

# Que é política de rendas e que obj

Anne Romanis Braun

A recente e generalizada experiência da rápida elevação de preços e custos criou renovado interesse no instrumento antiinflacionário da política de rendas. A autora descreve aqui os objetivos e medidas que constituem tais políticas e discute alguns problemas básicos experimentados em sua implementação por vários países desde a Segunda Guerra Mundial.

Este artigo trata de algumas questões básicas da política de rendas que foram discutidas pela autora em dois estudos recentes publicados nos **Staff Papers** do Fundo:

“Arbitragem Compulsória como uma Forma de Política de Rendas: O Caso Australiano” (Março de 1974) e  
“O Papel da Política de Rendas nos Países Industriais desde a Segunda Guerra Mundial” (março de 1975).

O termo “política de rendas” é agora comumente empregado para designar medidas específicas visando a moderar o ritmo no qual as rendas monetárias tendem a subir, cerceando a exploração do poder de mercado pelos negócios e pelo trabalho e por grupos profissionais, além de outros. A política de rendas é, assim, uma auxiliar da política fiscal e monetária. Seu propósito é moderar o grau no qual os preços e os custos tendem a subir quando o nível da procura e do emprego agregados não é tão alto a ponto de forçar a elevação de preços e salários, criando carestias, ou de provocar uma crise no balanço de pagamentos.

Política de rendas neste sentido é essencialmente um instrumento antiinflacionário; não deveria ser tomado como abrangendo toda a extensão da política relativa a rendas. Políticas que se relacionam com a distribuição de rendas *per se*, tais como medidas para reduzir a desigualdade de rendas, eliminar salários muito baixos ou reduzir a pobreza através da legislação do serviço social, não estão compreendidas

neste termo. Na política, entretanto, tais medidas são muitas vezes adotadas ao lado de uma política de rendas porque as organizações trabalhistas consideram as medidas para melhorar a situação dos operários mal pagos como um requisito indispensável à sua cooperação numa política de rendas.

## Tipos de medidas abrangidas

Os objetivos e métodos de políticas de rendas variam amplamente conforme as características políticas e institucionais dos países onde são aplicados. As medidas que abrangem caem nas seguintes categorias:

- Intervenção a curto prazo, para evitar que salários e preços subam por “congelamento” ou controles temporários. Tais medidas são muitas vezes adotadas na esperança de que se os aumentos podem ser evitados temporariamente, as condições podem, mais tarde, conduzir à res-

trição e os aumentos podem não ocorrer: ou as medidas podem ter como objetivo deter o desenvolvimento das expectativas inflacionárias de preços.

- Esforços para informar a opinião pública por meio de publicação de relatórios especializados, criação de órgãos consultivos, etc., de maneira a desenvolver um consenso sobre o que seja uma taxa apropriada de aumento de salários e sobre a necessidade de moderação em exigências de salário se se deseja evitar inflação. Seu objetivo é fazer com que a força da opinião pública pese contra aumentos de salários e de preços. Esse objetivo envolve a formulação, mais ou menos explícita, de uma “diretriz” para aumentos de salário e de idéias concomitantes concernentes ao comportamento dos preços margens de lucro e participações de rendas não-salariais na renda nacional.
- Implementação mandatória ou voluntária de diretrizes para salários com ou sem medidas de controle de preços ou restrição de lucros.
- Medidas visando a restringir pressões de custo em setores específicos (exemplo: construção, indústrias básicas, serviços públicos, aluguéis residenciais), incluindo provisões para investigação de decisões sobre preço ou salário, para notificação antecipada de aumentos de preço, para aprovação de acordos sobre salário, etc.
- Operação de um sistema coordenado de determinação de salários (muitas vezes abrangendo rendimentos agrícolas) com ou

# ativos pode atingir?

sem rendimento governamental direto, como nos países escandinavos, nos Países Baixos e na Áustria, ou por meio de processos de arbitração compulsória para salários, como na Austrália e na Nova Zelândia.

- Medidas a longo prazo, classificadas sob o título "engenharia institucional". Incluem provisão de maquinaria para medição e arbitragem de disputas, para observância de períodos de "esfriamento de ânimos" e para sanções contra greves não-oficiais; medidas para reduzir a área de disputas referentes a empregador, empregados e prerrogativas de união; esclarecimento de posição legal e duração dos contratos salariais, simplificação de estruturas de salário, sistemas de pagamento, etc., reorganização da estrutura sindical para evitar disputas sobre cobertura de associação, para simplificar negociações sobre salário e para diminuir tendências para uma espiral salário-salário; e políticas de mercado de trabalho para melhorar a mobilidade ou criar oportunidades de retreinamento, de modo a diminuir a tendência para altas de salário enquanto há ainda desemprego considerável em certas regiões ou entre certas categorias de trabalhadores.

## Uso de políticas de rendas pelos países industriais

Desde a Segunda Guerra Mundial houve três períodos de grande interesse em torno de políticas de rendas: os anos imediatamente posteriores à guerra, os primeiros anos da década de 1960 e os últimos anos da década pas-

sada até os primeiros da década atual. Os objetivos, o modo geral de abordar o problema e as medidas específicas adotadas nesses três períodos diferiam amplamente em resultado das circunstâncias muito diferentes sob as quais as políticas eram implementadas.

No período logo após a Segunda Guerra Mundial, as políticas de rendas eram aplicadas em um certo número de países europeus num contexto de carência de mercadorias e grande falta de câmbio estrangeiro. As políticas, então, revestiam-se de um elemento considerável de compulsão. O controle centralizado de salários exercia-se nos Países Baixos, na Noruega, na Finlândia e na Suécia e políticas salariais coordenadas foram adotadas na Áustria e no Reino Unido num ambiente de restrições generalizadas, tais como direção de trabalho, racionamento de mercadorias de consumo, distribuição de matérias-primas, controles de preço e aluguel, restrição de dividendos e taxação de lucros excessivos. De vez que o mercado internacional estava faturado por controles diretos e tarifas elevadas, as decisões sobre salários eram em grande medida isolados da influência de desenvolvimentos em outros países industriais e esses, a alguns respeito, aproximavam-se de economias fechadas.

A segunda fase de grande interesse na política de rendas ocorreu num período de competição invulgarmente intensa no mercado internacional de manufaturas. Isso foi o resultado da construção de muita capacidade nova na Europa Ocidental e no Extremo Oriente; da liberalização de controles diretos e das reduções de tarifa; e da criação da Comunidade de Economia Européia (CEE), com esforços conseqüentes de firmas da CEE no sentido de alargar seus mercados e das firmas estrangeiras

em se estabelecerem dentro dessa área.

Durante os primeiros anos da década de 1960 concentrou-se atenção sobre medidas voluntárias visando a influenciar o clima de opinião e as atitudes dos negociadores de salários. Esse foi o apogeu da linha mestra da produtividade. Normas baseadas no princípio de que a alta de salários não deveria exceder o aumento médio na produtividade per capita foram adotadas com dois propósitos basicamente diferentes. Em países como os Países Baixos, a Noruega, a Suécia e o Reino Unido, a meta básica era evitar subida mais rápida de salário do que da produtividade, de maneira a impedir a perda de poder competitivo em confronto com países como os Estados Unidos, a Alemanha, o Japão e a Itália, onde os preços industriais estavam sob pressão ascendente apenas ligeira. Em alguns desses últimos países, notadamente os Estados Unidos e a Alemanha, diretrizes foram estabelecidas com o propósito de reconciliar uma maior utilização dos recursos humanos com a alta prioridade concedida à estabilidade de preços pelo eleitorado. Em ambos os casos, restrição de salários poderia ser apresentada aceitavelmente aos assalariados como necessária para a manutenção de emprego total num mundo em que havia fortes pressões para estabilidade de preços.

O objetivo da política de rendas nesse período era, essencialmente, modificar o funcionamento do sistema existente com o mínimo possível de interferência no mecanismo do mercado, revigorando forças subjacentes de competição, as quais, presumia-se, podiam ser revividas ou postas em jogo. O interesse concentrava-se em moderar aumentos de salário de preferência a limitar diretamente a alta dos preços porque experiências recentes sugeriam que, se os custos de unidade de trabalho fossem impedidos de subir, os preços poderiam ser estabilizados por políticas de demanda agregadas.

Medidas mais fortes foram adotadas por vários países a braços com sérios problemas de balança de pagamentos nos últimos anos da década de 1960. No Reino Unido, uma política de rendas mandatária incorporando poderes legais para proibir ou adiar aumentos de preços e salários foi estabelecida em 1965, num esforço para evitar a desvalorização. A Finlândia estabeleceu uma política de rendas compreensiva depois

de desvalorizar em 1967; e, no Canadá, uma Comissão de Preços e Rendas independente foi organizada em 1969 e tentou levar a efeito um compreensivo conjunto de medidas para restrição de rendas. Os Países Baixos, a Dinamarca e alguns outros países fizeram uso de congelamentos de preço-salário, da faculdade de prolongar acordos salariais e de outras medidas, numa tentativa de controlar uma aceleração marcada da taxa de aumento de preço; e, em 1971, os Estados Unidos instituíram medidas amplas de política de restrição direta a preço-salário. Pelo fim de 1971, medidas diretas para restringir aumentos de preço estavam em vigor em quase todos os países industriais e os aumentos de salário foram adiados ou limitados por intervenção governamental na Finlândia, na Irlanda, nos países Baixos, na Noruega e nos Estados Unidos. Essa intervenção abrandou quando a pressão da demanda diminuiu em 1972, mas difundiu-se novamente em 1973.

A crescente ênfase no controle de preços em políticas de rendas recentes refletiu dois fatores: uma convicção crescente de que os preços são mais acessíveis a controle institucionalizado do que os salários; e uma consciência crescente da necessidade de restrições específicas de preço para evitar grandes aumentos salariais em certas indústrias que poderiam deflagar uma taxa excessiva de aumento de salários em geral. Do momento em que o papel crucial dos esforços para manter níveis relativos de paga no processo inflacionário tornou-se evidente, o caso da coordenação dos aumentos de salário em um meio inflacionário fortificou-se.

### Política salarial coordenada

A experiência australiana com arbitração compulsória sugere que se deve ter em mente duas proposições básicas ao considerar o problema de implementar uma política salarial coordenada:

- Numa área econômica em evolução haverá tendência para a alta de rendas monetárias mais rápida em certos pontos do sistema do que em outras áreas.
- Sob um governo democrático, será impossível manter qualquer forma de política de rendas res-

tringindo a alta de rendas monetárias, a não ser que a política seja considerada geralmente como equitativa.

A noção de equidade mais facilmente aceitável é a de que as rendas **per capita** cresçam em linha, deixando a distribuição da renda inalterada. Onde quer que a distribuição da renda existente esteja sujeita a intenso conflito político, é duvidoso que a política de rendas seja exequível.

Na prática, a noção de equidade torna-se mais constrangedora onde uma comparação direta das taxas de aumento é feita facilmente: em particular, entre aumentos de salário concedidos a diferentes grupos de assalariados (por exemplo, entre aumentos para diferentes trabalhadores na mesma empresa; acordos salariais para indústrias diferentes; e decisões afetando vários grupos ocupacionais, tais como servidores civis, trabalhadores municipais, grupos profissionais e as forças armadas). Também é possível comparação direta entre movimentos salariais e lucros dentro de uma só empresa ou dentro de uma indústria homogênea.

Geralmente é mais difícil comparar o movimento salarial e de outras rendas **per capita** (tais como rendimentos da agricultura e do auto-emprego e rendas não ganhas pelo trabalho, como aluguel, lucros e dividendos), porque há muito menos informação a esse respeito. Além disso, rendimentos agrícolas, lucros, etc., flutuam mais que os salários. Mesmo assim, considerações amplas de equidade pesam muito aqui também e, provavelmente, requerem que a parte dos salários na renda nacional seja, pelo menos, mantida por um período de anos.

### Idéias contraditórias de equidade

Quando se sabe que uma taxa excepcionalmente alta de lucro é obtida por uma empresa típica numa indústria, ou por uma única empresa de grande importância, surgem noções contraditórias de equidade. Os assalariados naturalmente tomam a taxa alta de lucro como indicação de que existe a capacidade para pagar salários mais altos e que seus ganhos são injustamente baixos em relação aos dos proprietários da empresa. Se os assalariados conseguem um aumento de salário substancial nessas circunstâncias, baseado numa comparação vertical entre o movimento de salários e o lucro dentro da indústria, isso perturba as relatividades horizontais entre salários nessa indústria e nos salários de outras, o que põe em moção pressões para aumentos salariais proporcionais em outros setores. Mas se a autoridade da política de rendas tenta conter um grande aumento baseando-se na equidade (de vez que todos os salários não podem subir tão depressa sem causar inflação), provavelmente falhará, a menos que também sejam tomadas medidas para limitar a taxa excepcionalmente alta dos lucros. De outra maneira, os empregados interessados provavelmente terão êxito, de um modo ou de outro, em obter aumentos salariais excedendo a "norma" estabelecida na política de rendas. O resultado será, evidentemente, uma inequidade entre empregados que estão ou que não estão em posição de escapar à restrição salarial e um conseqüente enfraquecimento de apoio à política de rendas.

Sendo assim, uma autoridade da política de rendas precisa encarar uma sé-



#### Anne Romanis Braun

*é Assistente do Diretor do Departamento de Pesquisas do Fundo desde 1971. Formada pela Universidade de Cambridge, ingressou no quadro de pessoal em 1957 após haver trabalhado no Instituto de Estatística da Universidade de Oxford na qualidade de economista interessada no comércio internacional e no balanço de pagamentos do Governo do Reino Unido, na Organização para Cooperação Econômica Européia e nas Nações Unidas. É autora de estudos nos campos da política de rendas e do comércio internacional.*

rie contínua de desafios emanados da necessidade de reconciliar a tendência das rendas para subir mais rapidamente em certos pontos no sistema do que em outros com a necessidade de satisfazer o conceito público a respeito de um desenvolvimento equitativo de rendas. Os que estabelecem a política devem procurar continuamente uma acomodação economicamente praticável e politicamente tolerável. A força do conceito de justiça salarial comparativa obriga virtualmente a uma diretriz uniforme para aumentos de salário (possivelmente com um tratamento de algum modo favorável aos trabalhadores de salários mais baixos). Mas, para que sobrevivam, um sistema de arbitragem ou uma política de rendas terão que harmonizar quaisquer pressões poderosas que levem a aumentos salariais acima da norma em setores particulares que, de outra maneira, seriam satisfeitos em contravenção com a política de rendas. Isso significa que o sucesso em conseguir uma taxa moderada de aumento salarial sob um sistema de fixação coordenada de salário será condicionada à limitação de tendências que levam a aumentos acima da norma em certos setores e, tanto quanto possível, a evitar situações que favoreçam aumentos salariais rápidos em setores particulares da economia.

### **A necessidade de coordenação das políticas econômicas**

Uma conclusão mais ou menos clara é que não é provável que um desenvolvimento não inflacionário dos salários possa realizar-se sob determinação centralizada de salário se houver severas reversões da política econômica destinada a assegurar uma recuperação rápida de emprego em recessões pelo estímulo de setores particulares, notadamente o setor de construção. A manutenção bem sucedida de uma política de rendas por um período de anos só será realizável dentro de uma estrutura de uma política econômica coordenada mais ampla visando constantemente a certos objetivos — entre eles, manter um grau razoável de estabilidade de preços. Em outras palavras, a política de rendas é essencialmente um suplemento, e não um substituto, para políticas fiscais e monetárias sadias; e requer que as considerações de equidade necessárias à manutenção da política de rendas sejam respeitadas na formulação da política fiscal e monetária.

### **Políticas de preço-salário**

Uma estratégia possível posta em prática nos Estados Unidos em recentes anos é requerer de todas as grandes empresas (que determinam as condições de negociações de salário) que forneçam notificação prévia de aumentos de preço e informação sobre lucros e que estabeleçam um teto sobre a taxa média dos lucros. Mas para que essa estratégia seja efetiva como algo mais que uma arma de choque, o sistema de informação exigirá um grande quadro de supervisores. Além disso, pode impor custos consideráveis na forma de atrasos e rigidez nas operações cotidianas dos negócios e de distorções para as falhas no sistema de controle.

Uma estratégia alternativa é fazer com que empresas ou indústrias que concedem aumentos salariais acima da norma sejam passíveis de vigilância ou controle de preço seletivo. A autoridade que administra a política de rendas deve ter o poder de referir reivindicações salariais ou políticas de preço, em certas indústrias ou empresas, a uma organização independente para investigação quando uma questão importante relativa à política de renda nacional ou outras questões de interesse nacional estão em jogo. Esse órgão independente poderia considerar e fornecer um relatório sobre a posição econômica da indústria, desempenho da produtividade no passado e lucros esperados, comportamento de preços e escopo de reduções de preço na indústria e, se necessário, poderia sugerir métodos para efetivar maiores salários ou disciplina de preço por ação governamental. A ameaça de uma tal investigação, envolvendo publicidade adversa e o risco de maior interferência do governo pode servir como um impedimento real a "truques de preço" ou para a concessão de grandes aumentos salariais numa situação de demanda favorável. A operação da Junta Nacional de Preços e Receitas do Reino Unido durante a década de 1960 fornece um precedente útil aqui, se bem que seu trabalho não tenha sido suficientemente integrado na administração geral da política de rendas.

Dois aspectos de preocupação especial quando se procura limitar aumentos salariais acima da norma são a liderança salarial exercida nos setores de crescimento invulgarmente rápido de produtividade e o impacto do movi-

mento externo de preços.

### **Liderança de setores de produtividade rapidamente crescente na política de salários**

As indústrias de produtividade rapidamente crescente são geralmente caracterizadas por unidades de produção em grande escala, intensidade de capital, dificuldade de entrada para novos produtores e altas taxas de investimento baseadas em altas taxas de lucro bruto (incluindo depreciação). Essas mesmas características propiciam uma posição forte de negociação aos trabalhadores e estimulam o desenvolvimento de uniões poderosas. Quando o crescimento rápido da produtividade resulta da aplicação de técnicas novas ou da aplicação de novo capital, são necessárias mudanças nos métodos de operação e uma força de trabalho pronta a adotar métodos novos. Nessas condições haverá um poderoso incentivo para conceder aumentos acima da norma de maneira a assegurar os ganhos na produtividade ou a evitar o risco de perdas ocasionadas pela paralisação de indústrias de capital altamente intensivo. Para a empresa, "acordos de produtividade" apresentam um meio de alcançar reduções de custo por promoção de produtividade mais alta e melhores relações industriais. O problema de evitar que tais arranjos estimulem aumentos similares de salário em outros setores da economia ainda não foi eficientemente resolvido em nenhuma política de rendas. Mesmo assim, pareceria que o entrosamento de alguns aumentos salariais acima da norma com mudanças de práticas de trabalho é um aspecto necessário de qualquer sistema de determinação de salário e que qualquer política de rendas duradoura deve procurar encontrar uma acomodação praticável entre o desejo de restringir a alta das rendas monetárias em geral e a necessidade de permitir aumentos acima da média nos ganhos a fim de assegurar reduções de custo através de melhor produtividade.

As indústrias de capital intensivo recentemente estabelecidas constituem um problema particular nesse contexto. Em muitos países em desenvolvimento, um fator que tem criado dificuldades em recentes anos, em manter uma alta não-diferenciada em todos os salários mais ou menos em linha com o

crescimento da produtividade tem sido a alta taxa de lucro em indústrias tais como automóveis, engenharia e petróleo, nas quais o nível de preço foi estabelecido pelos preços internacionais mais as tarifas, ao passo que o nível salarial permaneceu mais baixo do que aquele dos trabalhadores nos Estados Unidos e na Europa. A alta taxa de lucro em tais indústrias é o resultado de uma política deliberada governamental para prover incentivos para o estabelecimento de novas indústrias de maneira a promover maior auto-suficiência da economia. Entretanto, segue-se inevitavelmente que a restrição salarial tende a afrouxar e a posição de negociação dos trabalhadores nesses setores é excepcionalmente favorável.

### **O impacto da inflação em outros países**

Numa economia aberta, os que estabelecem a política devem esperar que, às vezes, forças poderosas originadas no estrangeiro causem aumentos de preços e salários em setores de competição tanto de exportação como de importação. Se essas pressões não forem mitigadas por outras medidas, a política de rendas terá que amoldar-se às mesmas ou entrar em colapso. Quando os preços e os salários externos sobem, os que estabelecem a política de rendas têm que decidir não somente a taxa máxima de aumentos em preços e salários que devem ser tolerados, mas também a taxa mínima de aumento possível em face das condições externas previstas.

Consideremos uma economia sob taxas fixas de câmbio e com uma dada estrutura institucional, isto é, com dadas condições no que respeita ao grau de competição ou de monopólio existente em diferentes mercados, à extensão do sindicalismo, à legislação anti-trust, à interferência governamental nos preços do mercado e assim por diante. Na ausência de uma política de rendas, haverá alguma taxa natural de câmbio no salário monetária médio (ocasionado por pressões para aumentos salariais da parte de grupos específicos de empregados) que corresponda a cada nível de demanda e grupo de condições externas, afetando os preços mundiais. Quando o emprego total é mantido e o trabalho é organizado, a taxa natural de aumento de salário será positiva; e, em geral, excederá a ten-

dência de aumento da produtividade, se os preços de exportação e importação estão subindo ou se o balanço de pagamentos em conta corrente melhora nitidamente quando os preços mundiais permanecem estáveis. Poderá ser possível manter a taxa de aumento salarial abaixo da taxa natural por meio da política de rendas. Contudo, quanto mais ambicioso é o objetivo com respeito à diferença entre a taxa natural do aumento e a taxa de aumento que se espera, mais coerciva deverá ser a política de rendas com respeito aos controles e sanções mandatórias de preço e salário. Será também necessário tentar reduzir a taxa natural mudando as condições institucionais: por legislação; por outras medidas para fomentar maior competição e para limitar o poder monopolístico de firmas e uniões; obrigando empresas a divulgar detalhes de lucros-salários pagos e política de preços; ou intervindo nas operações cotidianas de setores específicos.

Sob o regime de câmbio fixo, um aumento rápido dos preços no estrangeiro tornará quase impossível manter uma política de salários coordenada. Lucros crescentes em setores de competição de exportação, e competição de importação, provavelmente darão origem a aumentos salariais acima da média, o que perturbará a estrutura existente de paga relativa e gerará um processo contínuo de pressões de custo porquanto outros grupos de assalariados procuram manter sua posição na escala de salários. A medida que os conseqüentes aumentos de preço se refletem numa alta mais rápida de custo de vida, a pressão em favor de maiores aumentos salariais será perpetuada por esforços para proteger os salários reais contra esperados aumentos de preço. Pode ser essencial, portanto, que qualquer tentativa, para assegurar uma moderação a longo termo das pressões de custo pela implementação de uma política salarial coordenada, deva ser protegida contra esses efeitos destrutivos de inflação de preço estrangeiro, autorizando-se a valorização da taxa de câmbio.

### **A eficácia da política de rendas**

O que Harry Johnson chamou "a básica falácia da filosofia da política de rendas, isto é, a suposição da economia fechada", foi, numa larga medida,

responsável pela tendência de considerar a política de rendas como um fracasso nos primeiros anos da década de 1970. Era demasiado freqüente julgar a efetividade da política de rendas pelo grau de sucesso em conciliar alto emprego com estabilidade de preço dentro de uma só economia, sem considerar o impacto de um ambiente inflacionário externo.

É importante reconhecer o contexto mutável da política de rendas produzida pela crescente "franqueza" dos países industriais. A influência sobre o desenvolvimento de condições salariais de mercado internacional de artigos industriais pode ser encarado como tendo aumentado progressivamente desde o fim da Segunda Guerra Mundial até a adoção de taxas de câmbio flexíveis em 1973.

De um modo não surpreendente, os resultados diretos da política de rendas na restrição da taxa de aumento da salários e preços eram mais evidentes desde cedo no período do pós-guerra do que anos mais tarde, quando as forças que contribuem para a transmissão internacional da inflação se haviam tornado mais poderosas. O fato de que as políticas então tivessem tido pouco efeito em moderar a taxa corrente de inflação não exclui, entretanto, a possibilidade de que medidas de política de rendas merecendo um certo grau de apoio popular tenham tido, apesar de tudo, um efeito psicológico na diminuição da formação de expectativas e conflitos inflacionários. Em alguns países, todo o clima de determinação de renda piorou dramaticamente depois que os esforços para conseguir uma política de rendas foram abandonados; e isso não parece ter sido apenas o resultado de pressões recalçadas que se acumularam quando as políticas de preço-salário estavam em vigor.

Poderia parecer que os benefícios de longo alcance derivados de medidas de política de rendas popularmente apoiadas consistem não só em moderação da taxa de inflação que pode ser realizada, mas também na contribuição que a existência da política pode fazer para o mais fácil funcionamento do sistema político e econômico. Com as presentes taxas rápidas de aumento de preço, há uma crescente convicção da necessidade de política de rendas para minorar a ameaça que a severa inflação constitui para as instituições políticas e econômicas do mundo industrial.