

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA  
PUC/RJ

OUTUBRO 1979

TEXTO PARA DISCUSSÃO  
Nº 7

A NOVA POLÍTICA SALARIAL, DISTRIBUIÇÃO  
DE RENDAS E INFLAÇÃO

José Marcio Camargo

Este trabalho é parte de uma pesquisa realizada pelo autor no DSI/SAI do SERPRO. Várias pessoas desta instituição discutiram conosco estas idéias e a todas vão 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 os professores Francisco Lopes e André Lara Resende. O economista José Claudio Ferreira da Silva leu e comentou detalhadamente uma primeira versão do artigo e muito contribuiu para esta versão final. 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. Os erros que persistirem são obviamente de inteira responsabilidade do autor.

## I. Introdução

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

Dentro deste contexto, a discussão centrou em torno do possível conflito entre os objetivos redistributivos da nova política e a estratégia de combate à inflação levada à efeito pelo governo. Nesta 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 aumentar 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 de nova sistemática de reajustes.

Em linhas gerais, tentaremos mostrar que a nova política salarial, se efetivamente aplicada, deverá resultar em um aumento no 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 resultar em maior pressão inflacionária na economia brasileira somente em um período inicial de transição. Esta conclusão se baseia no fato de que a distribuição de salários se desloca para a direita à medida que aumenta o tamanho das empresas. Como mostraremos, as menores empresas terão aumentos em seus custos de salários maiores que a taxa de inflação de seis meses anteriores ao reajuste e as maiores aumentos menores que a taxa de inflação. 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 estas 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, reduzindo-se seu poder de concorrência diante das grandes empresas e uma tendência ao aumento do grau de concentração na economia e do poder de mercado das últimas. Este 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, acompanhado de uma distribuição de rendas a favor dos trabalhadores. A opção a tal processo seria diluir os aumentos de salário monetário através de aumentos na taxa de inflação com a manutenção do "mark-up" das pequenas empresas. Neste caso, haveria uma evidente tendência à realimentação inflacionária dado que as folhas de salário destas crescerão sistematicamente mais que a taxa de inflação do período precedente. Nossa conclusão portanto é que dado 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, se refere a uma tendência de médio e longo prazos resultante da aplicação da nova política com o objetivo de atingir um resultado de curto prazo.

## II. A Nova Política Salarial:

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

1. os reajustes passaram a ser semestrais em lugar de anuais;
2. 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;
3. todo reajuste passou a se basear na taxa de inflação passada (últimos seis meses), eliminando-se qualquer tentativa de antecipação de parte da inflação futura;
4. introdução de reajustes diferenciados por faixa de salários em lugar de uma taxa igual para todos os trabalhadores;
5. para todas as demissões ocorridas no último mes 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 um aumento na rotatividade da mão de obra no período próximo ao reajuste.

Em princípio, os pontos 1, 2 e 5 favorecem aos trabalhadores enquanto que o ponto 3 lhes é prejudicial. Quanto ao quarto ponto, tende a favorecer os trabalhadores com menores salários e prejudicar aqueles com maiores salários.

Finalmente, uma outra mudança importante introduzida se refere ao índice de produtividade. Em lugar de uma taxa

fixa para a economia como um todo em determinado período, a nova política estipula índices setoriais. Além disso, este índice não seria 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)

3 - 10 MSMP

mais de 10 MSMP.

A primeira faixa receberá reajustes de 10% acima dos aumentos no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) dos seis meses anteriores. A segunda faixa (3 - 10 MSMP) receberá exatamente o INPC e a terceira (mais de 10 MSMP) 80% do INPC<sup>(1)</sup>.

Algebricamente, se

$x$  = INPC dos seis meses anteriores à data do reajuste;

$Y_i$  = índice de reajuste de cada faixa  
( $i = 1, 2, 3$ )

$I_i$  = índice total de reajuste ( $i = 1, 2, 3$ )

os trabalhadores que recebem até 3MSMP, terão aumentos salariais de  $y_i = 1.1 x \therefore I_i = 1.1 x$  (1)

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 - 10 MSMP, terão seus ganhos divididos em duas partes:

0 - 3 MSMP =>  $y_1 = 1.1 x$

mais de 3 MSMP =>  $y_2 = 1.0 x$

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

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

$$A = 3 \text{ MSMP} \therefore \frac{P}{S_2} = 1 - \frac{3\text{MSMP}}{S_2} \therefore I_2 = \left[ 1.1 \frac{A}{S_2} + 1.0 \frac{B}{S_2} \right] x$$

$$I_2 = \left[ 0.3 \frac{\text{MSMP}}{S_2} + 1 \right] x \quad (2)$$

que será o percentual de reajuste dos trabalhadores recebendo de 3 - 10 MSMP.

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

$$\text{Até - 3 MSMP} \Rightarrow y_1 = 1.1 x$$

$$3 - 10 \text{ MSMP} \Rightarrow y_2 = 1.0 x$$

$$\text{mais de 10 MSMP} \Rightarrow y_3 = 0.8 x$$

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

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

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

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

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

$$I_3 = \left[ 1.1 \frac{A}{S_3} + 1.0 \frac{B}{S_3} + 0.8 \frac{C}{S_3} \right] x$$

$$I_3 = \left[ 1.1 \frac{3\text{MSMP}}{S_3} + \frac{7\text{MSMP}}{S_3} + 0.8 \left( 1 - \frac{10\text{MSMP}}{S_3} \right) \right] x$$

$$I_3 = \left[ 10.3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0.8 - \frac{8\text{MSMP}}{S_3} \right]$$

$$\therefore I_3 = \left[ 2.3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0.8 \right] x \quad (3)$$

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 e para ele,  $I_3 = x$ . Portanto,

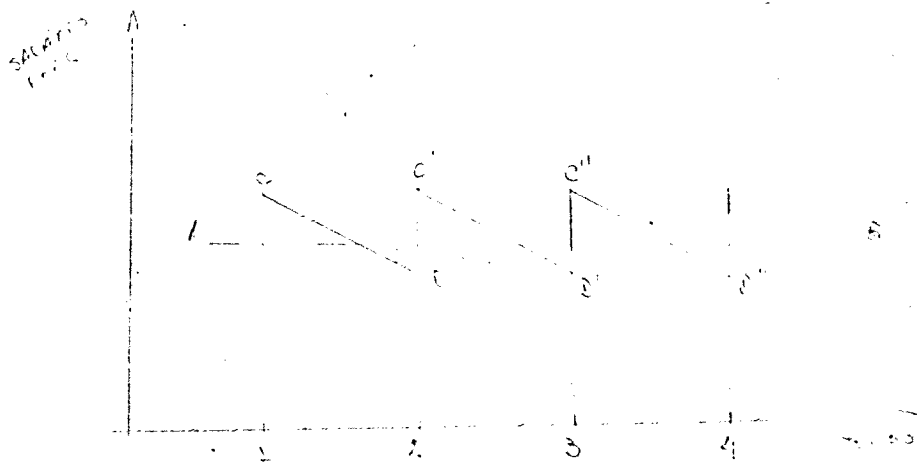
$$2.3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} + 0.8 = 1 \therefore 2.3 \frac{\text{MSMP}}{S_3} = 0.2$$

$$\therefore S_3 = 11.5 \text{ MSMP} \quad (4)$$

Para todos os salários menores que 11.5 MSMP, os reajustes serão maiores que o INPC.

Em segundo lugar, existe uma correlação direta entre o MSMP e os índices de reajustes salariais. Esta correlação se dá de duas formas. Primeiro, quanto maior o MSMP, maior será o valor absoluto dos salários incluídos nas duas primeiras faixas em relação à terceira resultando em maiores aumentos de salários. Segundo, aumentos no MSMP resultam um aumento direto em  $I_2$  e  $I_3$  (veja-se as fórmulas (2) e (3)). Assim reajustes semestrais do salário mínimo implicam em maiores reajustes salariais.

Tomemos inicialmente o caso dos trabalhadores recebendo este 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 altera de um período para outro, o salário médio real destes trabalhadores permanecerá constante <sup>(2)</sup>. Gráficamente, temos:



A cada seis meses (pontos 1,2,3 no eixo horizontal) é repostado o pico de salário real de seis meses atrás. Desta forma, a linha AB representa o salário médio real durante os 3 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.

alternativamente, pode-se dizer que com taxas de inflação semestrais constante, todos os trabalhadores recebendo 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, ele irá 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 perfeitamente esperada. Por outro lado, deverá haver uma transferência de renda dos salários mais elevados para os mais baixos, dados os preços relativos<sup>(3)</sup>.

Finalmente, antes de passarmos para uma 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 (figura 2).

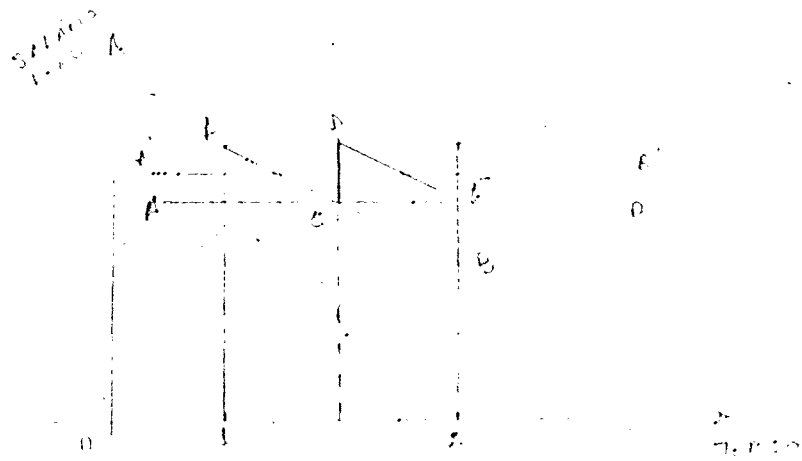


Figura 2

Na figura 2, representamos as duas políticas. Com reajustes anuais, o salário médio real segue a trajetória AB entre o início e o final do período. Já com reajustes semestrais, a trajetória do salário médio real será ACDE durante o ano. Como pode ser observado, o aumento de salário corresponde a área CDEB que é o reajuste no final do semestre vezes o número de meses que ele vigorará (6 ou 7 se incluirmos o 13º 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 a corrosão do salário real médio ocorre só durante seis meses e não por doze meses como antes (4).

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. Se esta rotação 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 no período entre reajustes, seria necessário que a taxa de inflação aumentasse significativamente entre um semestre e outro devido ao início de sua aplicação (ver nota 4). Este resultado praticamente garante um aumento no salário real médio de todos os trabalhadores nos primeiros períodos de efetividade da nova política salarial, o que significará um aumento 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.

### III. 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 na participação dos salários na Renda Nacional, desde que seus efeitos sobre a taxa de inflação não sejam muito perversos. Esta conclusão nos leva a duas observações:

1. Se os capitalistas tentarem manter sua participação no produto, e o conseguirem, a única forma de compatibilização expost das demandas destes com aumentos de salários, será um recrudescimento do processo inflacionário e erosão dos ganhos de salário real. Neste caso, estariam corretos os observadores que apontaram para os efeitos inflacionários da nova política.
2. Pelo menos aparentemente, a única forma de compatibilizar as participações de salários e lucros sem um aumento de inflação seria uma redução no mark-up das empresas.

Essas duas observações 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 em sua folha de salários menores que as outras. Sendo assim, devemos considerar que tipo de empresa terá seu mark-up reduzido ou aumentado se a inflação permanece 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 referem à determinação de preços:

- a) mercados cujos preços são determinados pelos custos de produção, que correspondem grosseiramente aos mercados de produtos industrializados (supondo-se a existência de capacidade ociosa);
- b) mercados cujos preços são determinados por oferta e procura, que correspondem aos produtos agrícolas e bens primários.

Para o primeiro caso, temos que os preços são determinados por

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

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

$\frac{M}{Q}$  = Total de matérias primas usada por unidade de

produto ou seja, 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, um aumento na parte dos trabalhadores deve vir acompanhada de uma redução da parte apropriada pelos capitalistas. Dentro deste contexto, as pressões inflacionárias se originam da luta entre as classes sociais para aumentar sua participação na Renda Nacional. Na medida em que as 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, muitos economistas chegaram à conclusão de que a nova política salarial exercerá forte pressão inflacionária na economia brasileira.

### III.1 As Variações nos Custos de Trabalho:

Uma importante característica da distribuição de salários na economia brasileira é o aumento do salário médio à medida que aumenta o tamanho do estabelecimento. No quadro I, apresentamos o salário por tamanho do estabelecimento, em termos do maior salário mínimo do país, em 31/12/1976.

#### Quadro I

SALÁRIOS MÉDIOS POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO EM TERMOS DO MSMP 31/12/76

	Indústrias	Comércio	Serviços
Menos de 1 empregado	1.65	1.24	1.44
1 - 5 empregados	1.70	1.39	1.63
5 - 10 empregados	1.90	1.69	2.04
10 - 20 empregados	2.97	1.95	2.59
20 - 50 empregados	2.33	2.36	2.96
50 - 100 empregados	2.57	2.67	3.20
100 - 250 empregados	2.81	2.92	3.27
250 - 500 empregados	3.04	2.92	3.26
500 - 1000 empregados	3.19	3.62	3.60
1000 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

Devemos fazer algumas considerações sobre os dados contidos no Quadro I. 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 ela 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 domiciliados no País, registradas ou não nas Juntas Comerciais, Ministérios da Fazenda, Ministério da Indústria e Comércio, Secretarias de Finanças ou da Fazenda do Governo Estadual 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 mantem 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"<sup>(6)</sup>.

Ou seja 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 corresponde a 9.716.968 trabalhadores em 31/12/76.

O salário que foi levado em consideração foi o salário contratual no dia 31/12/76 em relação ao maior salário mínimo do país naquela data. Finalmente, devemos considerar que o tamanho é medido para o estabelecimento e não para a empresa. Isto certamente tende a superestimar os aumentos de salários médio 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

Quadro II

Nº DE TRABALHADORES REGIDOS PELA CLT 31/12/76

Indústria	5.121.344
Comércio	1.507.859
Serviços	3.087.765
<b>TOTAL</b>	<b>9.716.968</b>

Fonte: RAIS - 1976.

estabelecimentos, estas deverão puxar a média dos salários destes últimos para cima<sup>(7)</sup>.

A tendência ao aumento do salário médio com o tamanho dos estabelecimentos pode ser claramente observado no quadro I e dispensa maiores comentários.

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

Quadro III

DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO  
31/12/76

Empregados	Indústria			Comércio			Serviços		
	0-3	3-10	10 mais	0-3	3-10	10 mais	0-3	3-10	10 mais
menos 1	89.30	7.33	0.94	94.78	3.46	0.18	92.64	4.71	0.56
1 a 5	89.02	7.89	1.01	92.43	5.23	0.35	89.89	6.94	0.94
5 a 10	85.93	10.35	1.21	87.88	8.39	0.82	83.60	11.35	1.75
10 a 20	83.15	12.51	1.56	83.22	11.11	1.34	75.09	17.00	3.21
20 a 50	70.96	14.60	2.19	76.97	15.50	2.34	69.86	21.42	4.13
50 a 100	77.86	15.71	2.86	73.10	18.78	3.05	68.26	21.41	5.05
100 a 200	75.51	16.84	3.50	71.72	18.50	3.05	69.53	19.60	5.56
200 a 500	73.07	18.31	4.24	74.06	15.76	4.26	70.55	18.73	5.39
500 a 1000	71.40	19.93	4.28	67.64	17.24	6.44	68.69	20.25	6.87
1000 a mais	59.18	30.71	6.66	70.63	14.66	3.28	56.53	31.18	8.26
<b>TOTAL</b>	<b>72.03</b>	<b>20.13</b>	<b>4.12</b>	<b>80.72</b>	<b>12.68</b>	<b>2.14</b>	<b>69.88</b>	<b>20.54</b>	<b>5.13</b>

Fonte: Rais - 1976

Conforme pode ser visto pelo quadro III, 72%, 81% e 70% dos trabalhadores na indústria, no comércio e nos serviços respectivamente recebiam em 31/12/76 até 3 MSMP. Além disso, estes trabalhadores estão concentrados nas pequenas empresas. Para a indústria por exemplo, 86% dos trabalhadores nos estabelecimentos de 5 a 10 empregados recebiam nesta faixa de salários enquanto que nos estabelecimentos de 1000 a mais empregados esta 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 3-10 MSMP enquanto que esta faixa correspondia a 30.71% dos trabalhadores dos estabelecimentos de 1000 e mais empregados. Para a última faixa salarial os números são respectivamente 1.21% e 6.66%. Os setores Comércio e Serviço têm basicamente o mesmo comportamento (ver quadro II).

A desagregação em setores de 4 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. Seja

$W$  = folha de salários do estabelecimento

$E_i$  = número de empregados do estabelecimento em cada faixa de salários.  $i(i=1,2,3)$

$S_{Mi}$  = salário médio da faixa  $i$ , no estabelecimento ( $i=1,2,3$ )

$E$  = total de empregados do estabelecimento

$S_M$  = salário médio do estabelecimento

$X$  = INPC dos últimos seis meses

$$W = E_1 S_{M1} + E_2 S_{M2} + E_3 S_{M3} = E S_M$$

$$\Delta W = E_1 S_{M1} 1.1x + E_2 S_{M2} \left[ 0.3 \frac{MSMP}{S_{A2}} + 1 \right] x +$$

$$+ E_3 S_{M3} \left[ 2.3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0.8 \right] x$$

$$\frac{\Delta W}{W} = \frac{E_1 S_{M1}}{E S_M} 1.1x + \frac{E_2 S_{M2}}{E S_M} \left[ 0.3 \frac{MSMP}{S_{M2}} + 1 \right] x +$$

$$+ \frac{E_3 S_{M3}}{E S_M} \left[ 2.3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0.8 \right] x$$

$$\frac{\Delta W/W}{X} = \frac{E_1 S_{M1}}{E S_M} 1.1 + \frac{E_2 S_{M2}}{E S_M} \left[ 0.3 \frac{MSMP}{S_{M2}} + 1 \right] +$$

$$+ \frac{E_3 S_{M3}}{E S_M} \left[ 1.3 \frac{MSMP}{S_{M3}} + 0.8 \right]$$

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

#### Quadro IV

VARIAÇÕES NAS FOLHAS DE SALÁRIOS EM RELAÇÃO À TAXA DE INFLAÇÃO POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO 31/12/76

	Indústria	Comércio	Serviços
menos de 1 empregado	1.05	1.08	1.06
1 - 5 empregados	1.05	1.07	1.05
5 - 10 empregados	1.04	1.05	1.02
10 - 20 empregados	1.03	1.02	1.00
20 - 50 empregados	1.02	1.00	1.00
50 - 100 empregados	1.01	1.00	0.98
100 - 250 empregados	0.99	0.98	0.97
250 - 500 empregados	0.99	0.97	0.97
500 - 1000 empregados	0.98	0.92	0.97
1000 e mais empregados	0.99	0.93	0.98
TOTAL	1.00	1.01	0.99

Fonte: RAIS - 1976

Obs.: Ver Quadro I

O quadro IV mostra variações nos custos de trabalho em relação à taxa de inflação para os diversos tamanhos de estabelecimento para os três agregados, indústria, comércio e Serviços a partir de distribuição de empregos e salários em 31/12/76.

Antes de passarmos para a 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 se aplica também neste caso. A unidade que nos interessa realmente é a empresa mas tal informação não estava disponível. Porém qualquer viés que por ventura venha a ser introduzido nos cálculos será na direção de reforçar as conclusões a serem apresentadas.

Em segundo lugar, devemos fazer 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<sup>(8)</sup>. Em nossos cálculos dois pontos precisam ser considerados. Na primeira faixa, incluímos todos os trabalhadores recebendo 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. Isto significa 11.23% do total de 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 recebendo salários mínimos em regiões que pagam menos que o MSMP. A maior parte desta força de trabalho está concentrada nos pequenos estabelecimentos (ver quadro V). Os cálculos se efetuados excluindo-se estes trabalhadores fornecem resultados similares aos obtidos aqui (estes resultados podem ser obtidos sob demanda diretamente com o autor).

O segundo ponto se refere à não inclusão dos extremos 3 MSMP e 10 MSMP na primeira e segunda faixas respectivamente.

Quadro V

PORCENTAGEM DE TRABALHADORES RECEBENDO MENOS DE UM MSMP, POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO 31/12/76

	Industria		Comércio		Serviços	
	-0.5	0.5-1.0	-0.5	0.5-1.0	-0.5	0.5-1.0
menos de 1 empregado	0.46	24.44	0.59	29.78	0.82	23.51
1 - 5 empregados	1.58	23.61	2.00	27.04	2.30	21.35
5 - 10 empregados	1.56	20.06	1.72	21.38	2.37	16.91
10 - 20 empregados	1.44	71.19	1.61	18.79	2.15	13.28
20 - 50 empregados	1.22	14.59	1.22	15.35	1.94	11.60
50 - 100 empregados	1.05	12.21	1.05	12.27	1.73	10.99
100 - 250 empregados	0.95	10.71	0.77	10.84	1.54	10.10
250 - 500 empregados	0.86	9.68	0.57	11.38	1.52	9.04
500 - 1000 empregados	0.39	9.62	0.40	8.57	1.27	8.70
1000 e 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

Enquanto a N.P.S. inclui estes extremos, não nos foi possível fazê-lo com os dados disponíveis, onde os intervalos são abertos em seus limites superiores. Desta forma, os intervalos usados para nossos cálculos foram 0-3 MSMP, 3 - 10 MSMP e 10 e mais MSMP. Isto 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 faixa. 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. Isto tenderia a reforçar nossos resultados se os intervalos considerados fossem fechados em seus limites superiores como manda a nova política.

Feitos estes comentários podemos passar à análise do quadro IV. Neste quadro podemos observar a nítida tendência

à redução dos aumentos relativos da folha de salários à medida que aumenta o tamanho dos estabelecimentos. Dado a distribuição de empregos e salários em 31/12/76, os menores estabelecimentos industriais terão um aumento 5% maior que o INPC em suas folhas de salários enquanto que os maiores estabelecimentos 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.

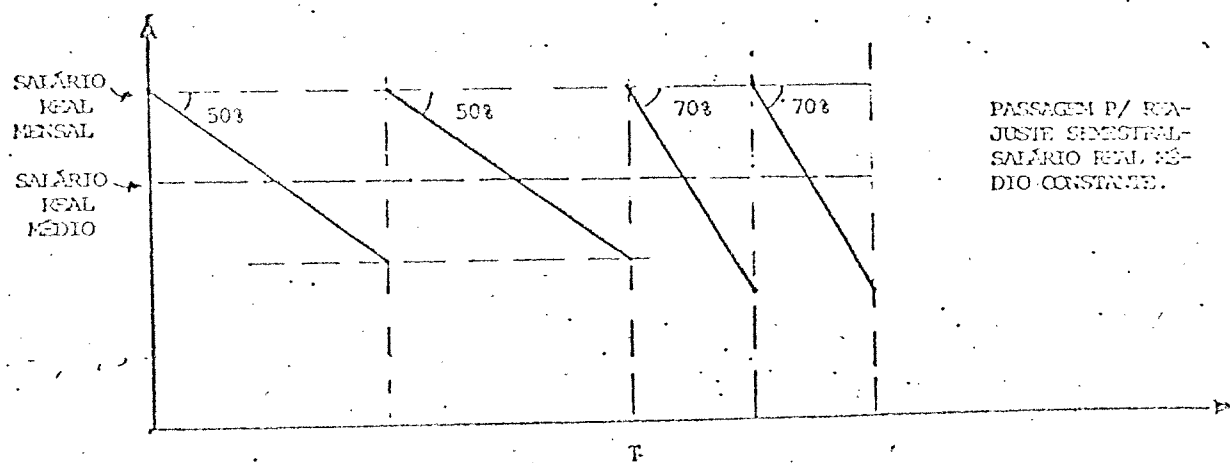
A figura 3 apresenta estas mesmas informações em forma gráfica e mostra a tendência ao decréscimo nos aumentos relativos dos custos salariais com o tamanho dos estabelecimentos.

Um ponto importante que sobressai na figura 3 é a diferença entre as inclinações de três curvas. O comércio é o que apresenta maiores disparidades entre os menores estabelecimentos, seguido de serviços e finalmente do setor industrial. Estas diferentes inclinações refletem as diferenças na distribuição de salários nos três setores. Quanto menos inclinada a curva mais igualitária a distribuição entre os diversos tamanhos de estabelecimento.

A desagregação das informações por setores a 2 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 na folha de salários das menores empresas maior que a taxa de inflação dos últimos seis meses (representada pelo INPC) e para as maiores empresas, aumentos menores que a inflação dos últimos seis meses. Conforme veremos este dado pode ter um papel fundamental na evolução da inflação e no desempenho das diversas empresas.

Figura 3



13

Finalmente, devemos levar em conta que estes cálculos se referem aos custos diretos de trabalho, não incorporando os custos 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<sup>(9)</sup>.

### III.2 Política Salarial, Inflação e Controle de Preços:

Desde sua implantação em Novembro de 1979, a Nova Política Salarial tem causado um intenso debate entre economistas, patrões e empregados no que se refere a seus efeitos sobre a taxa de inflação da economia. Segundo seus critérios mais ardentes, em uma economia concentrada como a brasileira, um aumento do salário seria fatalmente repassado para os preços dos produtos, recrudesco o processo inflacionário. Em um momento em que as baterias de política econômica do governo se dirigem quase que integralmente ao combate da inflação, adotar tal política seria um contrasenso podendo invalidar todo esforço governamental neste sentido. Nesta seção faremos uma análise dos possíveis efeitos da Nova Política sobre a taxa de inflação.

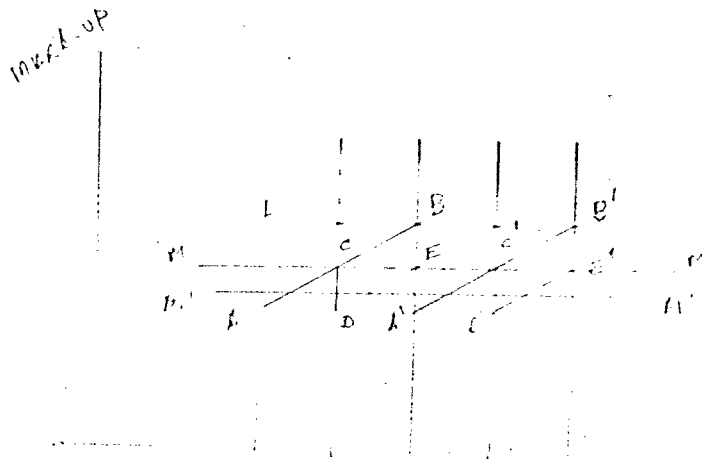
No estudo do problema da inflação devemos levar em conta dois aspectos. De um lado, temos que dado o mark-up das empresas, aumentos de custos pressionam os preços dos produtos.

De outro, um aumento da demanda não acompanhado de aumentos na oferta, resultam a médio prazo em elevações dos preços através de aumentos no mark-up. Sem dúvida estes dois aspectos estão presentes com a nova Política Salarial e devem ser analisados com cuidado. Neste artigo nos concentramos em analisar os efeitos sobre os custos das empresas, deixando como sugestão 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, o impacto inicial da nova política será de elevar o patamar inflacionário na medida em que as empresas lutem para manter constante seu mark-up real médio com o aumento

de salários devido à semestralidade dos reajustes.  
Gráficamente,

Figura 4



Com a antiga política, a trajetória do mark-up seria ABA'B' durante 2 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<sup>(10)</sup>.

Porém, nossos resultados na seção anterior nos 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 ao reajuste, enquanto que as pequenas empresas terão aumentos superiores ao INPC. Desta forma, e deixando-se de lado para o 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 na 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 aumentos 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 clarificar este ponto, vamos fazer uma rápida descrição do sistema de controle de preços no Brasil.

O primeiro ponto a ser considerado se refere à abrangência do Controle de Preços<sup>(11)</sup>. O CIP atua sobre quase todos os produtos industriais, grande parte dos serviços e uma pequena parte do comércio. Os produtos controlados correspondem a aproximadamente 40% do Índice de Preços por Atacado (IPA). Os pedidos de aumento podem ser encaminhados ao CIP duas vezes por ano. Em geral, a data dos pedidos é escolhida pelas empresas de comum acordo com o CIP.

Segundo a sistemática geral adotada, é permitido as empresas repassar 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

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

onde

$$Y = \text{porcentagem sobre os preços}$$

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

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

Nos acordos, a sistemática usada se baseia nos custos das quatro maiores empresas do setor ("empresas líderes"). Em cada um destes acordos, estas empresas apresentam uma

"Planilha de custos" especificando os aumentos ocorridos desde o último reajuste de preços. O CIP as recebe e calcula uma Planilha Agregada, ponderada pela participação das mesmas no faturamento do setor. O resultado final serve como base para o cálculo do preço a ser autorizado pelo CIP. As empresas menores devem seguir os preços determinados a partir dos custos das "empresas líderes".

Esta sistemática de controle apresenta duas características básicas. Em primeiro lugar, quase todo controle se baseia nos custos das grandes empresas. Em segundo lugar, 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 que a inflação<sup>(12)</sup>. Dado 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 repassadas 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 uma tendência à redução dos aumentos de preços. Na medida em que exista uma pressão do CIP no sentido de reduzir o mark-up médio, isto significará uma menor pressão inflacionária na fase de "transição" para a nova política.

Por outro lado, as menores empresas deverão 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 empresas. Isto significa que elas estarão incapacitadas a manter seu mark-up com conseqüente redução em seus lucros. Esta redução deverá ser bastante considerável pois a

diferença entre os maiores e menores aumentos de custo são 7% para o setor industrial, 16% para o comércio e 9% para o setor serviços. A médio prazo, haverá uma persistente tendência à deteriorização da situação financeira das mesmas. Cada vez mais, elas se verão incapacitadas de financiar seu capital de giro com a venda de seus produtos. Eventualmente, elas tenderão à insolvência financeira podendo ser incorporadas pelas grandes empresas do setor, o que resultará em um aumento na concentração da produção.

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-se 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 aumentarão sistematicamente mais que a taxa de inflação.

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

Para estes 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 menores salários que é exatamente a faixa na qual está baseada o cálculo do INPC. Neste sentido, uma boa safra agrícola poderá ser muito importante para reduzir as pressões inflacionárias que se originem dos aumentos de demanda resultantes de aumentos de salários reais.

Por outro lado, no que se refere aos produtos industrializados, acreditamos que a forma mais indicada de se combater 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, a redução na taxa de crescimento da oferta monetária, acompanhada de um controle efetivo do orçamento das empresas estatais. O controle das estatais deverá levar a uma redução na demanda destas por bens de capital reduzindo-se as pressões inflacionárias neste setor. Entretanto, a redução da taxa de crescimento da oferta monetária e do crédito, deverão afetar mais fortemente as pequenas empresas que têm sua taxa de reabilidade já reduzida pela Nova Política Salarial reforçando ainda mais a tendência à concentração econômica.

#### IV. Conclusões

Este artigo teve por objetivo fazer uma análise sobre os efeitos redistributivos e inflacionários da nova política salarial. Em linhas gerais, podemos dizer que desconsiderando-se os efeitos da nova política sobre a taxa de rotatividade das empresas, ela levará a um aumento na 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 passa 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 o aumento de preços levando a um aumento nos salários reais médios concomitantemente com uma 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 reduzem seus impactos sobre o nível de preços.

Como resultado direto destas duas linhas de atuação deveremos ter uma queda na rentabilidade das pequenas empresas e conseqüente tendência a um 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 fazer algumas pequenas 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 aumenta o salário real, aumentará 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 alongadas e prejuízos daí decorrentes poderá gerar divisões entre os grandes e pequenos empresários pois as primeiras estarão em condições bastante melhores de aceitar índices de produtividade mais elevados que os últimos devido a aumentos relativamente menores em suas folhas de salários. Porém, isto é parte da dinâmica da luta de classes em uma economia capitalista industrializada que pretende adotar um sistema político razoavelmente democrático.

Notas

(1) Veja-se lei 6708, 30/10/79

(2) Algebricamente,

Seja  $x$  = INPC dos seis meses anteriores ao reajuste;

$R$  = 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;

$S_1^1$  = salário real seis meses depois do reajuste;

$S_m^1$  = salário médio real do período posterior ao reajuste;

$S_m$  = salário médio real do período anterior ao reajuste.

Fazendo-se a hipótese de que a queda no salário real é uniforme durante os 6 meses, o salário médio real do período anterior ao reajuste fica:

$$S_m = \frac{S_0 + S_1}{2}$$

$$S_1 = \frac{1}{1+x} S_0$$

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

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

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

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

$$S_1^1 = \frac{1}{1+R} S_r$$

O salário médio real do período posterior ao reajuste será:

$$S_m^1 = \frac{S_r + S_1^1}{2} \therefore S_m^1 = \frac{S_r + \frac{1}{1+R} S_r}{2} \therefore$$

$$S_m^1 = \frac{S_r}{2} = S_0 \Rightarrow S_m^1 = \frac{S_0}{2} \left[ \frac{2+R}{1+R} \right]$$

Portanto,

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

$$\text{Se } R = x \Rightarrow \frac{S_m}{S_m^1} = 1 \therefore S_m = S_m^1$$

ou seja, com taxa semestral de inflação constante os trabalhadores recebendo 11.5 MSMP terão seu salário médio constante semestre após semestre (não se levando em consideração os aumentos devidos ao índice de produtividade)

$$\text{Se } R > x \Rightarrow \frac{S_m}{S_m^1} = \frac{1 + \frac{1}{1+x}}{1 + \frac{1}{1+R}} < 1$$

$$\therefore S_m < S_m^1$$

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

(3) Se um dos efeitos da política 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 1º e 2º semestres

respectivamente

$S_n^N$  = salário médio com reajustes semestrais

$S_m^A$  = Salário médio com reajustes anuais

Se  $x_1 = x_2 = x_S$  vem

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

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

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

$$1 + x_1 = (1 + x_S)^2 \therefore x = 2x_S + x_S^2$$

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

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

Para que os reajustes semestrais resultem em aumentos de salários médio real em relação aos reajustes anuais é necessário que

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

Portanto,

$$\frac{\frac{2 + x_S}{1 + x_S}}{\frac{2+x_S(2+x_S)}{1+x_S(2+x_S)}} > 1$$

o que nos dá após alguma manipulação algébrica

$$x_S (1 + x_S) > 0$$

qualquer inflação positiva levará a um aumento do salário médio dos trabalhadores com os reajustes semestrais se comparado com os anuais.

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

a) com reajustes semestrais,

$$S_m^{N1} = \frac{1}{2} \left[ S_0 + \frac{S_0}{1+x_1} \right] = \frac{S_0}{2} \left[ \frac{2+x_1}{1+x_1} \right] = \text{salário médio do 1º semestre.}$$

$$S_m^{N2} = \frac{1}{2} \left[ S_0 + \frac{S_0}{1+x_2} \right] = \frac{S_0}{2} \left[ \frac{2+x_2}{1+x_2} \right] = \text{salário médio do 2º semestre}$$

$$S_m^N = \text{salário médio do ano} = \frac{S_m^{N1} + S_m^{N2}}{2}$$

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

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

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

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  $(1+x)=(1+x_1)^2$

$$\therefore x=x_1 (2+x_1)$$

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

Para que o aumento de salário médio real seja compensado por aumento da inflação, temos

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

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

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

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 na taxa de inflação.

(6) Manual de orientação - RAIS - pag. 1-2

(7) Sobre a importância deste fato veja-se M.C.Tavares, L.O.Façanha, M.L.Posas, M.F. Gadelha, S.L.Café e R.V.Sá, Estrutura Industrial e Empresas Líderes - FINEP - 1978 (Versão Preliminar).

(8) Porém no Decreto regulamentando a nova política, a faixa inicial é definida como "até três vezes o valor do maior salário mínimo vigente na época do reajustamento" - Journal do Brasil - 15/3/80 pag. 17.

(9) Bens de Capital - Prod. Mineraiis não-Metálicas, Mecânica, madeira, Papel e Papelão, Borracha, Química, Prod. de Matérias Plásticas.  
Bens de Consumo Duráveis - Material Elétrico e de Comunicação, Material de Transporte, Mobiliário.  
Bens de Consumo de Massa - Couros, Peles e Similares, Prod. Farmacêuticos e Veterinários, Perfumaria, Sabões e Velas, Textil, Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos, Produtos Alimentares, Bebidas, Fumo, Editorial e Gráfica.

(10) Este ponto nos foi levantado por André Lara Resende e José Cláudio Ferreira da Silva, a quem agradecemos.

(11) A descrição que se segue está baseada no documento - "Aspectos Institucionais do Controle de Preços no Brasil - Versão Preliminar" - Milton da Mata, Junho, 1979 mimeo, e em conversas particulares com funcionários da Instituição.

(12) Esta conclusão se baseia na suposição de que o INPC seja uma proxy perfeita da taxa de inflação passada. Na medida em que estes dois índices (INPS 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 se verão reforçadas pois o índice de aumento de salários estará abaixo do índice de aumento dos preços, resultando em um repasse ainda menor que a taxa de inflação passada do aumento de custo das grandes empresas.