

A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação *

JOSÉ MARCIO CAMARGO **

Este artigo faz uma análise dos efeitos da política salarial vigente a partir de novembro de 1979 sobre a distribuição de rendas, concentração da produção e taxa de inflação. Partindo-se das estruturas de emprego e salários por tamanho de estabelecimento, estima-se que empresas terão seus custos com mão-de-obra mais fortemente afetados pela nova sistemática de reajustes semestrais, diferenciando-as por faixa de salário. Com base nesses resultados, chega-se a algumas conclusões em relação aos três aspectos acima enunciados.

1 — Introdução

Dentre as medidas de política econômica adotadas no último semestre de 1979, a nova política salarial foi das que mais polêmicas causou não só entre trabalhadores e empresários, mas também entre economistas acadêmicos e governamentais. A nova política veio com o objetivo declarado de tentar reverter a tendência à concentração

* Este trabalho é parte de uma pesquisa realizada pelo autor no DSI/SAI do SERPRO, e às várias pessoas desta instituição que discutiram conosco as idéias aqui expostas expressamos nossos agradecimentos. Seminários e discussões com os professores do Departamento de Economia da PUC/RJ foram fundamentais em várias partes do trabalho. Gostaríamos de agradecer principalmente aos Professores Francisco Lopes e André Lara Resende. O Economista José Claudio Ferreira da Silva, que leu e comentou detalhadamente uma primeira versão do artigo, muito contribuiu para esta versão final, assim como Idalina Rocha Melo, Lídia Vales de Souza e Marina Figueira de Melo foram decisivas nas discussões e apoio computacional durante todo o decorrer do trabalho. Finalmente, desejamos agradecer, também, os comentários do Corpo Editorial desta Revista, ressaltando, porém, que os erros porventura ainda existentes são, obviamente, de inteira responsabilidade do autor.

** Do Departamento de Economia da PUC/RJ.

de rendas observada na economia brasileira após 1964, atuando diretamente sobre a distribuição de salários. Isto seria conseguido, segundo seus proponentes, pela diminuição do período entre reajustes, de anual para semestral, e pela concessão de aumentos diferenciados por faixas de salário, com as mais elevadas recebendo reajustes menores que a inflação e as mais baixas recebendo reajustes maiores que ela.

Dentro desse contexto, a discussão centrou-se em torno do possível conflito entre os objetivos redistributivos da nova política e a estratégia de combate à inflação levada a efeito pelo Governo. Nessa linha, argumenta-se que os aumentos semestrais de salários acabariam acarretando uma pressão altista sobre os preços, na medida em que teriam o efeito de elevar os custos unitários das empresas, o que seria fatalmente repassado aos consumidores, dado o grau de concentração da produção na economia brasileira.

O objetivo do presente artigo é fazer uma análise dos possíveis efeitos da nova política sobre a taxa de inflação no curto prazo e estudar as mudanças na estrutura de distribuição de rendas devido à aplicação da nova sistemática de reajustes.

Em linhas gerais, tentaremos mostrar que a nova política salarial, se efetivamente aplicada, deverá resultar em um aumento do salário médio real dos trabalhadores e, conseqüentemente, em um aumento da participação dos salários no produto, desde que não haja um grande recrudescimento da inflação. Por outro lado, tal aumento deverá produzir maior pressão inflacionária na economia brasileira somente no período inicial de transição. Esta conclusão baseia-se no fato de que a distribuição de salários se desloca para a direita à medida que aumenta o tamanho das empresas. Como mostraremos, as empresas menores terão, em seus custos de salários, aumentos maiores que a taxa de inflação dos seis meses anteriores ao reajuste, enquanto as maiores terão aumentos menores que ela. Como todo o sistema de controle de preços é baseado nas mudanças dos custos unitários das grandes empresas de cada setor, a cada reajuste deverá haver um repasse menor que a inflação do período anterior, resultando assim em menores aumentos de preços mesmo se considerarmos um *mark-up* constante para essas empresas. Se tal processo realmente se efetivar, a transferência de rendas ocorrerá das pequenas

empresas para os trabalhadores. Tendo em seus custos unitários aumentos maiores que os preços de seus produtos, estas empresas verão seu *mark-up* e, conseqüentemente, seus lucros se reduzirem sistematicamente. Como resultado, teremos uma deterioração constante da situação financeira das mesmas, caindo seu poder de concorrência ante as grandes empresas, e uma tendência ao aumento do grau de concentração na economia e do poder de mercado destas últimas. Esse processo tornará ainda mais importante o papel dos órgãos de controle de preços na economia brasileira a médio prazo. Portanto, nossas conclusões em termos de distribuição são que deverá haver uma tendência à concentração entre os empresários, acompanhada de uma distribuição de rendas a favor dos trabalhadores. A opção a tal processo seria diluir os aumentos de salário monetário através de aumentos da taxa de inflação com a manutenção do *mark-up* das pequenas empresas. Nesse caso, haveria uma evidente tendência à realimentação inflacionária, dado que as folhas de salário destas cresceriam sistematicamente mais que a taxa de inflação do período precedente. Nossa conclusão, portanto, é que, dada a nova política salarial, existe uma opção entre inflação e concentração de produção em empresas cada vez maiores, com maior poder de mercado. É importante notar que o primeiro efeito está ligado ao curto prazo, enquanto que o segundo refere-se a uma tendência de médio e longo prazos resultante da aplicação da nova política com o objetivo de atingir um resultado de curto prazo.

2 — A nova política salarial

Em relação ao período anterior a 1979, a nova política salarial introduziu cinco mudanças fundamentais:

- a) os reajustes passaram a ser semestrais, em lugar de anuais;
- b) o princípio de repor o salário médio dos últimos 12 meses foi substituído pelo princípio de repor o pico salarial seis meses antes do reajuste;

c) todo reajuste passou a basear-se na taxa de inflação passada (últimos seis meses), eliminando-se qualquer tentativa de antecipação de parte da inflação futura;

d) introdução de reajustes diferenciados por faixas de salário em lugar de uma taxa igual para todos os trabalhadores; e

e) em todas as demissões ocorridas no último mês antes do dissídio coletivo será cobrada uma multa correspondente a um salário integral do trabalhador demitido, além do aviso prévio. Esta cláusula foi introduzida para evitar aumento da rotatividade da mão-de-obra no período próximo ao reajuste.

Em princípio, os itens *a*, *b* e *e* favorecem os trabalhadores, enquanto que *c* lhes é prejudicial. Quanto a *d*, tende a favorecer os trabalhadores com menores salários e a prejudicar aqueles com maiores salários.

Finalmente, outra mudança importante introduzida refere-se ao índice de produtividade: em lugar de uma taxa fixa para a economia como um todo em determinado período, a nova política estipula um índice setorial, que não seria, além disso, automaticamente incorporado ao reajuste, mas sim passível de negociação entre patrões e trabalhadores. Esta é a única parte do índice de reajuste na qual as negociações são permitidas.

A nova política divide os salários em três faixas, cada uma recebendo um índice de reajuste próprio: até 3 MSMP (maior salário mínimo do País), de 3 a 10 MSMP e mais de 10 MSMP.

A primeira faixa terá reajustes de 10% acima dos aumentos do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) dos seis meses anteriores, a segunda receberá exatamente o INPC e a terceira 80% deste índice.¹

Algebricamente, se $x = \text{INPC}$ dos seis meses anteriores à data do reajuste, $y_i =$ índice de reajuste de cada faixa ($i = 1, 2, 3$) e $I_i =$ índice total de reajuste ($i = 1, 2, 3$), os trabalhadores que recebem até 3 MSMP terão aumentos salariais de:

$$y_i = 1,1 x \therefore I_i = 1,1 x \quad (1)$$

¹ Ver Lei n.º 6.708, de 30 de outubro de 1979.

o que corresponde a um aumento do pico de salário de 10% em relação ao pico anterior.

Os trabalhadores que têm seus salários na faixa de 3 a 10 MSMP terão seus ganhos divididos em duas partes:

de 0 a 3 MSMP $\Rightarrow y_1 = 1,1 x$; e

mais de 3 MSMP $\Rightarrow y_2 = 1,0 x$.

Se S_2 é o salário total de um trabalhador nesta faixa, A é a parte correspondente a 0 a 3 MSMP e B o restante, teremos:

$$S_2 = A + B \therefore 1 = \frac{A}{S_2} + \frac{B}{S_2} \therefore \frac{B}{S_2} = 1 - \frac{A}{S_2}$$

$$A = 3 \text{ MSMP} \therefore \frac{B}{S_2} = 1 - \frac{3 \text{ MSMP}}{S_2} \therefore$$

$$\therefore I_2 = \left[1,1 \frac{A}{S_2} + 1,0 \frac{B}{S_2} \right] x$$

$$I_2 = \left[0,3 \frac{\text{MSMP}}{S_2} + 1 \right] x \quad (2)$$

que será o percentual de reajuste dos trabalhadores que recebem de 3 a 10 MSMP.

Finalmente, para o último grupo (mais de 10 MSMP) teremos:

até 3 MSMP $\Rightarrow y_1 = 1,1 x$;

de 3 a 10 MSMP $\Rightarrow y_2 = 1,0 x$; e

mais de 10 MSMP $\Rightarrow y_3 = 0,8 x$.

Se S_3 é o salário total de um trabalhador deste grupo, A é a parte correspondente à primeira faixa (de 0 a 3 MSMP), B é a segunda (de 3 a 10 MSMP) e C o restante, teremos:

$$S_3 = A + B + C \therefore 1 = \frac{A}{S_3} + \frac{B}{S_3} + \frac{C}{S_3}$$

$$A = 3 \text{ MSMP}$$

$$B = 10 \text{ MSMP} - 3 \text{ MSMP} = 7 \text{ MSMP}$$

$$\frac{C}{S_3} = 1 - \frac{A}{S_3} - \frac{B}{S_3} \therefore \frac{C}{S_3} = 1 - \frac{3 \text{ MSMP}}{S_3} - \frac{7 \text{ MSMP}}{S_3}$$

$$I_3 = \left[1,1 \frac{A}{S_3} + 1,0 \frac{B}{S_3} + 0,8 \frac{C}{S_3} \right] x$$

$$I_3 = \left[1,1 \frac{3 \text{ MSMP}}{S_3} + \frac{7 \text{ MSMP}}{S_3} + 0,8 \left(1 - \frac{10 \text{ MSMP}}{S_3} \right) \right] x$$

$$I_3 = \left[10,3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0,8 - \frac{8 \text{ MSMP}}{S_3} \right]$$

$$\therefore I_3 = \left[2,3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0,8 \right] x \quad (3)$$

que é o índice de reajuste dos maiores salários.

Inicialmente, devemos observar que, dado o MSMP e o INPC, existe um nível de salários para o qual o índice de reajuste será igual ao INPC. Tal nível está localizado na última faixa salarial c, para ele, $I_3 = x$. Portanto:

$$2,3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0,8 = 1 \therefore 2,3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} = 0,2$$

$$\therefore S_3 = 11,5 \text{ MSMP} \quad (4)$$

Para todos os salários menores que 11,5 MSMP, os reajustes serão maiores que o INPC.

Em segundo lugar, entre o MSMP e os índices de reajustes salariais existe uma correlação direta que se dá de duas formas: primeiro, quanto maior o MSMP, maior o valor absoluto dos salários incluídos nas duas primeiras faixas em relação à terceira, resultando em maiores aumentos de salários; segundo, aumentos no MSMP ocasionam aumento direto em I_2 e I_3 — ver as fórmulas (2) e (3). Assim, reajustes semestrais do salário mínimo implicam maiores reajustes salariais.

Tomemos inicialmente o caso dos trabalhadores que recebem o limite de 11,5 MSMP. Para estes, os reajustes serão iguais à taxa de inflação dos últimos seis meses. É fácil mostrar que, se a taxa de inflação semestral não se alterar de um período para outro, o salário médio real destes trabalhadores permanecerá constante² (ver Gráfico 1).

² Algebricamente, seja $x = \text{INPC}$ dos seis meses anteriores ao reajuste; $R = \text{INPC}$ dos seis meses seguintes ao reajuste; $S_0 =$ salário no início do período; $S_r^m =$ salário monetário logo após o reajuste; $S_r =$ salário real logo após o reajuste; $S_i =$ salário real imediatamente antes do reajuste; $S_i^t =$ salário real seis meses depois do reajuste; $S_m^t =$ salário médio real do período posterior ao reajuste; e $S_m =$ salário médio real do período anterior ao reajuste. Fazendo-se a hipótese de que a queda no salário real é uniforme durante os seis meses, o salário médio real do período anterior ao reajuste fica:

$$S_m = \frac{S_0 + S_i}{2} \quad \text{e} \quad S_i = \frac{1}{1+x} S_0$$

$$S_m = \frac{S_0 + \frac{1}{1+x} S_0}{2} \quad \therefore S_m = \frac{S_0 \left[1 + \frac{1}{1+x} \right]}{2} \quad \therefore S_m = \frac{S_0 \left[\frac{2+x}{1+x} \right]}{2} \quad (5)$$

$$S_r^m = (1+x) S_0$$

$$S_r = \frac{S_r^m}{1+x} \quad \therefore S_r = \frac{(1+x) S_0}{1+x} \quad \therefore S_r = S_0 \quad (6)$$

$$S_i^t = \frac{1}{1+R} S_r$$

O salário médio real do período posterior ao reajuste será:

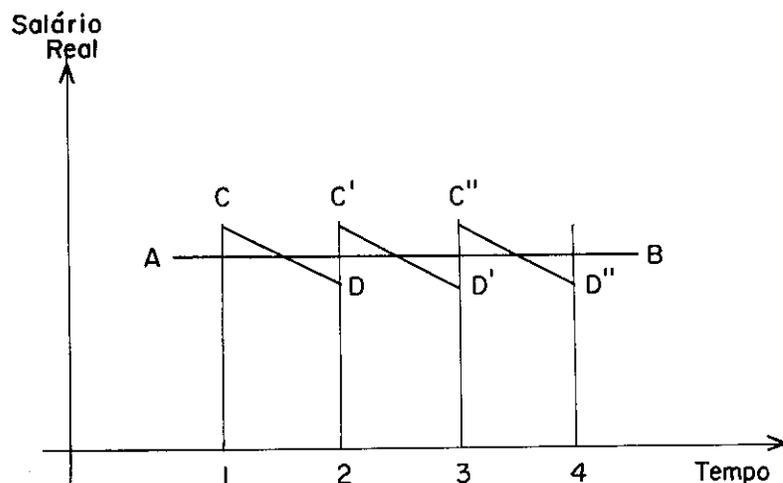
$$S_m^t = \frac{S_r + S_i^t}{2} \quad \therefore S_m^t = \frac{S_r + \frac{1}{1+R} S_r}{2} \quad \therefore S_m^t = \frac{S_r \left[\frac{2+R}{1+R} \right]}{2}$$

$$\text{De (6), } S_r = S_0 \implies S_m^t = \frac{S_0 \left[\frac{2+R}{1+R} \right]}{2}$$

$$\text{Portanto, } \frac{S_m}{S_m^t} = \frac{\frac{S_0 \left[\frac{2+x}{1+x} \right]}{2}}{\frac{S_0 \left[\frac{2+R}{1+R} \right]}{2}} = \frac{2+x}{1+x} \cdot \frac{1+R}{2+R}$$

$$\text{Se } R = x \implies \frac{S_m}{S_m^t} = 1 \quad \therefore S_m = S_m^t, \text{ ou seja, com taxa semestral constante}$$

Gráfico I



A cada seis meses (pontos 1, 2, 3 no eixo horizontal) é reposto o pico de salário real de seis meses antes. Desta forma, a linha *AB* representa o salário médio real durante três semestres seguidos, com uma taxa semestral de inflação inalterada. Como podemos observar, este salário é constante. Se a taxa de inflação aumentar, teremos uma rotação das retas *C'D'* e *C''D''* em sentido horário, o que resultará em salário médio real decrescente através do tempo.

de inflação os trabalhadores que recebem 11,5 MSMP terão seu salário médio constante, semestre após semestre (não se levando em consideração os aumentos devidos ao índice de produtividade).

$$\text{Se } R \geq x \implies \frac{S_m}{S'_m} = \frac{1 + \frac{1}{1+x}}{1 + \frac{1}{1+R}} \geq 1 \therefore S_m \geq S'_m.$$

Portanto, a inflação semestral crescente reduzirá o salário médio real deste grupo de trabalhadores, e vice-versa.

Alternativamente, pode-se dizer que, com taxas de inflação semestrais constantes, todos os trabalhadores que recebem até 11,5 MSMP terão aumentos em seus salários médios reais. Se as taxas de inflação semestrais forem crescentes, este limite tenderá a cair e, se elas forem decrescentes, a aumentar. Podemos, portanto, concluir que, pelo menos em termos do salário médio real, taxas de inflação crescentes prejudicam os trabalhadores, e vice-versa, uma conclusão que, de resto, seria inteiramente esperada. Por outro lado, caso os preços relativos das cestas de consumo dos trabalhadores de altas e baixas rendas não se alterarem, deverá haver uma transferência de renda dos salários mais elevados para os mais baixos.³

Finalmente, antes de passarmos para a análise das possíveis influências da nova política salarial sobre a taxa de inflação, vamos considerar os efeitos sobre o salário médio real da redução do período entre reajustes, de um ano para seis meses.

Fazendo uso de um gráfico, podemos perceber facilmente que, com taxas de inflação semestrais constantes, haverá um aumento no salário médio real com a nova política em relação à antiga (Gráfico 2).

No Gráfico 2, representamos as duas políticas: com reajustes anuais, o salário médio real segue a trajetória *AB* entre o início e o final do período, mas com reajustes semestrais essa trajetória será *ACDE* durante o ano. Como pode ser observado, o aumento de salário corresponde à área *CDEB*, que é o reajuste no final do semestre vezes o número de meses em que ele vigorará (seis ou sete se incluirmos o 13.º salário). Isto significa um aumento do salário médio real, durante o ano, de *A'B'* para *C'D'*. O ponto a ser destacado é que sua corrosão ocorre só durante seis meses e não por 12 meses, como antes.⁴

³ Se um dos efeitos da política salarial for uma mudança nos preços relativos devido a diferentes influências sobre os custos das empresas, então esta conclusão poderá não se manter.

⁴ Algebricamente, seja x = taxa de inflação anual; x_1 e x_2 = taxas de inflação do 1.º e 2.º semestre, respectivamente; S_m^N = salário médio com reajustes semestrais; e S_m^A = salário médio com reajustes anuais. Se $x_1 = x_2 = x_S$, vem:

$$S_m^N = \frac{S_0}{2} \left[\frac{2 + x_S}{1 + x_S} \right]$$

Pelo gráfico, podemos ver também que, se a taxa de inflação aumentar entre o primeiro e o segundo semestres, este ganho real pode ser cancelado. Um aumento da taxa de inflação significa uma rotação da linha DE em torno do ponto D , em sentido horário, e

$$S_m^A = \frac{S_0}{2} \left(\frac{2+x}{1+x} \right)$$

$$1+x = (1+x_1)(1+x_2) \therefore 1+x = (1+x_S)(1+x_S)$$

$$1+x = (1+x_S)^2 \therefore x = 2x_S + x_S^2$$

$$S_m^A = \frac{S_0}{2} \left(\frac{2+2x_S+x_S^2}{1+2x_S+x_S^2} \right) \therefore S_m^A = \frac{S_0}{2} \left[\frac{2+x_S(2+x_S)}{1+x_S(2+x_S)} \right]$$

$$\frac{S_m^N}{S_m^A} = \frac{\frac{2+x_S}{1+x_S}}{\frac{2+x_S(2+x_S)}{1+x_S(2+x_S)}}$$

Para que os reajustes semestrais resultem em aumentos de salário médio real em relação aos reajustes anuais, é necessário que $\frac{S_m^N}{S_m^A} \geq 1$.

$$\text{Portanto, } \frac{\frac{2+x_S}{1+x_S}}{\frac{2+x_S(2+x_S)}{1+x_S(2+x_S)}} \geq 1$$

o que nos dá, após alguma manipulação algébrica, $x_S(1+x_S) \geq 0 \therefore x_S \geq 0$.

Qualquer inflação positiva levará a um aumento do salário médio dos trabalhadores com os reajustes semestrais, se comparado com os anuais. Para que o aumento de salário médio real seja compensado por aumento da inflação, temos:

$$\frac{S_m^A}{S_m^N} \geq 1$$

$$\frac{\frac{S_0}{4} \left[\frac{4+3x_1+3x_2+2x_1x_2}{(1+x_1)(1+x_2)} \right]}{\frac{S_0}{2} \left[\frac{2+2x_1+x_1^2}{(1+x_1)^2} \right]} \geq 1$$

o que, após alguma manipulação algébrica, nos dá $\frac{x_2}{x_1} \geq 3+x_1+x_2$, o que significa uma elevação bastante forte da taxa de inflação.

se esta for suficientemente violenta poderá haver inclusive uma queda do salário médio real com os reajustes semestrais.⁵

Portanto, para que a nova política salarial não resulte em um aumento imediato de salários devido à redução do período entre reajustes, é necessário que a taxa de inflação aumente significativamente entre um semestre e outro devido ao início de sua aplicação (ver nota 4). Este resultado praticamente garante um aumento do salário médio real de todos os trabalhadores nos primeiros períodos de efetividade da nova política salarial, o que significará um au-

⁵ Algebricamente, supondo-se quedas constantes (ou uniformes) no salário médio real, temos:

a) Com reajustes semestrais:

$$S_m^{N_1} = \frac{1}{2} \left[S_0 + \frac{S_0}{1+x_1} \right] = \frac{S_0}{2} \left[\frac{2+x_1}{1+x_1} \right] = \text{salário médio do 1.º semestre}$$

$$S_m^{N_2} = \frac{1}{2} \left[S_0 + \frac{S_0}{1+x_2} \right] = \frac{S_0}{2} \left[\frac{2+x_2}{1+x_2} \right] = \text{salário médio do 2.º semestre}$$

$$S_m^N = \text{salário médio do ano} = \frac{S_m^{N_1} + S_m^{N_2}}{2}$$

$$S_m^N = \frac{1}{2} \left[\frac{S_0}{2} \left(\frac{2+x_1}{1+x_1} \right) + \frac{S_0}{2} \left(\frac{2+x_2}{1+x_2} \right) \right]$$

$$S_m^N = \frac{S_0}{4} \left[\frac{2+x_1}{1+x_1} + \frac{2+x_2}{1+x_2} \right]$$

$$S_m^N = \frac{S_0}{4} \left[\frac{4+3x_1+3x_2+2x_1x_2}{(1+x_1)(1+x_2)} \right]$$

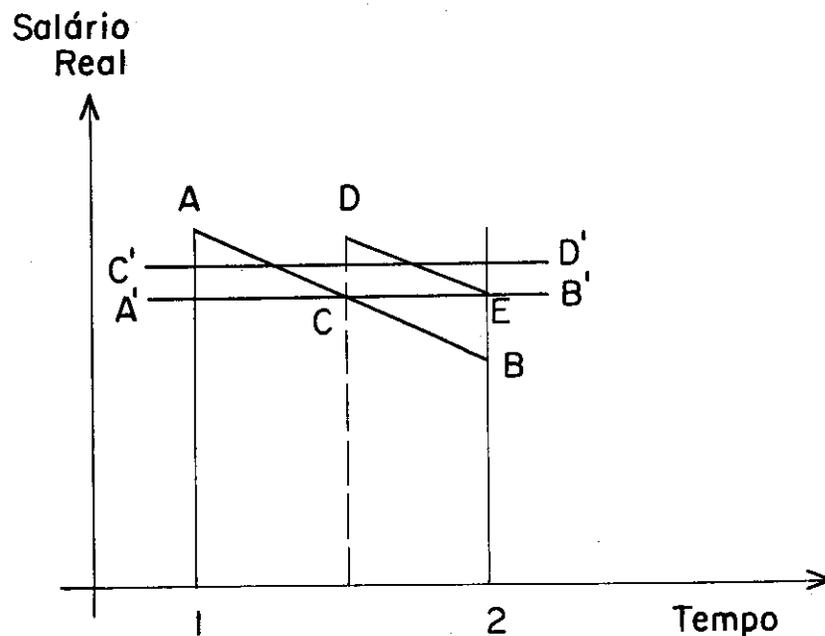
b) Com reajustes anuais:

$$S_m^A = \frac{1}{2} \left[S_0 + \frac{S_0}{1+x} \right] = \frac{S_0}{2} \left(\frac{2+x}{1+x} \right)$$

Supondo-se que a taxa de inflação dos dois semestres não se altere com reajustes anuais, temos $x_1 = x_2$ e $(1+x) = (1+x_1)^2$. $\therefore x = x_1(2+x_1)$:

$$S_m^A = \frac{S_0}{2} \left[\frac{2+2x_1+x_1^2}{(1+x_1)^2} \right]$$

Gráfico 2



mento da participação dos trabalhadores na renda nacional. A médio e longo prazos, este aumento inicial de salário médio será corroído para os que recebem acima de 11,5 MSMP e aumentado para os que recebem abaixo deste limite, devido ao diferencial existente entre as taxas de reajustes destas duas faixas.

3 — A nova política salarial e a taxa de inflação

A conclusão mais importante do artigo até o momento é de que a nova sistemática de reajuste deverá levar a um aumento da participação dos salários na renda nacional, desde que seus efeitos sobre

a taxa de inflação não sejam muito perversos. Esta conclusão levamos a duas observações:

a) Se os capitalistas tentarem manter sua participação no produto, e o conseguirem, a única forma de compatibilização *ex-post* das demandas destes com aumentos de salários será o recrudescimento do processo inflacionário e a erosão dos ganhos do salário real. Neste caso, estariam corretos os observadores que apontaram para os efeitos inflacionários da nova política.

b) Pelo menos aparentemente, a única forma de compatibilizar as participações de salários e lucros sem aumento de inflação seria através de uma redução no *mark-up* das empresas.⁶

Essas duas observações, porém, deixam de levar em conta um dos aspectos mais importantes da nova política, qual seja, os reajustes diferenciados de salários. Se a distribuição de salários diferir de empresa para empresa, aquelas cujos salários estão mais concentrados nos níveis mais elevados terão reajustes menores que as outras em sua folha de salários. Sendo assim, devemos considerar que tipo de empresa terá seu *mark-up* reduzido ou aumentado se a inflação permanecer constante.

Seguindo a tradição keynesiana moderna, vamos supor que em uma economia como a brasileira os mercados podem ser divididos em dois grupos no que se refere à determinação de preços:

a) mercados cujos preços são determinados pelos custos de produção, que correspondem aproximadamente aos de produtos industrializados (supondo-se a existência de capacidade ociosa); e

b) mercados cujos preços são determinados por oferta e procura, que correspondem aos produtos agrícolas e bens primários.

No primeiro caso, os preços são determinados por:

$$p = (1 + m) \left(w \frac{L}{Q} + P_M \frac{M}{Q} \right)$$

⁶ Isto supondo que não haja alterações na estrutura produtiva. (Os efeitos sobre esta serão discutidos, em detalhe, na Subseção 3.1.)

onde:

p = preço do produto;

m = *mark-up*;

w = salário;

$\frac{L}{Q}$ = total de trabalho usado por unidade de produto;

P_M = preço das matérias-primas usadas; e

$\frac{M}{Q}$ = total de matérias-primas usadas por unidade de produto.

Neste caso, os preços são iguais aos custos de salário mais matéria-prima para se produzir uma unidade de produto, mais uma certa percentagem sobre estes custos. Assim, as variações nos salários afetam os preços diretamente, na medida em que os custos de trabalho aumentam, e indiretamente, na medida em que trabalhadores entram na produção de matérias-primas. Portanto, para que um aumento de salários não resulte em um aumento de preços, é necessário que haja uma redução do *mark-up*. Em outras palavras, sendo o produto nacional dividido entre capitalistas e trabalhadores, a elevação da parte dos trabalhadores deve vir acompanhada de redução da parte apropriada pelos capitalistas. Dentro desse contexto, as pressões inflacionárias se originam da luta entre classes sociais para aumentar sua participação na renda nacional. Na medida em que tais demandas são incompatíveis entre si, somando mais que o valor do produto, a compatibilidade *ex-post* somente é obtida através de aumentos dos preços.

Para o segundo grupo de produtos, variações na oferta e na procura determinam diretamente variações nos preços.

A partir destas considerações, e levando-se em conta os resultados obtidos na seção anterior, numerosos economistas chegaram à conclusão de que a nova política salarial exercerá forte pressão inflacionária na economia brasileira.

3.1 — As variações nos custos do trabalho

Uma importante característica da distribuição dos salários na economia brasileira é a elevação do salário médio à medida que aumenta o tamanho do estabelecimento. Na Tabela 1 apresentamos o salário por tamanho de estabelecimento, em termos do maior salário mínimo do País, em 31 de dezembro de 1976.

TABELA 1
Salários médios por tamanho de estabelecimento em termos do MSMP (31 de dezembro de 1976)

	Indústria	Comércio	Serviços
Menos de 1 Empregado.....	1,65	1,24	1,44
1 a 5 Empregados.....	1,70	1,39	1,63
5 a 10 Empregados.....	1,90	1,69	2,04
10 a 20 Empregados.....	2,97	1,95	2,59
20 a 50 Empregados.....	2,33	2,36	2,96
50 a 100 Empregados.....	2,57	2,67	3,20
100 a 250 Empregados.....	2,81	2,92	3,27
250 a 500 Empregados.....	3,04	2,92	3,26
500 a 1.000 Empregados.....	3,19	3,62	3,60
1.000 a Mais Empregados.....	4,03	2,72	4,28
Total.....	3,05	2,19	3,18

FONTE: RAIS — 1976.

OBS.: Tamanho medido em termos do número médio de empregados durante o ano de 1976.
MSMP = Cr\$ 768,00.

Impõem-se, no entanto, algumas considerações sobre os dados contidos na Tabela 1. Eles se originam da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), que é preenchida pelas empresas e contém informações sobre todos os trabalhadores que tiveram com elas algum vínculo empregatício durante o ano. Devem preencher a RAIS:

— todos os empregadores conforme definidos na CLT;

— todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no País, registradas ou não nas Juntas Comerciais, Ministério da Fazenda, Ministério da Indústria e do Comércio, Secretarias de Finanças ou da Fazenda dos Governos Estaduais e nos Cartórios de registros de pessoa jurídica;

- empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados;
- filiais, agências, sucursais, representantes ou qualquer outra vinculação a qualquer pessoa jurídica domiciliada no exterior;
- autônomos e profissionais liberais que mantêm empregados;
- órgãos da administração direta e indireta dos Governos Federal, Estadual e Municipal ou dos Territórios, inclusive as Fundações Supervisionadas e Entidades criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício das profissões liberais;
- os sindicatos que congregam trabalhadores avulsos deverão fornecer, além das informações de seus empregados, as referentes aos trabalhadores avulsos a eles vinculados”.⁷

Isto significa que a RAIS contém informações sobre praticamente o total da força de trabalho no País que mantiver relação formal de emprego em um determinado ano. Deste universo, foi utilizado para a presente pesquisa o conjunto dos trabalhadores com vínculos regidos pela CLT em 1976. No total, isto correspondia a 9.716.968 trabalhadores em 31 de dezembro de 1976.

O salário levado em consideração foi o salário contratual no dia 31 de dezembro de 1976 em relação ao maior salário mínimo no País naquela data. Finalmente, devemos considerar que o tama-

TABELA 2

Número de trabalhadores regidos pela CLT
(31 de dezembro de 1976)

Indústria.....	5.121.344
Comércio.....	1.507.859
Serviços.....	3.087.765
Total.....	9.716.968

FONTE: RAIS — 1976.

⁷ Manual de orientação — RAIS, pp. 1-2.

nho é medido pelo estabelecimento e não pela empresa, o que certamente tende a superestimar os aumentos de salários médios dos pequenos estabelecimentos, pois grandes empresas tendem a manter a mesma estrutura salarial em todos os seus estabelecimentos, sejam eles grandes ou pequenos. Desta forma, na medida em que um número significativo de grandes empresas possuam pequenos estabelecimentos, elas deverão puxar para cima a média dos salários destes últimos.⁸

A tendência ao aumento do salário médio com o tamanho dos estabelecimentos pode ser claramente observada na Tabela 1, dispensando maiores comentários.

Em segundo lugar, é preciso ver como se comporta a distribuição de salários por tamanho de estabelecimento, em termos das três faixas da nova política salarial.

Conforme pode ser visto pela Tabela 3, 72, 81 e 70% dos trabalhadores na indústria, no comércio e nos serviços, respectivamente, recebiam em 31 de dezembro de 1976 até 3 MSMP. Além disso, estes trabalhadores estavam concentrados nas pequenas empresas. Para a indústria, por exemplo, 86% dos trabalhadores nos estabelecimentos de 5 a 10 empregados recebiam nessa faixa de salários, enquanto que nos estabelecimentos de 1.000 a mais empregados a faixa cobria 59% dos trabalhadores.

Nas duas faixas seguintes de salários, a diferença é ainda maior: 10,35% dos trabalhadores em estabelecimentos industriais de 5 a 10 empregados recebiam de 3 a 10 MSMP, enquanto que esta faixa correspondia a 30,71% dos trabalhadores dos estabelecimentos de 1.000 a mais empregados. Nesta última faixa salarial os números são, respectivamente, de 1,21 e 6,66%. Os setores comércio e serviços têm basicamente o mesmo comportamento (ver Tabela 2).

A desagregação em setores de quatro dígitos mantém fundamentalmente o mesmo perfil de distribuição exposto acima.

Uma vez constatado este fato, cabe agora calcular qual será o efeito da nova política salarial para as diversas empresas.

⁸ Sobre a importância deste fato, ver M. C. Tavares *et alii*, *Estrutura Industrial e Empresas Líderes* (FINEP, 1978), versão preliminar.

TABELA 3
Distribuição (em %) de salários por tamanho de estabelecimento e faixas de maior salário mínimo do País
 (31 de dezembro de 1976)

	Indústria				Comércio				Serviços			
	0 a 3	3 a 10	10 a Mais		0 a 3	3 a 10	10 a Mais		0 a 3	3 a 10	10 a Mais	
Menos de 1 Empregado..	89,30	7,33	0,94		94,78	3,46	0,18		92,64	4,71	0,56	
1 a 5 Empregados	89,02	7,89	1,01		92,43	5,23	0,35		89,89	6,94	0,94	
5 a 10 Empregados	85,93	10,35	1,21		87,88	8,39	0,82		83,60	11,35	1,75	
10 a 20 Empregados	83,15	12,51	1,56		83,22	11,11	1,34		75,09	17,00	3,21	
20 a 50 Empregados	70,96	14,60	2,19		76,97	15,50	2,34		69,86	21,42	4,13	
50 a 100 Empregados	77,86	15,71	2,86		73,10	18,78	3,05		68,26	21,41	5,05	
100 a 200 Empregados	75,51	16,84	3,50		71,72	18,50	3,05		69,53	19,60	5,56	
200 a 500 Empregados	73,07	18,31	4,24		74,06	15,76	4,26		70,55	18,73	5,39	
500 a 1.000 Empregados	71,40	19,93	4,28		67,64	17,24	6,44		68,69	20,25	6,87	
1.000 a Mais Empregados	59,18	30,71	6,66		70,63	14,66	3,28		56,53	31,18	8,26	
Total.....	72,03	20,13	4,12		80,72	12,68	2,14		69,88	20,54	5,13	

FONTE: RAIS -- 1976.

OBS.: Os totais de indústria, comércio e serviços não somam 100%, devido à presença nos dados de RAIS de trabalhadores com salários não determinados, ou seja, não declarados.

Seja W = folha de salários do estabelecimento; E_i = número de empregados do estabelecimento em cada faixa de salários ($i = 1, 2, 3$); S_{Mi} = salário médio da faixa i , no estabelecimento ($i = 1, 2, 3$); E = total de empregados do estabelecimento; S_M = salário médio do estabelecimento; e X = INPC dos últimos seis meses:

$$\begin{aligned}
 W &= E_1 S_{M1} + E_2 S_{M2} + E_3 S_{M3} = E S_M \\
 \Delta W &= E_1 S_{M1} 1,1X + E_2 S_{M2} \left[0,3 \frac{MSMP}{S_{M2}} + 1 \right] X + \\
 &\quad + E_3 S_{M3} \left[2,3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0,8 \right] X \\
 \frac{\Delta W}{W} &= \frac{E_1 S_{M1}}{E S_M} 1,1X + \frac{E_2 S_{M2}}{E S_M} \left[0,3 \frac{MSMP}{S_{M2}} + 1 \right] X + \\
 &\quad + \frac{E_3 S_{M3}}{E S_M} \left[2,3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0,8 \right] X
 \end{aligned}$$

$$\frac{\Delta W/W}{X} = \frac{E_1 S_{M1}}{ES_M} 1,1 + \frac{E_2 S_{M2}}{ES_M} \left[0,3 \frac{MSMP}{S_{M2}} + 1 \right] + \frac{E_3 S_{M3}}{ES_M} \left[1,3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0,8 \right]$$

O aumento relativo da folha de salário será maior, igual ou menor que os aumentos no INPC dos últimos seis meses se, $\frac{\Delta W/W}{X} \geq 1$, respectivamente.

A Tabela 4 mostra variações nos custos de trabalho em relação à taxa de inflação para os diversos tamanhos de estabelecimento nos três agregados (indústria, comércio e serviços) a partir de distribuição de empregos e salários em 31 de dezembro de 1976.

Antes de passarmos à análise dos dados, alguns comentários se fazem necessários. Em primeiro lugar, a observação feita no que se refere ao uso do estabelecimento em lugar de empresa aplica-se também neste caso. A unidade que nos interessa realmente é a empresa, mas tal informação não estava disponível. Porém, qualquer viés que porventura venha a ser introduzido nos cálculos será na direção de reforçar as conclusões a serem apresentadas. Em segundo lugar, precisamos tecer algumas considerações sobre as faixas de salário disponíveis. Pela nova política salarial, estas faixas são de 1 a 3 MSMP, de 3 a 10 MSMP e mais de 10 MSMP.⁹ Em nossos cálculos, dois pontos precisam ser considerados. Na primeira faixa, incluímos todos os trabalhadores que recebem menos de 1 MSMP, na suposição de que seus salários se comportam como os da faixa deste grupo. Assim, para efeito dos cálculos deste artigo, esta faixa é de 0 a 3 MSMP, o que significa 11,23% do total do emprego na indústria, 28,70% no comércio e 12,21% no setor serviços. A maior parte deste total está na faixa de 0,5 a 1 MSMP (10,47, 17,39 e 10,58%, respectivamente, para os três setores considerados) e deve corresponder aos trabalhadores que recebem salários mínimos em regiões que pagam menos que o MSMP. A maior parte desta força

⁹ Porém, no decreto que regulamenta a nova política, a faixa inicial é definida como "até três vezes o valor do maior salário mínimo vigente na época do reajustamento". Ver *Jornal do Brasil* (15 de março de 1980), p. 17.

TABELA 4

Variações nas folhas de salários em relação à taxa de inflação por tamanho de estabelecimento

(31 de dezembro de 1976)

	Indústria	Comércio	Serviços
Menos de 1 Empregado.....	1,05	1,08	1,06
1 a 5 Empregados.....	1,05	1,07	1,06
5 a 10 Empregados.....	1,04	1,05	1,02
10 a 20 Empregados.....	1,03	1,02	1,00
20 a 50 Empregados.....	1,02	1,00	1,00
50 a 100 Empregados.....	1,01	1,00	0,98
100 a 250 Empregados.....	0,99	0,98	0,97
250 a 500 Empregados.....	0,99	0,97	0,97
500 a 1.000 Empregados.....	0,98	0,92	0,97
1.000 a Mais Empregados.....	0,99	0,93	0,98
Total.....	1,00	1,01	0,99

FONTE: RAIS — 1976.

OBS.: Ver Tabela 1.

de trabalho está concentrada nos pequenos estabelecimentos (ver Tabela 5). Os cálculos, se efetuados excluindo-se esses trabalhadores, fornecem resultados similares aos obtidos aqui (esses resultados podem ser fornecidos por pedido direto ao autor).

O segundo ponto refere-se à não inclusão dos extremos 3 MSMP e 10 MSMP na primeira e segunda faixas, respectivamente. Conquanto a nova política salarial inclua estes extremos, não nos foi possível fazê-lo com os dados disponíveis, nos quais os intervalos são abertos em seus limites superiores. Desta forma, os intervalos usados para nossos cálculos foram 0 a 3 MSMP, 3 a 10 MSMP e 10 a mais MSMP, o que significa uma subestimativa da primeira faixa, uma superestimativa da segunda, na medida em que o número de pessoas que recebem 3 MSMP é maior que o número que recebe 10 MSMP, e uma superestimativa da última. Como o primeiro intervalo contém mais trabalhadores nos menores estabelecimentos que nos maiores, isto significa uma redução relativamente maior do aumento da folha salarial nos primeiros estabelecimentos, o que tenderia a reforçar nossos resultados se os intervalos considerados fossem fechados em seus limites superiores, como manda a nova política.

TABELA 5

*Percentagem de trabalhadores que recebem menos de 1 MSMP por tamanho de estabelecimento
(31 de dezembro de 1976)*

	Indústria		Comércio		Serviços	
	-0,5	0,5 a 1,0	-0,5	0,5 a 1,0	-0,5	0,5 a 1,0
Menos de 1 Empregado.....	0,46	24,44	0,59	20,78	0,82	23,51
1 a 5 Empregados...	1,58	23,61	2,00	27,04	2,30	21,35
5 a 10 Empregados...	1,56	20,06	1,72	21,38	2,37	16,91
10 a 20 Empregados...	1,44	17,19	1,61	18,79	2,15	13,28
20 a 50 Empregados...	1,22	14,59	1,22	15,35	1,94	11,60
50 a 100 Empregados...	1,05	12,21	1,05	12,27	1,73	10,99
100 a 250 Empregados...	0,95	10,71	0,77	10,84	1,54	10,10
250 a 500 Empregados...	0,86	9,68	0,57	11,38	1,52	9,04
500 a 1.000 Empregados...	0,39	9,62	0,40	8,57	1,27	8,70
1.000 a Mais Empregados...	0,23	5,34	0,53	5,46	0,97	4,00
Total.....	0,76	10,47	1,31	17,39	1,63	10,58

FONTE: RAIS — 1976.

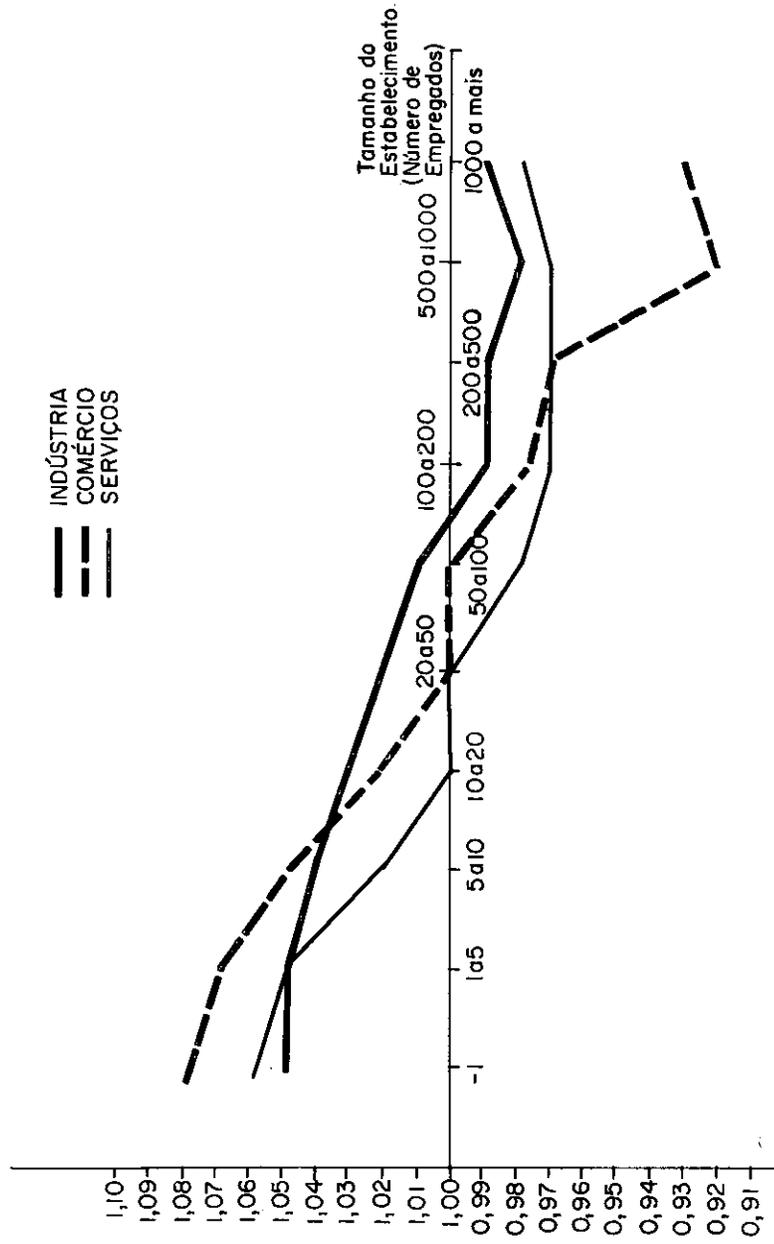
Feitos estes comentários, podemos passar à análise da Tabela 4, onde podemos observar a nítida tendência à redução dos aumentos relativos da folha de salários à medida que aumenta o tamanho dos estabelecimentos. Dada a distribuição de empregos e salários em 31 de dezembro de 1976, os estabelecimentos industriais menores terão um aumento 5% maior que o INPC em suas folhas de salários, enquanto que os maiores terão uma redução real de 1% em seus custos com o fator trabalho. No comércio, a diferença vai de 8% acima para 7% abaixo do INPC dos últimos seis meses e, em serviços, de 6% acima para 2% abaixo do INPC.

O Gráfico 3 apresenta essas mesmas informações e mostra a tendência ao decréscimo dos aumentos relativos dos custos salariais com o tamanho dos estabelecimentos.

Um ponto importante que sobressai no Gráfico 3 é a diferença entre as inclinações das três curvas. O comércio é o que apresenta maiores disparidades entre os menores e maiores estabelecimentos, seguido de serviços e, finalmente, do setor industrial. Estas diferentes inclinações refletem as diferenças na distribuição de salários nos

Gráfico 3

Variacão Percentual
da Folha de Salários
INPC do Último Semestre



três setores. Quanto menos inclinada a curva, mais igualitária a distribuição entre os diversos tamanhos de estabelecimentos.

A desagregação das informações por setores a dois dígitos, da classificação da Receita Federal, mantém basicamente a mesma característica apontada para os três agregados, com algumas poucas exceções.

Podemos, portanto, concluir que, em geral, a nova política salarial resultará em um aumento maior que a taxa de inflação dos últimos seis meses (representada pelo INPC) na folha de salários das menores empresas e em aumentos menores para as maiores. Conforme veremos, este dado poder ter um papel fundamental na evolução da inflação e no desempenho das diversas empresas.

Finalmente, devemos levar em conta que estes cálculos referem-se aos custos diretos de trabalho, não incorporando os indiretos, que ocorrem através da variação das folhas de salários dos setores produtores de matérias-primas. Neste sentido, os dados desagregados tendem a confirmar esta tendência na medida em que os setores produtores de bens de capital e os de consumo de massa são os que apresentam menores aumentos.¹⁰

3.2 — Política salarial, inflação e controle de preços

Desde sua implantação em novembro de 1979, a nova política salarial tem causado intenso debate entre economistas, patrões e empregados no que se refere a seus efeitos sobre a taxa de inflação da economia. Segundo seus críticos mais veementes, em uma economia concentrada como a brasileira, um aumento do salário seria fatalmente repassado para os preços dos produtos, recrudescendo o processo inflacionário. Em um momento em que as baterias de política eco-

¹⁰ Bens de capital: Produtos de Minerais Não-Metálicos; Mecânica; Madeira; Papel e Papclão; Borracha; Química; e Produtos de Matérias Plásticas. Bens de consumo duráveis: Material Elétrico e de Comunicação; Material de Transporte; e Mobiliário. Bens de consumo de massa: Couros, Peles e Produtos Similares; Produtos Farmacêuticos e Veterinários; Perfumaria, Sabões e Velas; Têxtil; Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos; Produtos Alimentares; Bebidas; Fumo; e Editorial e Gráfica.

nômica do Governo se dirigem quase que integralmente para o combate à inflação, adotar tal política seria um contra-senso, podendo invalidar todo esforço governamental nesse sentido. Nesta subseção, faremos uma análise dos possíveis efeitos da nova política sobre a taxa de inflação.

No estudo do problema da inflação devemos levar em conta dois aspectos. De um lado, temos que, dado o *mark-up* das empresas, aumentos de custos pressionam os preços dos produtos. De outro, uma expansão da demanda não acompanhada de aumentos na oferta resulta, a médio prazo, em elevações dos preços através de aumentos do *mark-up*. Sem dúvida estes dois aspectos estão presentes com a nova política salarial e devem ser analisados com cuidado. Neste artigo vamos concentrar-nos em analisar os efeitos sobre os custos das empresas, deixando como sugestão a necessidade de futuros estudos relativos ao efeito sobre a taxa de inflação, devido a pressões de demanda.

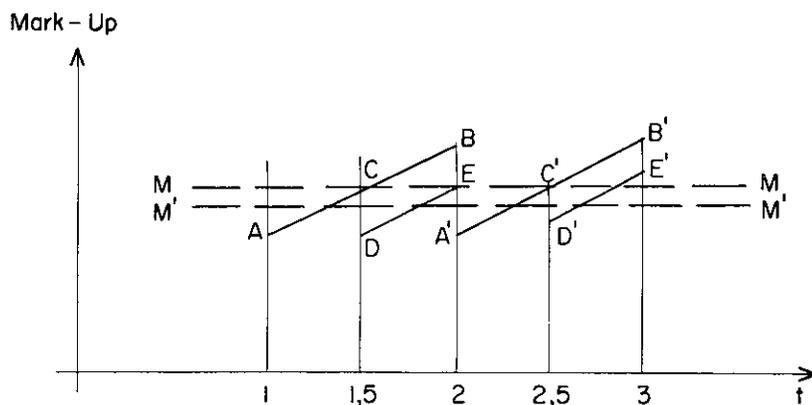
Do lado dos custos, a proposição corrente entre os críticos da nova política, de que ela fatalmente resultará em elevação da taxa de inflação, precisa ser qualificada. Sem dúvida, seu impacto inicial será o de elevar o patamar inflacionário na medida em que as empresas lutarem para manter constante seu *mark-up* real médio com o aumento de salários devido à semestralidade dos reajustes (ver Gráfico 4).

Com a antiga política, a trajetória do *mark-up* seria *ABA'B'* durante dois anos (supondo-se o trabalho como único fator de produção). O *mark-up* médio seria *MM*. Com a nova, com reajustes semestrais, a trajetória do *mark-up* será *ACDE* no primeiro ano e *A'C'D'E'* no segundo. O *mark-up* médio se reduz a *M'M'*. Assim, na medida em que as empresas tentem repor esta perda, a taxa de inflação tende a subir. No gráfico, isto significa uma rotação da reta *DE* em sentido anti-horário.¹¹

Porém, nossos resultados na seção anterior indicam que as grandes empresas terão aumentos em suas folhas de salários menores que a variação no INPC (e, portanto, da inflação) dos seis meses anteriores

¹¹ Este ponto foi levantado por André Lara Resende e José Cláudio Ferreira da Silva, a quem agradecemos.

Gráfico 4



ao reajuste, enquanto que as pequenas terão aumentos superiores. Desta forma, e deixando-se de lado no momento as pressões do lado da demanda, uma vez atingido um novo *mark-up* médio compatível com as demandas das empresas, a nova política tenderá a levar a uma *redução* da taxa de inflação, e não a seu aumento. Sendo os preços em um mercado concentrado determinados a partir do comportamento de suas empresas líderes, um aumento na folha de salários menor que a inflação deverá resultar em elevações de preços *menores* que a inflação passada, pelo menos para as grandes empresas. Tal conclusão tende a ser reforçada pela política de controle de preços executada pelos órgãos governamentais. A fim de esclarecer este ponto, vamos fazer uma rápida descrição do sistema de controle de preços no Brasil.

O primeiro ponto a ser considerado refere-se à abrangência do controle de preços.¹² O CIP atua sobre quase todos os produtos

¹² A descrição que se segue está baseada no trabalho de Milton da Mata, "Controles de Preços na Economia Brasileira: Aspectos Institucionais e Resultados", publicado neste número de *Pesquisa e Planejamento Econômico*, pp. 911-954, e em conversas particulares com funcionários do CIP.

industriais, grande parte dos serviços e uma pequena parte do comércio. Os produtos controlados correspondem aproximadamente a 40% do Índice de Preços por Atacado (IPA). Os pedidos de aumento podem ser encaminhados ao CIP duas vezes por ano, sendo, em geral, escolhida pelas empresas a data dos pedidos, de comum acordo com o CIP.

Segundo a sistemática geral adotada, é permitido que as empresas repassem para os preços os aumentos de custo ocorridos nos últimos seis meses, mantido o *mark-up*. Cada processo de aumento de preços é acompanhado por uma "Planilha de Custos" (incluindo-se uma "planilha" especial para os reajustes de salários), demonstrando os aumentos ocorridos no período. Para se calcular o preço final, usa-se a fórmula:

$$\hat{p} = \text{custo} + YP$$

onde: Y = percentagem sobre os preços; e

$$(1 - Y) P = \text{custo} \therefore P = \frac{1}{1-Y} \text{custo}$$

o que resulta em um *mark-up* $m = \frac{Y}{1-Y}$, que é uma constante.

Nos acordos, a sistemática usada baseia-se nos custos das quatro maiores empresas do setor ("empresas líderes"), as quais apresentam, em cada um destes acordos, as "Planilhas de Custos", especificando os aumentos ocorridos desde o último reajuste de preços. O CIP recebe-as e calcula uma Planilha Agregada, ponderada pela participação das mesmas no faturamento do setor, e o resultado final serve como base para o cálculo do preço a ser autorizado, com as empresas menores devendo seguir aquele determinado a partir dos custos das "empresas líderes".

Esta sistemática de controle apresenta duas características básicas: em primeiro lugar, quase todo controle baseia-se nos custos das grandes empresas; em segundo, o sistema tende a "congelar" ou estabilizar o *mark-up* em cada mercado.

Conforme vimos, um dos principais resultados da política salarial será que as grandes empresas terão aumentos na folha de salários menores que a taxa de inflação e, as menores, aumentos maiores.¹³ Dada a sistemática de controle de preços executada pelo CIP e a tendência da grande empresa em manter um *mark-up* constante, isto significará, a cada reajuste, um repasse menor que a inflação do último semestre, ou seja, os custos salariais diretos e indiretos que serão repassados aos preços terão aumentos menores que a variação dos preços do período precedente. Em outras palavras, mesmo supondo-se um *mark-up* constante para as grandes empresas, haverá tendência para redução dos aumentos de preços. Na medida em que existir pressão do CIP no sentido de reduzir o *mark-up* médio, isto significará menor pressão inflacionária na fase de “transição” para a nova política.

Por outro lado, as empresas menores terão que aceitar os preços estipulados a partir dos aumentos de custo das grandes. Porém, vimos que os custos das pequenas terão um aumento significativamente maior que os das grandes. Isto significa que elas ficarão impossibilitadas de manter seu *mark-up*, com a conseqüente redução de seus lucros devendo ser bastante considerável, pois a diferença entre os maiores e menores aumentos de custo é de 7% para o setor industrial, 16% para o comércio e 9% para o setor serviços. A médio prazo, como haverá uma persistente tendência à deterioração da situação financeira das mesmas, cada vez mais elas se verão incapazes de financiar o capital de giro com a venda de seus produtos. Eventualmente, tenderão à insolvência financeira, podendo ser incorporadas pelas grandes empresas do setor, o que resultará em aumento da concentração da produção.

¹³ Esta conclusão baseia-se na suposição de que o INPC seja uma *proxy* perfeita da taxa de inflação passada. Na medida em que estes dois índices (INPC e IGP ou IPA) diferem entre si, nossas conclusões podem ser reforçadas ou não. Se, como vem acontecendo desde a implantação da nova política salarial, em novembro de 1979, o INPC estiver sempre abaixo do IGP, nossas conclusões serão reforçadas, pois o índice de aumento de salários ficará abaixo do índice de aumento dos preços, resultando em um repasse, ainda menor que a taxa de inflação passada, do aumento dos custos das grandes empresas.

Podemos, portanto, concluir que, a médio prazo, a transferência de renda para os trabalhadores se efetuará principalmente em prejuízo dos pequenos empresários, mantendo-se o lucro das grandes empresas e aumentando concomitantemente a concentração da produção. A opção a tal resultado seria repassar aos consumidores os aumentos de custos das pequenas empresas, o que levaria fatalmente a uma escalada inflacionária, pois estes aumentariam sistematicamente mais que a taxa de inflação.

No que se refere às pressões inflacionárias cuja origem é o aumento da demanda, apenas algumas sugestões serão aqui feitas. O aumento de salários fatalmente levará a um aumento da demanda de bens de consumo duráveis e não-duráveis da parte dos assalariados, além, obviamente, dos bens de primeira necessidade.

Nestes últimos, os efeitos poderão ser de grande importância, pois seus preços são basicamente determinados por oferta e procura. Além disso, aí está concentrada a cesta de consumo dos trabalhadores que recebem salários menores, que é exatamente a faixa na qual se baseia o cálculo do INPC. Neste sentido, uma boa safra agrícola poderá ser muito importante para reduzir as pressões inflacionárias que se originem dos aumentos da demanda resultantes de aumentos dos salários reais.

Por outro lado, no que se refere aos produtos industrializados, acreditamos que a forma mais indicada de combater a inflação de demanda é através de uma manipulação adequada das políticas monetária e fiscal pelo Governo. Neste sentido, algumas medidas que poderiam ajudar no combate à inflação seriam o controle do crédito pelo Governo e a redução da taxa de crescimento da oferta monetária, acompanhada de controle efetivo do orçamento das empresas estatais. O controle das estatais deverá levar a uma redução da demanda de bens de capital por parte destas, amortecendo as pressões inflacionárias neste setor. Entretanto, a redução da taxa de crescimento da oferta monetária e do crédito deverá afetar mais fortemente as pequenas empresas que têm sua taxa de rentabilidade já reduzida pela nova política salarial, reforçando ainda mais a tendência à concentração econômica.

4 — Conclusões

Este artigo teve por objetivo fazer uma análise dos efeitos redistributivos e inflacionários da nova política salarial. Em linhas gerais, podemos dizer que, ignorando-se os seus efeitos sobre a taxa de rotatividade das empresas, ela levará a um aumento da participação dos salários na renda nacional, devido à redução da periodicidade dos reajustes, de um ano para seis meses.

O primeiro impacto deste aumento será uma aceleração inflacionária, na medida em que as grandes empresas tentarem recuperar a perda em seus *mark-up* reais médios. Porém, este é um efeito puramente transitório. Uma vez estabilizado o *mark-up* destas empresas em um novo nível (que poderá ser igual ou menor que o anterior, dependendo da efetividade do controle de preços exercido pelo Governo), a nova política salarial passará a ser um instrumento efetivo no combate à inflação, pois os aumentos nos custos com trabalho nas grandes empresas serão menores que a taxa de inflação dos últimos seis meses, resultando em um repasse menor que a taxa de inflação passada. Isto terá o efeito de reduzir a elevação dos preços, levando a um aumento dos salários reais médios concomitantemente com a redução da inflação.

Dado o aumento de demanda resultante do aumento dos salários, a nova política salarial deverá vir acompanhada de medidas restritivas de caráter monetário que reduzam seus impactos sobre o nível de preços.

Como resultado direto dessas duas linhas de atuação, deveremos esperar uma queda na rentabilidade das pequenas empresas e, conseqüentemente, uma tendência para aumento da concentração econômica, com as grandes tomando o lugar destas últimas no mercado. Assim, a se manter a nova política salarial, o resultado será uma transferência de renda dos pequenos empresários para os assalariados, mantendo-se, ou até mesmo aumentando-se (através da concentração industrial), a participação das grandes empresas no produto.

Para terminar, gostaríamos de tecer algumas considerações sobre o chamado "índice de produtividade". Em termos políticos, talvez este seja um dos maiores progressos da nova sistemática em relação

à antiga, na medida em que permite que, pelo menos em parte, os reajustes salariais sejam livremente barganhados entre patrões e empregados como em qualquer economia capitalista democrática. Como vimos, esta é a parte do aumento de salários passível de ser negociada entre trabalhadores e patrões, e não poderá ser repassada para os preços. Em princípio, este índice não afetará a inflação originária dos aumentos de custos, mas, na medida em que subir, o salário real, aumentarão as pressões sobre a demanda. Por outro lado, apesar do eufemístico nome "índice de produtividade", este percentual pouco tem a ver com qualquer critério tecnológico, estando diretamente ligado ao poder de barganha de trabalhadores e patrões. Em outras palavras, sindicatos fortes tenderão a obter índices maiores que sindicatos fracos, sendo que a perspectiva de greves prolongadas e prejuízos daí decorrentes poderá gerar divisões entre os grandes e pequenos empresários, pois os primeiros estarão em condições muito melhores de aceitar índices de produtividade mais elevados que os últimos, devido aos aumentos relativamente menores de suas folhas de salários. Porém, isto é parte da dinâmica da luta de classes nas economias capitalistas industrializadas que pretendem adotar um sistema político razoavelmente democrático.

(Originais recebidos em abril de 1980. Revisitos em julho de 1980.)