixa salarial	Tratamento (T)	P	DiD (δ)
0814_0415	-0,699*	-0,039*	0,055*
0815_0416	-0,526*	-0,066*	0,109*
0816_0417	-0,412*	0,059*	0,003*
0817_0418	-0,410*	-0,013*	0,031*
0818_0419	-0,374*	0,004*	0,041*
0819_0420	-0,338*	-0,002*	0,048*
0820_0421	-0,747*	-0,016*	0,063*
0821_0422	-0,662*	0,011*	0,086*
0822_0423	-0,561*	0,007*	0,089*
2ª Faixa salarial			
0814_0415	-1,708*	-0,051*	0,067*
0815_0416	-1,627*	-0,059*	0,102*
0816_0417	-1,527*	-0,016*	0,079*
0817_0418	-1,448*	-0,002*	0,019*
0818_0419	-1,429*	0,003*	0,041*
0819_0420	-1,390*	0,004*	0,044*
0820_0421	-1,347*	-0,003*	0,055*
0821_0422	-1,293*	0,009*	0,088*
0822_0423	-1,203*	0,023*	0,048*

Fonte: Elaboração própria

Nota:(*) significância a 5%, Faixa 1ª (1,5 a 2,5 SM), Faixa 2ª (4,5 a 6,5 SM).

No que se refere à comparação do SM real com a primeira e a segunda faixa entre agosto de 2016 e abril de 2017, as estimativas variaram entre aproximadamente 0,30% e 7,9%, respectivamente. É importante ressaltar que, nesse período, o governo concedeu aumentos salariais aos servidores federais. Contudo, tais reajustes foram aplicados de forma não linear, beneficiando algumas categorias mais do que outras. Dessa forma, mesmo quando os salários das duas faixas são reajustados, os resultados indicam que a política de valorização do SM se mostra mais eficiente e robusta do que os reajustes concedidos por meio das negociações

sindicais com o governo. O objetivo de um reajuste salarial, de forma geral, consiste na manutenção do poder de compra dos indivíduos, considerando a inflação vigente na economia. Nesse sentido, é razoável perceber que conforme os resultados observados, a política de reajuste do SM, realizada por meio de regras pré-definidas, mostra-se mais eficiente para a preservação do salário real. Vale ressaltar que o SM é reajustado anualmente, e essa periodicidade contribui positivamente para evitar quedas abruptas nos salários reais.

Conforme os resultados observados para o mês de abril, no período de 2014 a 2019, o SM apresentou um ganho médio de salário real de aproximadamente 19,83% e 30,8%, em comparação à primeira e à segunda faixa salarial, respectivamente. Esse resultado, além de evidenciar as fragilidades já mencionadas quanto aos reajustes obtidos por meio de negociações com o governo — sem a existência de uma regra pré-definida —, corrobora com a hipótese de compressão salarial. Tal fenômeno ocorre, em grande parte, porque a maioria dos salários nas duas faixas mencionadas permanecem por longos períodos sem reajustes, muitas vezes sequer acompanhando a inflação do ano anterior. Outro fator relevante é que, nas ocasiões em que há reajustes concedidos pelo governo, estes costumam ser parcelados. Essa prática, embora possa mitigar parcialmente as perdas, não é suficiente para recompor integralmente o salário real corroído pela inflação acumulada antes e durante o processo de reajuste. Todos esses fatores contribuem para o comportamento de declínio da variação acumulada observada no gráfico da figura 3.

O coeficiente do período (P) descreve a comparação entre os períodos pré e pós-concessão dos reajustes no SM. Após os reajustes, verifica-se, na maior parte do intervalo temporal analisado, que as médias salariais reais dessas faixas apresentaram perdas, uma vez que mais de 50% das estimativas do coeficiente da variável binária P apresentaram sinal negativo. O sinal positivo do coeficiente pode estar associado a eventos de concessão de reajustes salariais por parte do governo ou a períodos de queda da inflação.

As estimativas dos coeficientes da variável binária T representam a diferença média (em log) entre o grupo tratado e o grupo controle. A evolução desse coeficiente ao longo do período analisado revela uma tendência de declínio. Esse comportamento pode ser interpretado como uma forma de “efeito numerário”, em que, com o passar do tempo, a média do salário real das duas faixas, quando expressa em termos de múltiplos do SM, tende a diminuir. Essa evidência reforça a hipótese de compressão salarial, ainda que, no caso da segunda faixa, o valor do SM permaneça consideravelmente distante. Esse resultado está alinhado com os achados de Medeiros (2015), que identificou uma aproximação do SM às massas salariais imediatamente superiores, especialmente após 2007, quando se consolidou o pacto pela valorização da renda mínima. Essa aproximação foi observada entre os anos de 2000 e 2011 e, conforme os resultados obtidos neste trabalho, tal efeito persiste ao longo de todo o período analisado. Esse efeito está igualmente alinhado com os resultados encontrados por Neumark et al. (2000), que observaram uma piora na renda dos trabalhadores que recebem próximo ao SM, em razão dos reajustes aplicados à renda mínima. Por outro lado, a ausência de uma revisão geral dos salários dos servidores — prevista no artigo 37, inciso X, da Constituição Federal de 1988 —, aliada ao mecanismo de reajustes parcelados desses servidores, também contribui para a continuidade do fenômeno de compressão salarial.

Dessa forma, os resultados apontam que a política de reajuste aplicada ao SM tende a ser mais eficaz na manutenção do poder de compra do trabalhador. Embora o sistema de negociação entre sindicatos e governo possa gerar índices de reajuste mais elevados, sua execução — frequentemente realizada de forma parcelada — não compensa as perdas reais já acumuladas. Ademais, ao longo do período de aplicação, novas perdas se acumulam em razão da inflação percebida mês a mês. Nesse sentido, considerar a ampliação da política de reajustes

adotada para o SM aos demais salários da economia poderia, em média, produzir um efeito mais favorável à preservação do poder de compra.

5. Conclusões

Esta pesquisa buscou compreender como distintas formas de reajuste salarial — automáticas, vinculadas ao salário-mínimo, e negociadas, por meio de acordos coletivos — influenciam o poder de compra dos trabalhadores brasileiros. A análise centrou-se, em particular, nos impactos dessas regras sobre os salários reais de dois grupos específicos: os servidores públicos federais com remunerações próximas ao piso salarial nacional e os próprios trabalhadores que recebem o SM.

Em relação à regra de reajuste foi observado que o SM real teve ganhos limitados frente à inflação para os anos de 2014 a 2023. Mesmo que se observe um crescimento, este é limitado e inferior a uma inflação acumulada próxima do 70%. Os ganhos foram moderados e cíclicos, sendo anulados gradualmente pela inflação subsequente, caracterizando um comportamento de “colina” (pequeno ganho seguido de perda). A pandemia foi um fator agravante na relação entre SM real e inflação, onde se observou que após abril de 2020, houve um distanciamento mais acentuado na relação entre eles, significando uma piora acentuada no SM real, através do aumento dos preços. O SM real só retornou ao nível pré-pandemia em abril de 2023, três anos depois.

As faixas salariais dos servidores federais apresentaram um desempenho inferior ao SM. A primeira faixa salarial (servidores federais de menor remuneração) apresentou em média, uma trajetória de queda real contínua, exceto em 2016, quando houve um reajuste expressivo de 10,5%. Essa faixa é particularmente afetada pela ausência de uma regra clara de reajuste, diferentemente do SM, cuja política é definida por lei. Os reajustes concedidos aos servidores não compensaram, em média, as perdas causadas pela inflação, levando à redução acumulada do salário real. Progressões na carreira e titulação não foram consideradas na análise, focando-se apenas nos reajustes gerais. A segunda faixa salarial teve comportamento similar à primeira, embora tenha apresentado ligeiro desempenho melhor entre 2015 e 2016 devido a reajustes diferenciados e legislações específicas (como o piso da educação básica). A tendência de queda do salário real também se intensificou após 2020.

A análise sugere que houve compressão salarial com o SM se aproximando da média salarial da primeira faixa. Este resultado indica que a política de reajuste do SM foi mais eficaz do que as aplicadas às faixas superiores. Dessa forma, considerando o desempenho relativamente melhor do SM, seria razoável considerar a expansão das políticas de reajuste aplicadas a ele para as demais faixas salariais., ou seja, preservar o poder de compra dos trabalhadores que recebem acima de 1 SM. Esse não seria o cenário ideal, mas representaria uma transição para uma situação mais favorável à manutenção do poder de compra.

A análise do modelo dif-in-dif vai ao encontro dos resultados observados na abordagem descritiva. O modelo apresentou bom ajuste à proposta analítica e estimativas consistentes. Os coeficientes do DiD foram todos positivos e estatisticamente significativos, indicando que o SM apresentou ganhos médios sobre o salário real superiores aos das duas faixas salariais utilizadas como grupo de controle, no período observado. Esse resultado reforça que regras de reajuste bem definidas e periódicas, baseadas na inflação acumulada do período anterior, tendem a ser mais eficazes na preservação do poder de compra.

Também foi possível observar que houve uma redução da diferença média entre o SM e as demais faixas salariais ao longo do recorte temporal, sinalizando possíveis compressões salariais. Isso se deve ao fato de que os salários das faixas superiores permaneceram sem

reajustes adequados ou sofreram reajustes parcelados por longos períodos, o que pode não compensar a inflação acumulada.

Finalmente, mesmo nos períodos em que o governo tenha concedido reajustes salariais às duas faixas, entre agosto de 2016 e abril de 2017, o SM continuou a apresentar desempenho real superior. Essa disparidade se explica pelo fato de que, mesmo com aumentos nominais, os salários das faixas superiores cresceram menos que o SM — com variações modestas entre 0,3% e 7,9%. Ou seja, os reajustes aplicados não foram suficientes para compensar as perdas reais acumuladas, comprometendo o poder de compra dos servidores. Esse evento revela uma fragilidade estrutural, indicando que os reajustes funcionam como medidas paliativas, por serem insuficientes para reverter os efeitos de uma inflação persistente e da ausência de correções sistemáticas. Ademais, o modelo de concessão — atrelado à disponibilidade orçamentária e às negociações entre sindicatos e governo — limita avanços mais substanciais. A efetividade dos reajustes depende diretamente da disposição política do governo, da saúde fiscal do Estado e do poder de negociação das entidades sindicais. Nesse contexto, torna-se evidente que, na ausência de uma política consistente de valorização salarial dos servidores públicos, a compressão salarial tende a se intensificar.

Referências

ANTUNES, R.; SILVA, J. B. da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. Caderno CRH, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511–528, set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/HYrfJQj6S3p4FFg584KTqvt/>. Acesso em: 27 jun. 2025.

ARIDA, Pérsio. Reajustes salariais e inflação: teoria e evidência para o Brasil. Rio de Janeiro: PUC-Rio, Departamento de Economia, 1982. (Texto para Discussão, n. 128).

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Relatório de Inflação. Brasília: Banco Central do Brasil, v. 15, n. 1, mar. 2013. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/htms/relinf/port/2013/03/ri201303P.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2025.

BORGES, B. Salários e inflação no Brasil: uma análise desagregada. Apresentação. In: BARBOSA, N.; PESSOA, S.; MOURA, R. (Org.). Política de salário-mínimo para 2015-2018: avaliações de impacto econômicos e sociais. Rio de Janeiro: Elsevier, FGV, 2015.

BOTELHO, V. Inflação e salário-mínimo: efeitos sobre o custo dos serviços. In: BARBOSA, N.; PESSOA, S.; MOURA, R. (Org.). Política de salário-mínimo para 2015-2018: avaliações de impacto econômicos e sociais. Rio de Janeiro: Elsevier, FGV, 2015.

BRAGA, J. A inflação brasileira na década de 2000 e a importância de políticas não monetárias de controle. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 697-727, dez. 2013.

BRAGA, J. de M.; SUMMA, R. Estimação de um modelo desagregado de inflação de custo para o Brasil. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 399–430, set. 2016.

CLARK, G.; CASTRO, Maria C. de A. Revisão geral e anual da remuneração e dos subsídios dos servidores públicos: instrumento de correção das perdas inflacionárias no Brasil. Pensar – Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 365–388, jul./dez. 2010. Acesso em: 21 jun. 2025.

CLEMENS, J.; STRAIN, M. R. The minimum wage and union membership among minimum wage workers: why do unions advocate for minimum wage increases? Bonn: IZA – Institute of Labor Economics, 2022. (IZA Discussion Paper, n. 15685). Disponível em: <https://hdl.handle.net/10419/267422>. Acesso em: 27 jun. 2025.

DENICE, P.; ROSENFELD, J. Unions and Nonunion Pay in the United States, 1977–2015. *Sociological Science*, [S. l.], v. 5, p. 541–561, ago. 2018. Disponível em: https://www.sociologicalscience.com/download/vol-5/august/SocSci_v5_541to561.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

FREEMAN, Richard B. Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions? Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2009. (NBER Working Paper, n. 14789). Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w14789>. Acesso em: 29 jun. 2025.

LEVIN-WALDMAN, Oren M. The minimum wage in historical perspective: progressive reformers and the constitutional jurisprudence of “liberty of contract”. Annandale-on-Hudson, NY: Levy Economics Institute of Bard College, 1999. (Public Policy Brief, n. 49).

MARTICORENA, C.; D’URSO, L. Posição estratégica e poder sindical: um estudo comparado a partir das características e dinâmicas de negociação e conflito em setores selecionados da indústria manufatureira argentina (2003–2015). Universidade Nacional de Cuyo, 2015. Acesso em: 21 jun. 2025.

MEDEIROS, C. A. de. A influência do salário-mínimo sobre a taxa de salários no Brasil na última década. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 24, n. 2 (54), p. 263–292, ago. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3533.2015v24n2art2>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MISHEL, Lawrence R. The Structural Determinants of Union Bargaining Power. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 40, n. 1, p. 90–104, 1986. DOI: 10.1177/001979398604000107.

NEUMARK, D.; SCHWEITZER, M.; WASCHER, W. The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution. Working Paper nº 9919. Federal Reserve Bank of Cleveland, dezembro de 1999. Disponível em: <https://www.clevelandfed.org>. Acesso em: 2 jul. 2025.

SOBRINHO, R. N. X. O direito à revisão geral anual dos servidores públicos em tempos de calamidade pública. *Revista Controle – Doutrina e Artigos*, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 421–443, jul./dez. 2021. Acesso em: 21 jun. 2025.

SUMMA, Ricardo de Figueiredo. Uma nota sobre a relação entre salário-mínimo e inflação no Brasil a partir de um modelo de inflação de custo e conflito distributivo. *Economia e Sociedade*, Campinas, v.25, n.3, 2016.

WANG, Jing; GUNDERSON, Morley. Minimum Wage Effects on Employment and Wages: dif – in – dif Estimate From Eastern China. *International Journal of Manpower*. Vol. 33, n. 8, 2012.