



9

100

"A ECONOMIA DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO"

Dissertação de mestrado apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.

Autor: JOSÉ HAJJ

Orientador: EDUARDO MATARAZZO SUPLICY

São Paulo

-1978-

Caixa 4 4 2033



Fundação Getúlio Vargas
Escola de Administração
de Empresas de São Paulo
Biblioteca



1448/82



1198201448

pat,
com o amor do
Glauclia Noeli

a

"O trabalho é um fator de produção, mas o trabalhador é um ser humano e o seu trabalho envolve relações sociais e técnicas. O trabalho não é meramente uma maneira de ganhar a vida, mas um jogo de submissão, um campo de conflito e lealdade, ansiedade e certeza, prestígio e humilhação."

E. H. PHELPS BROWN

AGRADECIMENTOS

Desejo externar meus agradecimentos às seguintes pessoas que, de algum modo contribuíram para que a realização do presente trabalho fosse possível:

Ao professor Eduardo Matarazzo Suplicy, que não somente me orientou nesta dissertação, mas cujas atitudes públicas, como professor e profissional, são causas da minha admiração e me estimularam a levar este trabalho para frente, mesmo nos momentos de maior desânimo.

Ao professor Walter Barelli, Diretor-técnico do DIEESE, sempre prestimoso e cuja valiosa intervenção, dando-me acesso às frentes de informações para a coleta de dados, possibilitou a realização deste trabalho.

Ao Dr. Paulo Rubens de Moraes Lacerda, ex-Diretor do DAMU - (Departamento de Administração do Município, agora transformado em DECOPE - Departamento de Controle de Pessoal) que, interessando-se pelo tema do presente trabalho, colaborou dando-me acesso aos arquivos do órgão que dirigia.

Ao Sr. Alcibiades Frigo, Presidente do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informação e Pesquisas no Estado de São Paulo; ao Sr. Dario Saldanha Guimarães, Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis de São Paulo; ao Sr. Leopoldo Brissac, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Produção de Gás de São Paulo; ao Sr. Anísio Vieira de Carvalho, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Carris Urbanos de São Paulo, em cujos sindicatos levantei dados sobre aqueles trabalhadores.

Aos professores Carlos Ernesto Ferreira e Paulo I. Singer, que leram parte dos originais do trabalho tendo, nesta tarefa, observado críticas oportunas e valiosas sugestões. Da mesma forma, aos professores Luiz Carlos Bresser Pereira, Fernando Prestes Motta, Gerald Reiss colaboraram fazendo observações e interpretações sobre o tema.

A minha esposa Olga que, pacientemente, leu os originais e ajudou-me a doar a "última flor do Lácio".

Aos amigos, Wilson Torrentes e José Marcelo Ferreira Figueiredo, que colaboraram na coleta e na tabulação dos dados utilizados neste trabalho.

A todos os nomeados, bem como a outros anônimos que, por falta de tempo e espaço deixo de mencionar, os meus agradecimentos. É desnecessário ressaltar porém, que os pontos de vista aqui manifestados são meus da mesma forma, quaisquer erros ou omissões.

ÍNDICE DO TRABALHO

SEÇÃO I

APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

Capítulo 1

<u>APRESENTAÇÃO DO TRABALHO</u>	2
1.0. <u>As premissas Orientadoras do Estudo da Economia do Trabalho No Setor Público, Presentemente adotadas</u>	2
2.0. <u>Formulação do Objeto da Economia do Trabalho no Setor Público</u>	3
3.0. <u>Apresentação da Estrutura do Trabalho</u>	6
3.1. Conteúdo da Seção II: A Economia do Trabalho Néo-Clássica	6
3.2. Conteúdo da Seção III: Alguns Elementos Para Proposta de uma Nova Abordagem Metodológica para a Economia do Trabalho	8
3.3. Conteúdo da Seção IV: Evolução do Setor Público no Brasil	13
3.4. Conteúdo da Seção V: Pesquisa Empírica sobre a Economia do Trabalho no Setor Público Paulistano	17
4.0. <u>Sumário do Capítulo 1</u>	17

SEÇÃO II

A ECONOMIA DO TRABALHO NÉO-CLÁSSICA

Capítulo 2

<u>APRESENTAÇÃO DA ECONOMIA NÉO-CLÁSSICA</u>	21
<u>1.0. O trabalho no Mercado de Livre Competição</u>	22
1.1. Determinação da demanda por trabalho com apenas um <u>ser</u> viço produtivo variável	22
1.2. Determinação da demanda por trabalho havendo mais de um serviço produtivo variável	26
1.3. Determinação da oferta de força-de-trabalho	30
1.4. Teoria da produtividade marginal	38
1.5. Variação nas participações relativas dos diversos fato- res na renda	40
<u>2.0. A Teoria de Emprego no Mercado de Concorrência Imperfei</u> <u>ta, segundo a Economia Néo-Clássica</u>	42
2.1. Exploração monopolística	45
2.2. Monopólio na oferta de trabalho ou o efeito dos <u>sindica</u> tos na determinação dos salários	46
<u>B.0. O Emprego na Teoria Keynesiana</u>	52

Capítulo 3

<u>ALGUMAS OBSERVAÇÕES CRÍTICAS SOBRE A ECONOMIA DO TRABALHO</u> <u>NÉO-CLÁSSICA</u>	55
---	----

SEÇÃO IIIALGUNS ELEMENTOS PARA A PROPOSTA DE UMA NOVA ABORDA-
GEM METODOLÓGICA PARA A ECONOMIA DO TRABALHOCapítulo 4

<u>APRESENTAÇÃO GERAL DA ESTRUTURA DA SEÇÃO III: ALGUNS ELEMENTOS PARA A PROPOSTA DE UMA NOVA ABORDAGEM METODOLÓGICA PARA A ECO- NOMIA DO TRABALHO</u>	63
--	----

Capítulo 5

<u>ALGUNS ELEMENTOS DETERMINANTES DOS NÍVEIS DE SALÁRIOS; ORDENA- DOS E EMPREGO NO SETOR CAPITALISTA E NO SETOR PÚBLICO</u>	67
1.0. <u>Apresentação</u>	67
2.0. <u>Determinação dos Níveis de Emprego e Salários no Setor Ca- pitalista de Livre Competição</u>	68
3.0. <u>Determinação dos Níveis de Emprego, Salários e Ordenados no Setor Capitalista Oligopolista</u>	71
3.1. <u>Nível de emprego no Setor Oligopolista</u>	71
3.2. <u>Nível de salários no Setor Oligopolista</u>	71
3.3. <u>Nível de ordenados no Setor Oligopolista</u>	79
4.0. <u>Determinação dos Níveis de Emprego, Salários e Ordenados no Setor Público</u>	81
4.1. <u>Determinação do nível de emprego no Setor de Atividades Governamentais (países centrais e periféricos)</u>	82
4.2. <u>Determinação do nível de emprego no Setor de Empresas Pú- blicas (países centrais e periféricos)</u>	87

4.3. Determinação do nível de salários no Setor de Atividades Governamentais (países periféricos)	88
4.4. Determinação do nível de salários no Setor de Atividades Governamentais - (países centrais)	89
4.5. Determinação do nível de salários no Setor de Empresas Públicas - (países centrais e periféricos)	90
4.6. Determinação do nível de ordenados no Setor Público (Setor de Atividades Governamentais (SAG) e Setor de Empresas Públicas (SEP), nos países periféricos)	91
4.6.1. O fundo de Ordenados do Setor Público	91
4.6.2. Nível de ordenados no Setor Público	94
4.7. Nível de ordenados no Setor Público dos países centrais.	98
5.0. <u>Quadro Resumo do Capítulo cinco</u>	

Capítulo 6

O IMPACTO DA TRANSFORMAÇÃO DO CAPITALISMO DE LIVRE-COMPETIÇÃO EM CAPITALISMO OLIGOPOLISTA, SOBRE A "ATIVIDADE DE TRABALHAR EM SI", COMO O CRESCIMENTO DA COMPOSIÇÃO ORGÂNICA DO CAPITAL . ATUA SOBRE O TRABALHO

1.0. <u>Apresentação</u>	101
2.0. <u>Classificação das Categorias de Aumento de Produtividade do Trabalho</u>	102
3.0. <u>O Trabalho no Capitalismo de Livre Competição</u>	104
3.1. O trabalho nos escritórios do capitalismo de livre-competição.....	111
3.2. Sumário do trabalho no modelo capitalista de livre-competição	113
4.0. <u>O Trabalho no Capitalismo Oligopolista</u>	114

4.1. Novos métodos de extração de mais-valia absoluta	115
4.2. A tecnologia do capitalismo oligopolista	119
4.3. O trabalho nos escritórios do capitalismo oligopolista.	121
5.0. <u>Conclusões do Capítulo</u>	127

Capítulo 7

<u>O CAPITALISMO INDUSTRIAL NO BRASIL: O DESENVOLVIMENTO DA FASE MAIS COMPETITIVA PARA A FASE OLIGOPOLISTA</u>	131
--	-----

Capítulo 8

<u>A TRANSFORMAÇÃO DO CAPITALISMO MAIS COMPETITIVO EM CAPITALISMO OLIGOPOLISTA: AS ALTERAÇÕES HAVIDAS NA SUPER-ESTRUTURA SOCIAL, REFERENTES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, NO BRASIL</u>	146
1.0. <u>Apresentação</u>	146
2.0. <u>O Instituto da Estabilidade na Legislação Trabalhista no Brasil</u>	147
3.0. <u>A Estabilidade Como Elemento da Super-Estrutura Ligada às Relações de Produção Capitalistas de Livre Competição, no Brasil, durante a Fase Econômica Mais Competitiva</u>	149
4.0. <u>A Criação do FGTS como Elemento da Super-Estrutura Social ligada às Relações Capitalistas Oligopolistas no Brasil</u>	156
5.0. <u>Relações de Trabalho no Funcionalismo Público: A Estabilidade no Estatuto do Funcionalismo Público, como Elemento da Super-estrutura das Relações de Produção, no Setor Público</u>	158
6.0. <u>Conclusões</u>	161

Capítulo 9AVALIAÇÃO CRÍTICA DOS ELEMENTOS APRESENTADOS PARA UMA NOVAABORDAGEM METODOLÓGICA PARA A ECONOMIA DO TRABALHO 163

SEÇÃO IV

A EVOLUÇÃO DO SETOR PÚBLICO E SUA RELAÇÃO INTERNA
COM A ECONOMIA DO TRABALHO

165

Capítulo 10

APRESENTAÇÃO DA SEÇÃO IV: EVOLUÇÃO DO SETOR PÚBLICO E SUA RE
LAÇÃO INTERNA COM A ECONOMIA DO TRABALHO

166

Capítulo 11

EVIDÊNCIAS SOBRE O CRESCIMENTO DAS DESPESAS PÚBLICAS, NO BRA
SIL, A PARTIR DA OLIGOPOLIZAÇÃO DA ECONOMIA, OU, ALGUMAS EVI
DÊNCIAS SOBRE A LEI DE WAGNER, TAMBÉM DESIGNADA POR JAMES O'
CONNOR DE TENDÊNCIA PARA O AUMENTO DAS DESPESAS COM CAPITAL
SOCIAL E DESPESAS SOCIAIS

169

Capítulo 12

OS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO SETOR PÚBLICO E AS FORMAS ORGANIZA
CIONAIS POR ELE ASSUMIDAS, PARA O MELHOR CUMPRIMENTO DE SEUS
OBJETIVOS, NOS ÚLTIMOS QUARENTA ANOS

178

1.0. Apresentação

178

2.0. Hipóteses Preliminar: Relação entre Campos de Atuação
do Setor Público e os Aparelhos Administrativos Usados.

181

3.0. Campos de Atuação do Setor Público e Aparelhos Adminis
trativos Utilizados. Período 1939/64

185

4.0. Campos de Atuação do Setor Público e Aparelhos Adminis
trativos Utilizados - Período de 1964 em diante

189

Capítulo 13

<u>OBSOLESCÊNCIA DA SUPER-ESTRUTURA SOCIAL VINCULADA À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS: A OBSOLESCÊNCIA DO CONCEITO JURÍDICO DE SERVIÇO PÚBLICO</u>	193
--	-----

Capítulo 14

<u>O CONCEITO DE SETOR PÚBLICO ENQUANTO CORPORAÇÃO ORGANIZACIONAL</u>	197
---	-----

Capítulo 15

<u>IMPLICAÇÃO DAS TRANSFORMAÇÕES DO SETOR PÚBLICO SOBRE A ECONOMIA DO TRABALHO INTERNA (CONCLUSÕES DA SEÇÃO IV)</u>	202
---	-----

SEÇÃO V

PESQUISA EMPÍRICA SOBRE A ECONOMIA DO
TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

204

Capítulo 16

<u>OBJETIVO DA PESQUISA</u>	205
-----------------------------------	-----

Capítulo 17

<u>UNIVERSO DA PESQUISA</u>	209
-----------------------------------	-----

1.0. <u>Representatividade do Setor Público Municipal Paulista- no em Relação ao Setor Público Brasileiro</u>	209
---	-----

2.0. <u>O Setor Público Paulistano</u>	211
--	-----

2.1. O Setor Público paulistano: as empresas públicas inclui- das na pesquisa	218
--	-----

2.2. O Setor Público paulistano: Os segmentos da Administra- ção Direta incluídos na pesquisa	219
--	-----

Capítulo 18

<u>A POLÍTICA SALARIAL NO SETOR PÚBLICO</u>	228
---	-----

1.0. <u>Antecedentes Históricos da Política Salarial no Setor Público</u>	228
---	-----

1.1. A política salarial no Setor de Atividades Governamen- tais a nível federal, até 1964	228
---	-----

1.2. A política salarial no Setor de Atividades Governamen- tais a nível federal, pós-1964	228
---	-----

2.0. <u>Os Reajustes Salariais Anuais no Setor Público Paulista no</u>	230
--	-----

2.1. Os reajustes salariais na Administração Direta	230
2.2. Os reajustes salariais anuais nas Empresas Públicas Municipais Paulistanas	239
3.0. <u>Nível de Salários e Ordenados no Setor Público Paulista no</u>	241
3.1. Introdução	241
3.2. Variação do nível de ordenados entre empresas públicas paulistanas	248
3.3. Variação do nível de ordenados na Administração Direta paulistana	251
3.4. Variação do nível de ordenados nas empresas públicas paulistanas	251
3.5. Variação do nível de salários na Administração Direta paulistana	252

Capítulo 19

MEDIDAS DE CONCENTRAÇÃO DA RENDA NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO:

<u>OS ÍNDICES DE GINI</u>	254
---------------------------------	-----

Capítulo 20

ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO NAS EMPRESAS PÚBLICAS PAULISTANAS

1.0. <u>A Rotatividade da Força-de-trabalho na COMGÁS</u>	261
2.0. <u>A Rotatividade da Força-de-trabalho no METRO</u>	263
3.0. <u>A Rotatividade da Força-de-trabalho na PRODAM</u>	264
4.0. <u>A Rotatividade da Força-de-trabalho na COHAB</u>	266

Capítulo 21

<u>MOBILIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO: AS VERIFICAÇÕES NA PRODAM E</u>	
<u>COHAB</u>	271

Capítulo 22

<u>ESTABILIDADE, DIVISÃO DO TRABALHO E OBSOLESCÊNCIA DA PERÍCIA</u>	
<u>DA FORÇA-DE-TRABALHO NO SETOR DE EMPRESAS PÚBLICAS PAULISTA-</u>	
<u>NAS</u>	275

Capítulo 23

<u>CONCLUSÕES DA PESQUISA SOBRE A ECONOMIA DO TRABALHO NO SETOR</u>	
<u>PÚBLICO PAULISTANO</u>	284

ANEXOS A SEÇÃO V

289

<u>ANEXO I</u>	- <u>A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS</u>	290
<u>ANEXO II</u>	- <u>MEDIDAS DE GRAU DE CONCENTRAÇÃO NA DISTRIBUIÇÃO DE RENDA ASSALARIADA: CURVA DE LORENZ E ÍNDICE DE GINI</u> (Ref.: Quadro nº V-14)	297
	1.0. Considerações Gerais	297
	2.0. Algumas Limitações sobre a Curva de Lorenz e o índice de Gini	300
	3.0. Procedimentos Adotados Nesta Pesquisa para a Determinação da Curva de Lorenz	301
	4.0. A Concentração da Renda no Setor de Processamento de Dados	303
<u>ANEXO III</u>	- <u>PROCEDIMENTOS COMPLEMENTARES ADOTADOS NO LEVANTAMENTO DA SITUAÇÃO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA</u> (Ref.: Quadro nº V-3)	305
<u>ANEXO IV</u>	- <u>CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A COMPARAÇÃO DOS SALÁRIOS MÉDIOS PAGOS PARA CARGOS DO SETOR PÚBLICO PAULISTANO</u> (Ref.: Quadros nºs V-7 a V-12)	309
<u>ANEXO V</u>	- <u>CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A ROTATIVIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO</u> (Ref.: Quadro nº V-14 a V-17)	312
<u>ANEXO VI</u>	- <u>CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A APURAÇÃO DOS ÍNDICES DE REAJUSTES SALARIAIS ANUAIS NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA PAULISTANA</u> (Ref.: Quadro V-5)	315
	<u>CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O TRABALHO</u>	318
	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	321

ÍNDICE DE QUADROSQUADRO Nº II-01

Determinação de Demanda de Trabalho pelo empresário em mercado de Livre-Competição	24
--	----

QUADRO Nº II-02

Determinação da Receita do Produto Marginal do Produtor em Concorrência Imperfeita	43
--	----

QUADRO RESUMO DO CAPÍTULO 5

Determinação dos Níveis de Emprego, Salários e Ordenados, nos Setores Capitalistas e Público, nos Países Centrais e Periféricos	99/100
---	--------

QUADRO Nº III-1

Mão-de-Obra e valor da produção Industrial no Estado de São Paulo em 1939/40, 1949/50 e 1959/60	133
---	-----

QUADRO Nº III-2-A e Nº III-2-B

A indústria Têxtil Algodoeira Brasileira (1.853/1948)	135/6
---	-------

QUADRO Nº III-3

Taxa de Concentração por Gênero de Indústria	139
--	-----

QUADRO Nº IV-1

Despesa do Setor Público por Categoria em Porcentagem do PIB	171
--	-----

QUADRO Nº IV-2

Vencimentos do Pessoal Ativo e Inativo da União em % da Receita Tributária	174
--	-----

QUADRO Nº IV-3

Empresas Públicas Federais, Estaduais Paulistas e Paulistas - das Fundadas antes de 1964	182/4
--	-------

QUADRO Nº V-1

O número de funcionário arrolados na contribuição sindical e o número de funcionários oficialmente declarados pela empresas	294
---	-----

QUADRO Nº V-2-A

Evolução das despesas de "pessoal executivo" em 1976	212
--	-----

QUADRO Nº V-2-B

Evolução do número de funcionários ativos	212
---	-----

QUADRO Nº V-3

PMSP - Quadro Resumo Pessoal - 1976 (amostra da Pesquisa) ..	224/6
--	-------

QUADRO Nº V-4

Comparação entre o aumento de custo de vida e os reajustes salariais no setor público municipal	231
---	-----

QUADRO Nº V-5

Aumento salarial dos servidores municipais paulistanos	232/4
--	-------

QUADRO Nº V-6

Reajustes salariais no setor público municipal paulistano ..	235
--	-----

QUADRO Nº V-7

Quadro comparativo da média de salários pagos, por cargo, de produção, no setor público paulistano	242
--	-----

QUADRO Nº V-8

Quadro comparativo da média de salários pagos, por cargo, de auxiliares não qualificados, no setor público paulistano ...	243
---	-----

QUADRO Nº V-9

Quadro comparativo da média de salários pagos por cargo, administrativos, no setor público paulistano	244
---	-----

QUADRO Nº V-10

Quadro comparativo da média de ordenados pagos, por cargo , técnicos, no setor público paulistano	245
---	-----

QUADRO Nº V-11

Quadro comparativo da média de ordenados pagos por cargo, no setor público paulistano - cargos de chefia e cargos de direção	246
--	-----

QUADRO Nº V-12

Tabela de salários médios no setor público paulistano	247
---	-----

QUADRO Nº V-13

Porcentagem de força-de-trabalho, em relação ao total de cada organização, com renda de até 1,5 salário-mínimo	253
--	-----

QUADRO Nº V-14-A

Tabela comparativa dos índices de Gini	255
--	-----

QUADRO Nº V-14

Tempo médio de permanência no emprego dos funcionários desligados com mais de um ano de caso (na PRODAM e COMGÁS)	259
---	-----

QUADRO Nº V-15

Rotatividade da força-de-trabalho (COMGÁS)	260
--	-----

QUADROS Nºs V-16-A; V-16-B e V-16-C

PRODAM - Taxa de permanência no emprego	268/9
---	-------

QUADRO Nº V-17

COHAB - Taxa de permanência no emprego	270
--	-----

QUADRO Nº V-18

Mobilidade intra-empresa da força-de-trabalho na PRODAM e COMAB	274
---	-----

QUADRO Nº V-19

Evolução da divisão parcelar do trabalho na PRODAM	277
--	-----

QUADRO Nº V-20

Evolução da divisão parcelar do trabalho na PRODAM	278
--	-----

QUADRO Nº V-21

Comparação da média salarial entre trabalhadores estáveis e
não estáveis na CMTC 283

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº II-1

Oferta de trabalho para o empresário em condições de livre-competição	23
---	----

GRÁFICO Nº II-2

Receita menos custo da maximização do lucro para o empresário	23
---	----

GRÁFICO Nº II-3

Demonstração gráfica dos efeitos: substituição e produto, de vida à alteração na razão dos preços dos insumos	27
---	----

GRÁFICO Nº II-4

Determinação da demanda individual por trabalho, havendo um único insumo variável (trabalho)	27
--	----

GRÁFICO Nº II-5

Determinação da demanda individual por trabalho havendo mais de um insumo variável	29
--	----

GRÁFICO Nº II-6

Determinação da oferta individual de trabalho através da curva de indiferença entre o lazer e o trabalho	29
--	----

GRÁFICO Nº II-7

Despesa marginal do monopolista com trabalho	47
--	----

GRÁFICO Nº II-8

Determinação de demanda por trabalho e nível de salários sob o monopsonio	47
---	----

GRÁFICO Nº II-9

Elevação de salários via restrição da oferta de trabalho ..	49
---	----

GRÁFICO Nº II-10

Aumento de salários via poder de barganha 49

GRÁFICO Nº II-11

Aumento de salários via deslocamento para cima da curva de
demanda por trabalho 51

GRÁFICO Nº IV-1

Despesa em cada esfera do Governo em % do PIB - 1947/69 170

GRÁFICO Nº V-1

Município de São Paulo, evolução real anual da despesa de ca
pital e sua composição 215

GRÁFICO Nº V-2

Município de São Paulo, evolução real anual da receita total
e receita própria..... 237

GRÁFICO Nº V-3

Curva de Lorenz 298

SEÇÃO I

APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

1. AS PREMISSAS ORIENTADORAS DO ESTUDO DA ECONOMIA DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO, PRESENTEMENTE ADOTADAS.

O presente estudo sobre a Economia do Trabalho no Setor Público parte de duas premissas básicas referentes à própria conceituação deste campo de pesquisa científica.

A primeira premissa é que o objeto do estudo da Economia do Trabalho não deve se limitar a perquirir as condições de oferta e procura de trabalho e à determinação do nível de emprego. O trabalho, além de ser um fator de produção, envolve: a) relações sociais entre o organizador da produção e os trabalhadores que contribuem com o seu trabalho e b) relações técnicas, isto é, em que proporções capital e trabalho se combinam para realizar a produção. Em síntese, as relações sociais e técnicas de produção são elementos indispensáveis na conceituação do objeto da Economia do Trabalho e é somente assim, através da compreensão destas relações, que é possível entender as transformações econômicas e sociais relacionadas ao trabalho.

A segunda refere-se ao âmbito do Setor Público no qual se deve estudar a Economia do Trabalho. O Setor Público, como é conhecido hoje, é constituído pela Administração Direta e pelas Autarquias, Empresas Públicas, Empresas de Economia Mista e Fundações, que constituem a Administração Indireta; contudo esta ramificação do Setor Público é meramente de conveniência administrativa. O Setor Público tem três funções perenes: disciplinador da ordem social, agente indutor do desenvolvimento econômico e fornecedor de serviços públicos. No início do século

culo xx o âmbito do Setor Público era o mesmo que é hoje, sem, no entanto, contar com uma estrutura administrativa tão complexa. A implementação do convênio de Taubaté exemplifica como a intervenção do Estado na economia foi feita com a utilização de uma estrutura administrativa bem mais simples do que é hoje. Em outras palavras, a estrutura administrativa do Estado brasileiro diversificou-se nos últimos sessenta anos criando ramificações para o melhor desempenho do seu papel. Neste sentido, Empresas Públicas e de Economia Mista, apesar de serem consideradas juridicamente como formas privadas de organização, do ponto de vista econômico elas se diferenciam das empresas capitalistas, adicionalmente, por se constituírem em organizações tecnoburocráticas com as funções precípua do Setor Público.

Todo este circunlóquio sobre o âmbito do Setor Público leva a crer que o estudo da Economia do Trabalho no Setor Público não deve isolar os seus segmentos constitutivos. Na medida em que existe uma identidade orgânica entre seus diversos segmentos, só é possível compreender as relações sociais e técnicas de produção de um dos segmentos se, concomitantemente, se abarcar na análise o que está se passando nos demais. Em suma, estudar a Economia do Trabalho no Setor Público implica em perquirir sobre a evolução histórica das suas funções e estruturas administrativas; somente assim é possível visualizar as relações sociais e técnicas de produção ali vigentes.

2. FORMULAÇÃO DO OBJETO DA ECONOMIA DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

É um lugar comum, nas justificativas apresentadas para a criação de empresas públicas, empresas de economia mista e

fundações, a menção, dentre as vantagens oferecidas por este tipo de organização burocrática, ao fato de terem elas flexibilidade de alocar a força-de-trabalho no mercado, sem enfrentar os entraves das exigências legais a que está sujeita a Administração Direta. Em decorrência desta vantagem, a Administração Indireta é tida como um tipo de organização burocrática, que, em virtude de uma "deliberada política modernizada de recursos humanos", apresentaria índice de produtividade da força-de-trabalho superior ao observado na Administração Direta. Inclusive, este argumento tem sido invocado para justificar as disparidades existentes entre estes dois tipos de organização, no que toca ao estabelecimento dos níveis de salários e ordenados. Nesta argumentação está implícita a proposição de que as relações de trabalho estatutárias, tradicionais, vigentes na Administração Direta são, se não obsoletas, menos propícias à modernização administrativa que as relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho/Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - CLT/FGTS.

Em resumo, os motivos para a descentralização administrativa, no que concerne à força-de-trabalho, são racionalizados como sendo a aplicação de relações de trabalho (CLT/FGTS) que permitem maior flexibilidade na contratação da força-de-trabalho, um aumento da sua produtividade e uma rápida resposta ao estímulo para a modernização organizacional.

Na realidade, parece que estas justificativas são mais veiculações ideológicas do que, propriamente, explicações do que está ocorrendo em termos de Economia do Trabalho no Setor Público.

Uma apreciação científica do fenômeno da Economia do

Trabalho no Setor Público brasileiro leva às seguintes indagações:

a- por que as atividades do Setor Público, um dia estruturadas e exercidas sob a forma organizacional de Administração Direta ou Autarquia, preenchendo, inicialmente a contento suas finalidades, não as atendem mais, posteriormente, precisando, então, serem prestadas sob forma de Empresa Pública, Empresa de Economia Mista ou Fundação ?

b- a mesma pergunta se faz a respeito das relações do trabalho: é óbvio que as relações estatutárias, ao serem promulgadas, atendiam a certas finalidades; logo, pergunta-se por que hoje, as relações de trabalho CLT/FGTS seriam mais adequadas à modernização e ao aumento da produtividade do trabalho? Qual é o motivo da obsolescência das relações de trabalho estatutárias ?

c- quais seriam os fundamentos econômicos determinantes dos níveis de emprego nos diversos segmentos do Setor Público? da mesma forma, como se estabelecem os diferentes níveis de salários e ordenados em cada segmento do Setor Público?

As indagações levantadas no item "a" conduzem à formulação da hipótese de que, na realidade, as mudanças verificadas nas formas organizacionais do Setor Público devem corporificar mudanças nas relações de produção. Além disso, as indagações levantadas no item "b" reforçam esta hipótese, na medida em que as modificações na infra-estrutura social - da qual as relações de produção fazem parte integrante - ocorrem paralelamente às modificações na super-estrutura social - da qual as relações de trabalho, corporificadas na legislação do trabalho, fazem parte. Assim, modificações nas relações de trabalho, co-

mo se constata no item "b", que são modificações na super-estrutura social, devem estar se verificando paralelamente às modificações na infra-estrutura, ou seja, nas relações de produção.

Em conclusão, a Economia do Trabalho no Setor Público deve, além de indagar os determinantes dos níveis de emprego, salários e ordenados, compreender principalmente as modificações infra-estruturais e super-estruturais da sociedade pela observação das modificações nas relações de produção e nas relações do trabalho. É o que se pretende neste estudo.

3. APRESENTAÇÃO DA ESTRUTURA DO TRABALHO

Apresenta-se a seguir, uma breve exposição do que será abordado nas seções posteriores, a título de indicação do caminho percorrido neste trabalho, no esforço para esboçar algumas características da Economia do Trabalho no Setor Público brasileiro.

3.1 - Conteúdo da Seção II - A Economia do Trabalho Néo-Clássica.

Uma revisão crítica da Economia do Trabalho Néo-Clássica, a fim de avaliar o seu poder explicativo em relação ao trabalho no Setor Público, constitui o primeiro passo para o desenvolvimento desta pesquisa.

Na primeira parte da Seção II faz-se, portanto, uma breve exposição do estágio atual em que se encontra a Economia do Trabalho Néo-Clássica. Os manuais modernos sobre o assunto tentam demonstrar quais são as condições que determinam os ní-

veis de demanda e oferta de força-de-trabalho e, consequentemente, os pontos de equilíbrio no nível de emprego e de salários nos mercados de livre competição e monopolista, tanto de produto final como de fatores de produção. Ao estudar as condições de oferta da força-de-trabalho a Economia de Trabalho Néo-Clássica desenvolve, complementarmente, a chamada Teoria do Capital Humano.

Na segunda parte da seção II levanta-se algumas limitações ao poder explicativo da Teoria Néo-Clássica da Economia do Trabalho. Dentre outras restrições assinaladas, a mais crucial é a que ela é impotente para explicar o trabalho no Setor Público. Se este não visa lucro mas, sim, o bem estar social, como então medir a produtividade marginal do trabalho? Esta é uma lacuna que impossibilita a determinação dos salários no Setor Público através da Teoria Néo-Clássica. Ademais, quando a economia está em recessão, se o Setor Público diminui o nível de suas atividades econômicas, dispensando a força-de-trabalho empregada, ao invés de reequilibrar a economia, agrava ainda mais a crise econômica e social. Ainda uma terceira indagação: no que tange à determinação do nível de salários e ordenados dentro da concepção de unidade do Setor Público tratado no tópico Formulação do Objeto da Economia do Trabalho no Setor Público - o que explica a variação de salários e ordenados, para funções iguais, entre a Administração Direta e Indireta?

Ainda, na segunda parte da seção II, são assinaladas outras restrições de caráter geral à Economia do Trabalho Néo-Clássica, dentre as quais se destacam: a) o fato dela assumir como geograficamente fixos capital e trabalho, enquanto a produção seria móvel, via comércio internacional, o que, na reali-

dade, é inverso no capitalismo multinacional, onde o capital é móvel e a produção fixa; b) a falta de medições empíricas sobre a produtividade marginal do trabalho; c) as condições idílicas, e todo o cotejo de suas consequências, de admitir o mercado livre de fatores.

Em suma, a Seção II trata do estágio atual da Economia do Trabalho Néo-Clássica e de algumas de suas limitações teóricas para explicar as condições contemporâneas do trabalho, especialmente a existente no Setor Público.

3.2 - Conteúdo da Seção III - Alguns elementos para a Proposta de uma nova abordagem metodológica para a Economia do Trabalho.

Uma vez que a Economia de Trabalho Néo-Clássica não oferece respostas satisfatórias às questões levantadas sobre a Economia do Trabalho, especialmente no Setor Público, na seção III procura-se coletar, em outros campos da economia e da administração, conceitos que subsidiem a formulação de uma nova abordagem para a Economia do Trabalho.

Basicamente, os conceitos desenvolvidos orientam-se em três frentes a saber: a) determinação dos níveis de emprego, salários e ordenados; b) identificação das relações de produção e c) identificação das relações de trabalho.

Em relação à determinação dos níveis de emprego, salários e ordenados, propõe-se que a sociedade não deve ser vista como sendo regulada por relações econômicas homogêneas, como a apresenta a Teoria Néo-Clássica mas, sim, cada setor cons

titutivo da sociedade (Setor Capitalista de Livre Competição, Setor Capitalista Oligopolista, Setor Pré-Capitalista, Setor Não-Capitalista e o Setor Público, por sua vez dividido em Setor de Atividades Governamentais e Setor de Empresas Públicas) possuem formas, peculiares a cada um deles, de determinação dos níveis de emprego, salários e ordenados que, contudo, ainda seriam interdependentes entre si.

Não se deve olvidar, ainda, que cada sociedade capitalista possui suas peculiaridades locais, de modo que não se pode fazer transposição das relações econômicas de uma sociedade para outra. Neste trabalho, faz-se uma comparação de como são determinados os níveis de emprego, salários e ordenados dos Setores Capitalista de Livre Competição, Capitalista Oligopolista e do Setor Público, numa sociedade capitalista desenvolvida, como os E.U.A. em relação a uma sociedade capitalista em vias de desenvolvimento, como o Brasil. Este é o conteúdo do capítulo seis.

A segunda frente desenvolvida, no esforço de recolhimento de elementos para uma nova Economia do Trabalho, diz respeito à caracterização das relações de produção dos setores acima mencionados. Haveria, por assim dizer, dois tipos ideais de relações de produção capitalista - as relações de produção capitalistas de livre competição e as relações de produção capitalistas oligopolistas - diferenciadas entre si pelo grau de parcelamento do trabalho e/ou domínio que os trabalhadores têm sobre o processo produtivo. Sob o capitalismo mais competitivo, onde predominam as relações de produção de livre competição, o trabalhador mantém o controle sobre o processo produtivo. Já sob o capitalismo oligopolista, onde predominam as relações de

produção oligopolistas, o controle sobre o processo produtivo é apropriado e passa a ser competência da administração. O controle sobre o processo produtivo, que o trabalhador detinha no capitalismo mais competitivo, representa um fator estratégico de valorização do seu ofício. Quando este controle passa às mãos da administração o trabalhador perde o último elo de ligação entre o seu trabalho e o produto final. Tais modificações não são gratuitas, mas ocorrem por determinação do aumento da composição orgânica do capital.

Após distinguir as características das relações de produção oligopólicas das relações de produção de livre competição, tendo como referência a industrialização dos países desenvolvidos, faz-se uma tentativa de identificar estas duas formas, no processo de industrialização brasileira: a industrialização por substituição de importações corresponderiam relações de produção de livre competição, enquanto que ao processo de industrialização após a internacionalização da economia brasileira corresponderiam relações de produção oligopolistas. Este é o assunto objeto do capítulo sete.

A terceira frente diz respeito à "construção de uma ponte" entre as relações de produção e as relações de trabalho, no Brasil. A cada tipo histórico de relações de produção capitalistas (de livre competição no modelo de substituição de importações, oligopólicas na fase da internacionalização da economia) corresponderiam distintas relações de trabalho. Estas, como manifestação da super-estrutura social, devem fornecer uma série de racionalizações - jurídicas, religiosas e ideológicas - para o funcionamento harmonioso das relações de produção.

Na legislação trabalhista promulgada no Brasil nas

décadas de 1930/40, pode-se distinguir duas fases de relações de trabalho. A primeira vai até 1966 e sua característica é a concessão de Estabilidade ao trabalhador que completasse dez anos de serviço no mesmo emprego. Na segunda fase, a partir de 1966, é oferecida ao trabalhador a faculdade de optar entre a Estabilidade e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, um pe-
cúlio oferecido como compensação pela perda da Estabilidade.

Nas relações de trabalho entre o Estado e seus funcionários vigora o Estatuto dos Funcionários Públicos* o qual, desde a sua promulgação, prevê a Estabilidade do funcionário público; contudo, existe uma tendência, liderada pelo Governo Federal, a partir da implantação do Novo Plano de Classificação de Cargos, em 1976, de substituir as relações estatutárias pela CLT/FGTS.

A hipótese levantada neste trabalho é a de que, no Brasil, a garantia de Estabilidade ao trabalhador, ou melhor, a substituição desta pelo FGTS representa a ocorrência de duas formas distintas de relações de trabalho. A primeira seria componente da super-estrutura social associada às relações de produção de livre competição (que no Brasil predominaria durante a fase do modelo de substituição de importações), enquanto que a segunda forma, estaria associada as relações de produção oligopolistas (na fase de internacionalização da economia brasileira). Isto porque a garantia de Estabilidade no trabalho viria ao encontro da necessidade de valorizar uma força de trabalho escassa, durante o início da industrialização; ademais a divi-

* Cada nível de governo - federal, estadual e municipal - tem seu Estatuto próprio, constando em todos eles, o instituto da Estabilidade no emprego.

são parcelar do trabalho não era desenvolvida e, portanto, a força-de-trabalho detinha o controle do processo produtivo. Com a internacionalização da economia brasileira, a partir de 1950, e o surgimento de grupos oligopólicos, desenvolve-se no Brasil a divisão parcelar do trabalho e o controle sobre o processo produtivo passa às mãos da administração. Ademais, nesta situação, o rápido aumento da composição orgânica do capital obsole-tiza a perícia da força-de-trabalho. A Estabilidade do trabalhador, nas relações de produção oligopólicas, torna-se um empecilho para o aumento da produtividade do trabalho. É quando, em 1966, é introduzido o FGTS na legislação trabalhista, que vai responder pela nova super-estrutura social correspondente às relações de produção oligopólicas.

Paralelamente ao estudo da evolução das relações de trabalho pela CLT, o mesmo é feito para o Estatuto dos Funcionários Públicos. Contudo, a identificação das relações de produção no Setor Público somente será abordado na seção IV, já que tal empreendimento requer uma análise do seu desenvolvimen-to histórico.

Em síntese, enquanto que na primeira parte da seção III são pesquisados os determinantes dos níveis de emprego, sa-lários e ordenados dos setores de livre competição, oligopolis-ta e público, na segunda parte procura-se distinguir as rela-ções de produção de livre competição das relações de produção oligopolistas; já no capítulo oito procura-se as-sociar as duas subdivisões das relações de produção capitalis-tas com as relações de trabalho vigentes no Brasil. As relações de produção no Setor Público são estudadas na seção IV.

Finalmente, antecipa-se uma advertência, a fim de

evitar confusão de conceitos. A super-estrutura social dominante (relações de trabalho) é aquela correspondente às relações de produção dominantes na sociedade. Assim, mesmo havendo a convivência, na economia, do setor mais competitivo e do setor oligopolista, as relações de trabalho dominantes na sociedade são aquelas referentes ao interesse do setor econômico predominante, ou seja aquele com maior participação no produto econômico nacional.

3.3 - Conteúdo da Seção IV - Evolução do Setor Público no Brasil

Nesta seção, é aduzida a hipótese de que o Setor Público, da mesma forma que o Setor Privado, foi palco de transformações nas relações de produção as quais passaram da livre competição para o oligopólio. Este processo, contudo, no Setor Público, teria contornos peculiares; ademais, estaria ele na raiz da descentralização administrativa operada com a criação de fundações, empresas públicas e empresas de economia mista.

Por um lado, o papel do Estado como agente indutor do desenvolvimento (fornecedor de insumos básicos: siderurgia, energia e financiamentos subsidiados), numa economia internacionalizada e oligopólica, leva-o a produzir estes insumos também em forma oligopólica e pelo uso de relações de produção oligopolistas.

Por outro lado, o papel do Estado como fornecedor de serviços públicos e absorvedor de custos sociais estaria irremediavelmente comprometido pelo fato de que a receita fiscal do Estado, associada à estrutura do poder político, não acom-

panha o custo destes serviços. A solução encontrada foi de dissociar o fornecimento de alguns destes serviços públicos da receita fiscal. Explicitando melhor, alguns dos serviços, como saneamento básico, correios e telégrafos, quando prestados sobre a forma organizacional da Administração Direta ou Autarquias, tinham suas tarifas estabelecidas em função da capacidade contributiva da população e/ou do custo operacional destes serviços; eventuais déficits operacionais, e mesmo os investimentos necessários à expansão do fornecimento destes serviços, corria por conta da receita tributária transferida. Quando estes serviços vêm a ser prestados sob forma de empresas públicas, apesar do valor da tarifa continuar a ser regulamentado pela Administração Direta, nela já está computado, além do custo do serviço, a parcela dos investimentos necessários a sua expansão. Neste caso, o Estado pode participar dos investimentos necessários à expansão dos serviços, através de subscrição do capital das empresas públicas, mas em caráter supletivo, pois, predomina a filosofia administrativa de que o preço dos serviços deve cobrir o custo operacional e amortização dos investimentos. Em síntese, obsoletizou-se a noção tradicional do serviço público, constante dos manuais de Direito Administrativo e ele veio a ser prestado sob a forma capitalista monopolista de produção.

Do ponto de vista da Economia do Trabalho, a consequência do fenômeno acima apontado seria a transformação das relações de produção que, na Administração Direta teriam sido de livre competição (e que hoje estariam numa fase de transição para a forma oligopolista), para as relações de produção completamente oligopolistas, vigentes nas Empresas Públicas e outras entidades descentralizadas; isto é testemunhado pelos seguintes indicadores :

a - enquanto na Administração Direta, as relações de

trabalho continuavam sendo regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos, nas entidades descentralizadas as relações de trabalho adotadas são as previstas pela CLT/FGTS;

b- as atividades públicas que vierem a ser selecionadas para serem prestadas sob forma de economia privada são predominantemente capital-intensivas. Apesar de inexistir uma tradição tecnológica oligopolista para os serviços públicos, o próprio fato de se selecionar os serviços públicos capital-intensivos e de produzi-los sob forma capitalista, adotando-se relações de trabalho CLT/FGTS, já caracteriza a intenção de desenvolver as relações de produção oligopolistas no Setor Público.

Esta tendência não se teria notabilizado apenas nas atividades-fim. Também as atividades-meio do Setor Público que apresentassem características capital-intensivas, tal como, processamento de dados, foram organizadas e produzidas através de empresas públicas. Neste caso, sendo as empresas de processamento de dados pertencentes ao Setor Público e a ele prestando serviços com exclusividade, o preço pago perde sua expressão econômica. Deste modo, fica patente que há variáveis outras que determinam a organização do serviço de processamento de dados sob forma de empresa. Parece que uma das variáveis envolvidas deve ser que as relações oligopolistas de produção, necessárias para gerir o serviço de processamento de dados, não se encontram, no momento, na Administração Direta. As transformações tecnológicas aceleradas no serviço de processamento de dados, gerando e obsoletizando as perícias da força de trabalho, numa velocidade superior à sua própria vida útil, torna incompatível as relações estatutárias de trabalho, que prevêm a Estabilidade do trabalhador, com a administração da mão-de-

obra neste setor. Não é sem razão que se utiliza neste parágrafo o exemplo do setor de processamento de dados; na verdade, devido às características de rápidas transformações tecnológicas aludidas, este setor permite visualizar com bastante clareza as transformações das relações de produção.

A Administração Direta teriam sobrado as atividades-fim mão-de-obra intensivas (existe uma relação fixa entre número de professores e número de alunos, número de milicianos e número da população, número de juizes e número de casos julgados). O aumento da produtividade do trabalho para estas atividades é inexpressiva quando comparada com as atividades capital-intensivas. Este fato faz com que a Administração Direta possa conviver com as relações estatutárias, apesar de reiterar as tentativas para a sua modificação.

Em síntese, a Administração Indireta teria absorvido as atividades-fim do Estado, capital-intensivas, com vistas a prestá-las sob forma capitalista oligopolista; esta estratégia permite absorver e dissolver custos sociais além de possibilitar, a médio prazo, o aumento da produtividade do trabalho através do aumento da composição orgânica do capital, o que só é possível pela introdução de relações de produção oligopolistas e sua contrapartida nas relações de trabalho CLT/FGTS. Já a Administração Direta teria se responsabilizado pelas atividades-fim mão-de-obra intensivas. Em vista disto - e, entre outros motivos pelo fato da Administração Direta funcionar como absorvedor do excedente de mão-de-obra da sociedade, evitando maiores crises sociais - não obstante a ação racional dos dirigentes da Administração Direta no sentido de "modernizá-la" (leia-se: introdução de relações de produção oligopolistas), as relações

de produção na Administração Direta estariam ainda numa fase de transição entre a forma de livre competição e a forma oligopolista; daí porque ainda subsistem as relações estatutárias que garantem a Estabilidade do trabalhador e/ou relações híbridas: Estatuto + CLT/FGTS na Administração Direta.

3.4 - Conteúdo da Seção V - Pesquisa Empírica sobre a Economia do Trabalho no Setor Público Paulistano

Finalmente, na Seção V expõe-se os resultados de uma pesquisa empírica sobre a situação da força-de-trabalho no Setor Público paulistano, convencionado como representativo do Setor Público brasileiro. Estão indicadas informações tais como: estrutura de cargos e divisão parcelar do trabalho, níveis de salários e ordenados, rotatividade e mobilidade da força-de-trabalho, reajustes salariais anuais, índices de concentração da renda e dados orçamentários e contábeis; referentes ao Setor Público. Estas informações, devidamente tabuladas e analisadas, parecem capazes de ilustrar: a) a situação da força-de-trabalho, identificando as relações de produção vigentes e b) os determinantes da hierarquia intra-setorial dos níveis de salários e ordenados. Estas seriam duas das proposições teóricas, das expostas na seção III, que teriam encontrado evidências empíricas no levantamento de campo realizado.

No anexo V descreve-se os critérios e procedimentos adotados no levantamento empírico, além de uma exposição das considerações metodológicas sobre os diversos índices empregados e uma discussão sobre o alcance dos resultados obtidos.

4 - SUMÁRIO DO CAPÍTULO

Em resumo, a presente pesquisa questionando as pro-

posições tradicionais da Economia do Trabalho Néo-Clássica constata que estas não conseguem oferecer respostas satisfatórias sobre a situação da força-de-trabalho num mundo constituído pela sobreposição de sociedades tradicionais e sociedades avançadas cujo sistema produtivo repousa, principalmente, sobre empresas oligopolistas multi-nacionais; em relação à Economia do Trabalho no Setor Público ela, adicionalmente, apresenta lacunas graves: além de não conseguir explicar os determinantes dos níveis de emprego, salários e ordenados no Setor Público, nem cogita em explicar o mecanismo da propalada "flexibilidade" no trato da força-de-trabalho, um dos argumentos apresentados para justificar a criação das entidades descentralizadas.

Partindo desta situação, este trabalho procura coletar alguns elementos explicativos da Economia do Trabalho contemporânea, em geral e, em particular, os determinantes dos níveis de emprego, salários e ordenados no Setor Público, além de oferecer uma visão da própria evolução histórica do Setor Público, em função da Economia do Trabalho.

A última seção do trabalho refere-se a uma pesquisa empírica sobre a força do trabalho no Setor Público Paulistano, cujos resultados servem para testar a validade de algumas das proposições alternativas à Teoria Néo-Clássica.

Finalmente, é preciso registrar um alerta sobre a terminologia empregada. Neste texto, os termos empregados não reportam a seus antecedentes jurídicos, mas sim, econômicos. Assim, são empregados, neste texto, os termos Setor de Empresas Públicas e empresas públicas, como designando as entidades descentralizadas, em contrapartida à Administração Direta, no Setor Público.

Do ponto de vista econômico, o Setor Público pode ser sub-dividido em Setor de Atividades Governamentais, que comporta a Administração Direta, e Setor de Empresas Públicas, que comporta as entidades descentralizadas. Esta terminologia não é original nossa, tratando-se de uma variante daquela introduzida por Paul Singer, como veremos no curso do trabalho.

Da mesma forma, os termos salários e ordenados, aqui empregados reportam a seu sentido econômico. Salário é a parcela da renda nacional que cabe aos trabalhadores e ordenados é a parcela que cabe aos tecnoburocratas, ainda que juridicamente a renda dos funcionários públicos seja designada pelo termo "vencimentos". Também a presente terminologia não é nossa, mas a adotada por Luiz Carlos Bresser Pereira nos seus estudos sobre a formação da renda.

Por sua vez, emprega-se aqui os termos relações de produção capitalistas de livre competição e relações de produção capitalistas oligopolistas, na acepção de "tipos ideais". Desta forma, neste trabalho, quando se fala das relações de produção vigentes na fase de industrialização por substituição de importações, que vai até 1950, como sendo de livre competição, não se quer dizer com isto que aquele período tenha sido marcado pela livre competição. O que se argumenta é que este período da economia brasileira era suficientemente competitivo, de tal modo que as relações de produção capitalistas aí vigentes, se inclinavam mais para o "tipo ideal" das relações de produção capitalistas de livre competição.

S E Ç Ã O : II

A E C O N O M I A D E T R A B A L H O N E O - C L Á S
S I C A .

APRESENTAÇÃO DA ECONOMIA DE TRABALHO NÉO-CLÁSSICA

A Teoria Néo-Clássica de equilíbrio geral formulada por Marshall procurou resolver simultaneamente, num único problema analítico, como se formam os preços dos produtos finais no mercado e como são remunerados os fatores que contribuem para a produção. Em outras palavras, Marshall, utilizando-se da oferta e da procura como instrumento de análise, traçou uma "ponte" entre a teoria do valor e a teoria da distribuição, que eram tratadas distintamente pela Economia Clássica.

Dentro da visão de equilíbrio geral da Teoria Néo-Clássica, a remuneração dos fatores de produção reporta-se à teoria de oferta e demanda por serviços produtivos. Neste contexto, a oferta e demanda por trabalho, que vem a constituir o cerne da Economia de Trabalho Néo-Clássica (ETN), é uma aplicação particular e refinada da teoria da oferta e demanda por serviços produtivos.

No estudo das condições de demanda por trabalho, a ETN utiliza-se da teoria da produtividade marginal. Para determinar as condições de oferta de trabalho, a ETN utiliza-se principalmente da noção de utilidade e de curva de indiferença. Nas linhas seguintes será feita uma apresentação da ETN como definida acima; inicialmente para o caso de mercado de livre competição e em seguida para o caso de concorrência imperfeita.

Complementando a ETN, far-se-á rápida discussão sobre a teoria Keynesiana de emprego. Finalmente, serão apresentadas algumas observações críticas sobre a Economia do Trabalho Néo-Clássica.

1. - O TRABALHO NO MERCADO DE LIVRE COMPETIÇÃO

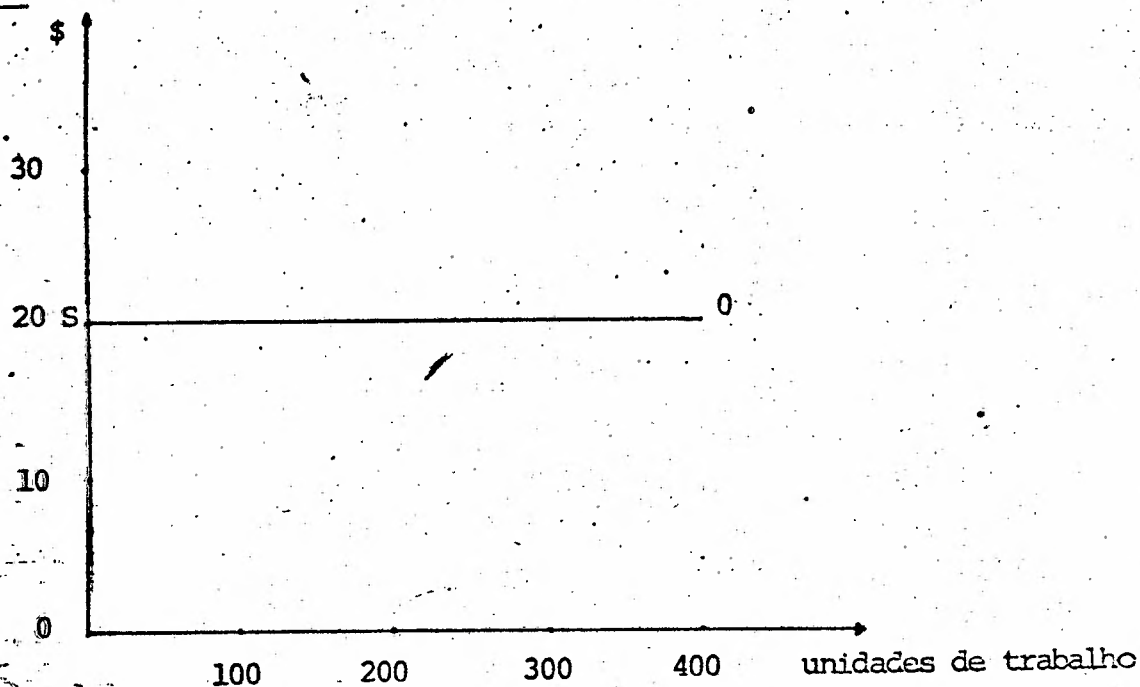
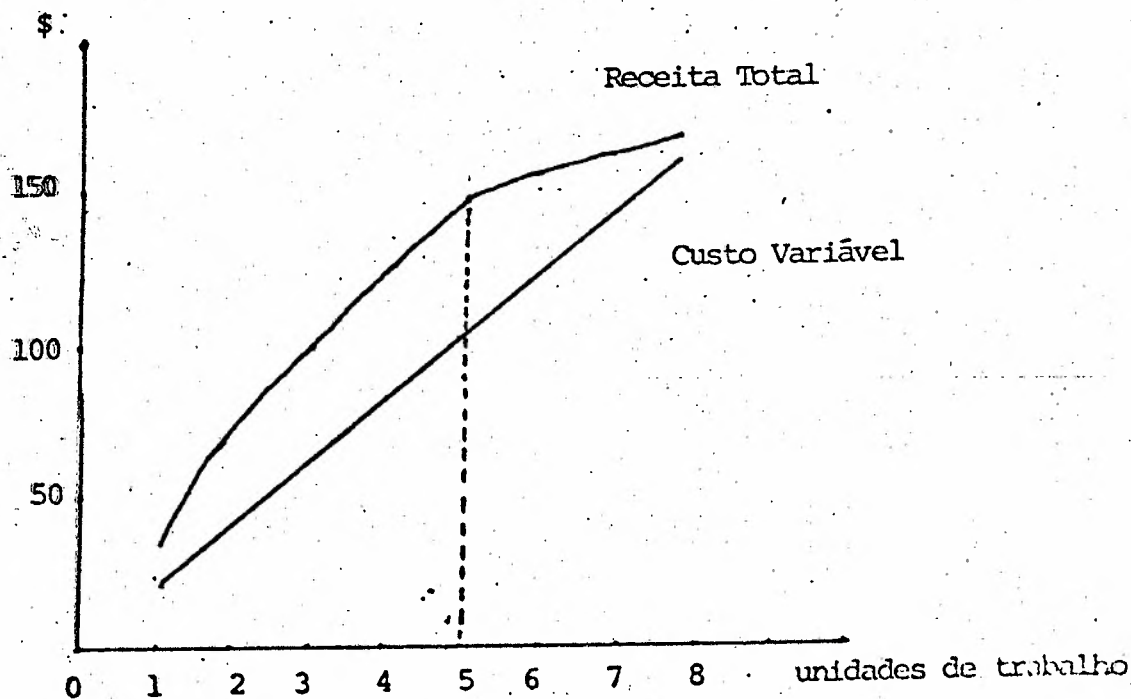
1.1- DETERMINAÇÃO DA DEMANDA POR TRABALHO COM APENAS UM SERVIÇO PRODUTIVO VARIÁVEL.

Premissa inicial:

O empresário, por integrar-se num mercado de livre competição, não tem poder de influência sobre os preços de seus produtos nem sobre o preço do trabalho que aloca; assim, ambos, para ele, são dados pelo mercado. O gráfico nº II-1 mostra a curva de oferta de trabalho, para o empresário, a qual é perfeitamente elástica, ao nível de preço do trabalho, no mercado.

Vejamos, inicialmente, a determinação da demanda por trabalho quando é utilizado apenas um único produto variável que é este mesmo trabalho; isto quer dizer que não é possível substituir o trabalho por outro fator variável.

O quadro nº II-1 ilustra como o empresário determina a sua demanda por trabalho. A primeira coluna indica o número de trabalhadores que o empresário pode empregar. A segunda coluna, produto total, indica a produção correspondente ao respectivo número de trabalhadores empregados. A terceira coluna, produto marginal, dá o aumento da produção devido ao acréscimo de uma unidade de trabalho. Observa-se que o produto marginal é decrescente devido à lei dos rendimentos decrescentes. Na quarta coluna, o preço do produto é constante, pois é dado pelo mercado. Na sexta coluna, o valor do produto marginal refere-se à multiplicação do produto marginal pelo preço. Na sétima coluna, o salário por unidade de trabalho é constante, co

GRÁFICO Nº II-01oferta de trabalho para o empresário em condições de livre competiçãoSalárioGRÁFICO Nº II-02Receita menos custo da maximização do lucro para o empresário

Q U A D R O N º II-01DETERMINAÇÃO DA DEMANDA DE TRABALHO PELO EMPRESÁRIO EM MERCADO DE
LIBRE COMPETIÇÃO

1 Ordem de trabalho Pedido	2 Produto total	3 Produto Marginal	4 Preço do Pro- duto CR\$	5 Recei- ta total CR\$	6 Valor Produto Marginal CR\$	7 Salário por uni- dade trabalho	8 Custo Variá- vel	9 Rec/Total (-) custo variável
01	09	09	04	36	36	20	20	16
02	17	08	04	68	32	20	40	28
03	24	07	04	96	28	20	60	36
04	30	06	04	120	24	20	80	40
05	35	05	04	140	20	20	100	40
06	39	04	04	156	16	20	120	36
07	42	03	04	168	12	20	140	28
08	44	02	04	176	08	20	160	16
09	45	01	04	180	01	20	180	0
10	45	0	04	180	0	20	200	-
	-	-	-	-	-	-	-	-

mo assumimos anteriormente. Na oitava coluna, custo variável; por se ter assumido a existência de um único custo variável, identificando-o com o custo do trabalho, tem-se aqui o custo variável representado pela multiplicação do preço dos salários pelo número de trabalhadores empregados.

Finalmente, na nona coluna, assinala-se a diferença entre a receita total e o custo variável.

A coluna número nove do quadro nº II-1 mostra que o lucro do empresário é crescente até o ponto em que emprega cinco trabalhadores; a partir deste momento, o aumento de produção é anti-econômico devido à lei dos rendimentos decrescentes. Observa-se que, na produção com cinco trabalhadores, onde o empresário maximiza o seu lucro, o valor do produto marginal do trabalho é igual ao preço do trabalho. Nestes termos, caso o preço do trabalho baixe no mercado para CR\$ 12, mantidas constantes as demais condições, o empresário, neste caso, maximizará o seu lucro - programando sua produção ao nível de utilização de sete trabalhadores, pois neste ponto o valor do produto marginal é de CR\$ 12. O gráfico nº II-1 mostra que ao preço de CR\$ 20 por unidade de trabalho e empregando cinco trabalhadores a diferença entre a receita total e o custo variável é máxima.

Finalmente, ressalta-se que, no presente exemplo, devido ao fato de se empregar um único recurso variável, a curva de demanda por este recurso coincide com a sua curva de produtividade marginal.

1.2.- DETERMINAÇÃO DE DEMANDA POR TRABALHO HAVENDO MAIS DE UM SERVIÇO PRODUTIVO VARIÁVEL.

Assume-se agora, a existência de dois serviços produtivos variáveis: capital e trabalho. Neste caso, a curva de demanda por trabalho não coincide com a curva do valor do produto marginal do trabalho, por causa da interdependência dos dois insumos no processo produtivo. Neste sentido, a uma queda de salário do mercado de $S_2 < S_1$, não corresponde um aumento na demanda por trabalho proporcional ao aumento do valor do produto marginal do trabalho.

Quando o processo produtivo utiliza dois ou mais insumos variáveis, a uma queda na taxa de salários, correspondem três efeitos, a saber:

- a) - efeito substituição;
- b) - efeito-produto;
- c) efeito maximização do lucro.

O gráfico nº II-03 mostra o efeito-substituição e o efeito-produto. Seja EF_1 a relação entre o custo do capital e o custo do trabalho, quando a taxa de salários é S_1 .

Quando a taxa de salários baixa para S_2 a relação entre capital e trabalho é representada por EF_2 . Sejam Q_1 e Q_2 as isoquantas de produção.

Ao nível salarial S_1 , o empresário maximizará o seu lucro no ponto A, onde a curva de isocusto tangencia a isoquanta. Quando a curva de isocusto se desloca de EF_1 para EF_2 em virtude da queda na taxa de salários para S_2 , pode-se expressar da seguinte maneira o novo ponto ótimo de alocação de capital e trabalho:

- a) Há um deslocamento inicial do ponto A para o ponto B. Este é o ponto de tangência entre a paralela da nova curva de isocusto EF_2 e a antiga curva de isoquanta Q_1 .

Demonstração Gráfica dos efeitos: substituição e produto, devido à alteração na razão dos preços dos insumos.

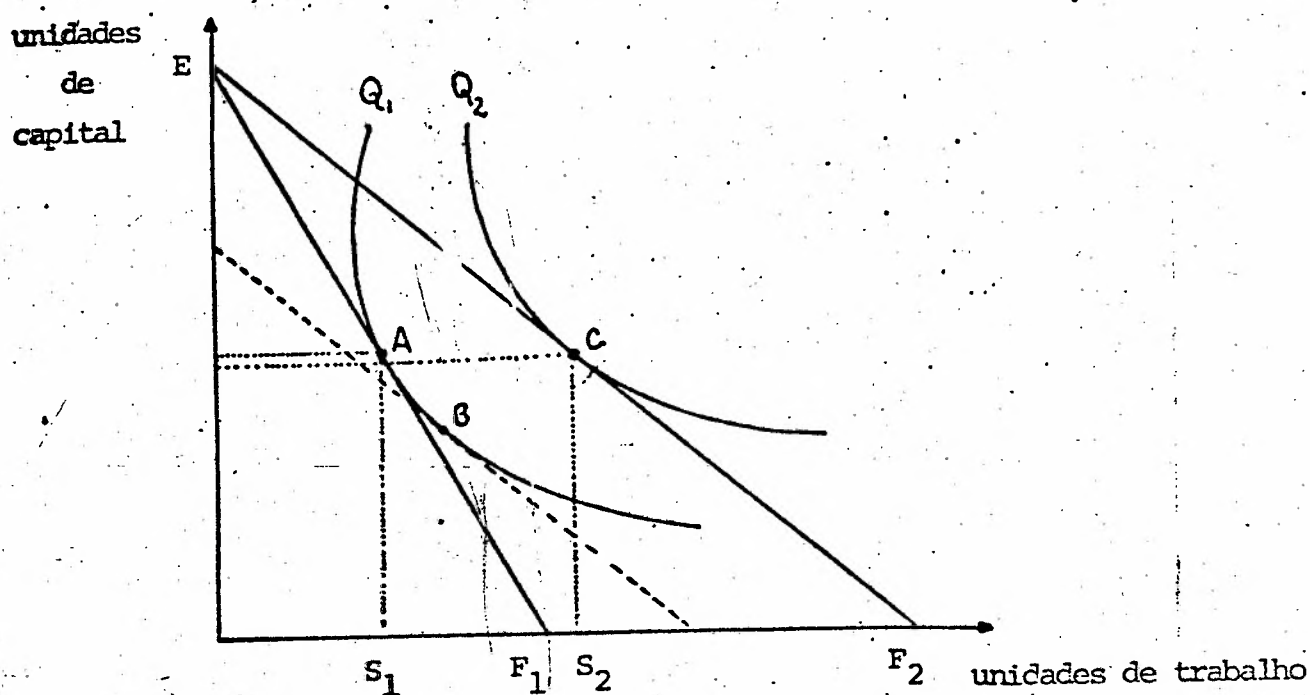
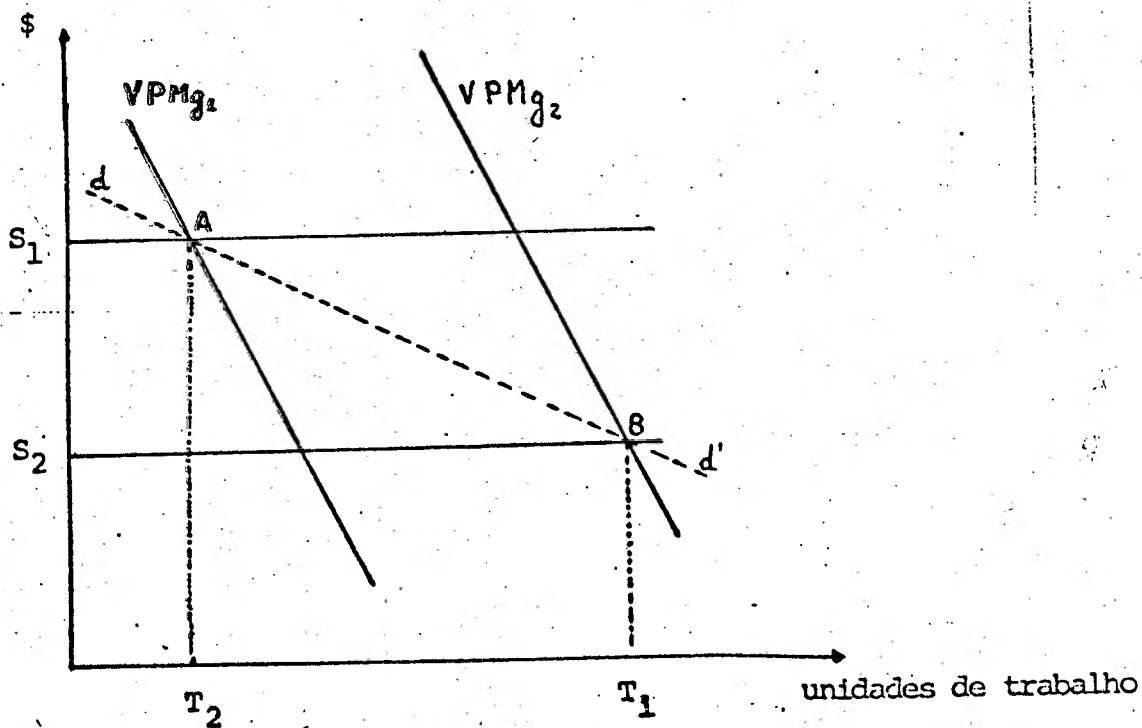


GRÁFICO Nº II-04

Determinação da demanda individual por trabalho, havendo um único insumo variável (trabalho)



O deslocamento de A a B representa a substituição pura de capital por trabalho, no caso de não haver aumento de produção.

b) Em virtude da diminuição do custo do trabalho o produtor maximizará o seu lucro a um volume de produção mais elevado, representado pela isoquanta Q_2 . O ponto de tangência da isoquanta Q_2 com a curva de isocusto EF_2 representa o ponto ótimo de alocação de recursos. O deslocamento do ponto ótimo de B a C, que reproduz o aumento da escala de produção, denomina-se efeito-produto.

Finalmente, falta explicar o efeito maximização do lucro: quando há uma queda na taxa de salários, o custo marginal da produção como um todo também cai (exceto se o trabalho for um fator inferior), dando oportunidade à expansão da produção e à maximização do lucro.

A determinação da demanda individual por trabalho processa-se como segue: No gráfico nº II-04 tem-se $VPMg_1$ que representa o valor do produto marginal do trabalho quando a taxa de salários é S_1 . Quando esta baixa para S_2 , o valor do produto marginal do trabalho aumenta, sendo que a sua curva se desloca à direita. Os pontos A e B representam as demandas por trabalho quando os valores do produto marginal do trabalho são respectivamente $VPMg_1$ e $VPMg_2$. No entanto, este deslocamento da curva do valor do produto marginal, de $VPMg_1$ para $VPMg_2$, proporcional à queda da taxa de salários, conforme mostra o gráfico nº II-04, só ocorreria caso fosse levado em consideração apenas o efeito substituição, sendo ignorados os efeitos produto e maximização dos lucros. Devido a estes dois últimos efeitos, a curva do valor do produto marginal irá deslocar-se para dentro e à esquerda da linha $VPMg_2$, conforme ilustra o gráfico nº II-05.

Determinação da demanda individual por trabalho, havendo mais de um insumo variável

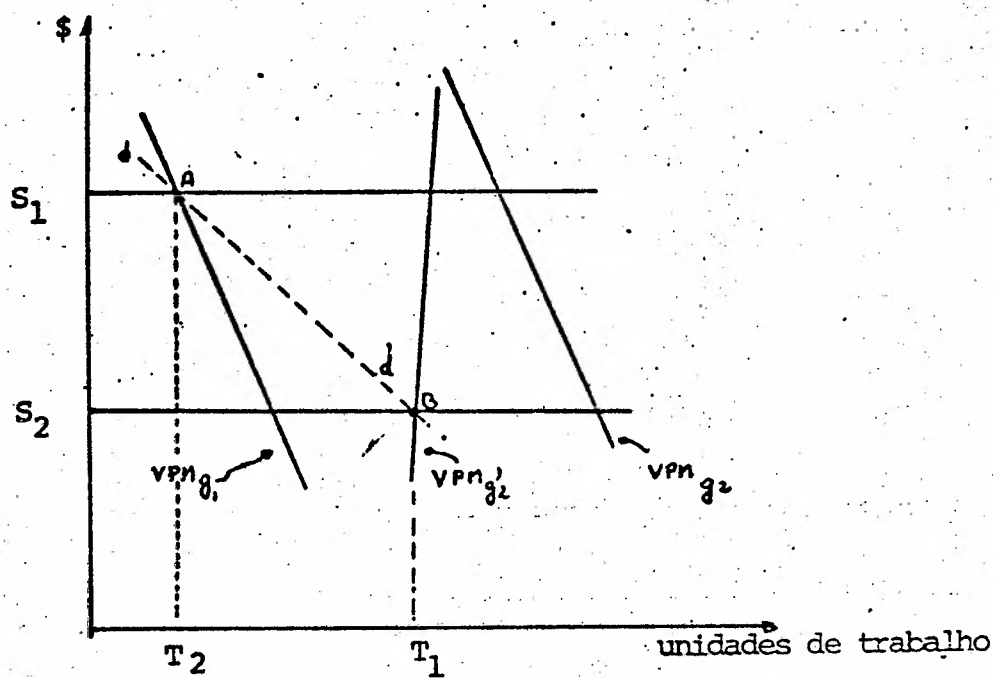
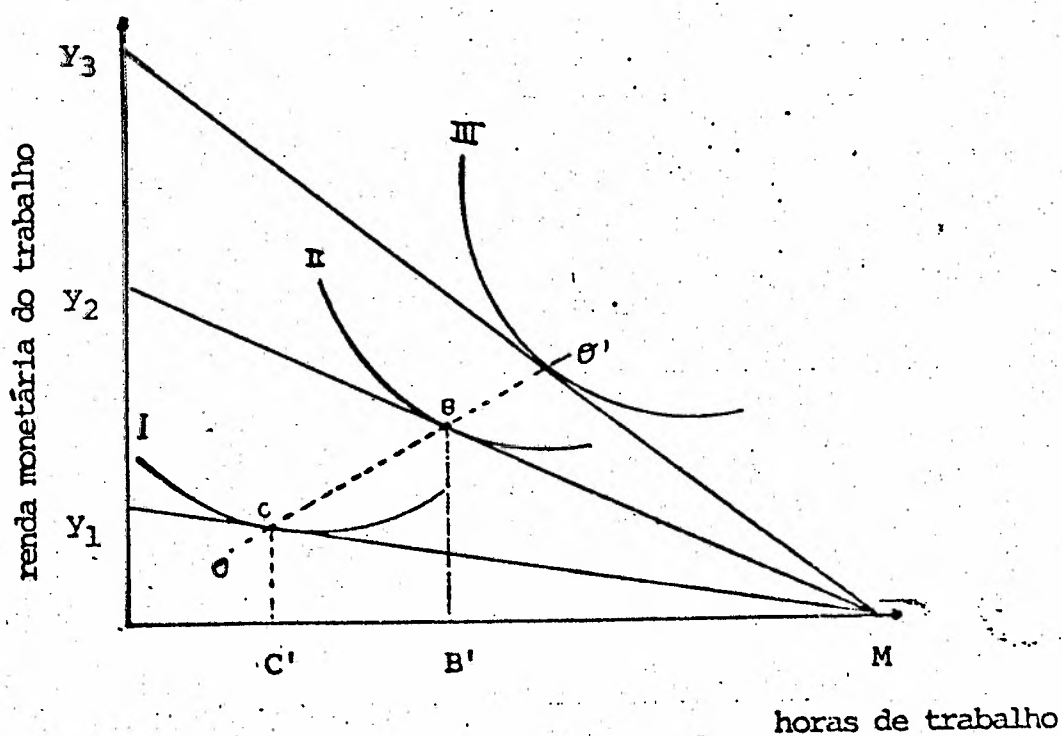


GRÁFICO Nº II-06

Determinação da oferta individual de trabalho através da curva de indiferença entre o lazer e o trabalho



Desta forma, pode-se determinar a curva dd' de demanda por trabalho por parte da empresa individual. Esta curva é constituída pelo perfil dos diversos pontos de interseção das curvas de salários com as respectivas curvas do valor do produto marginal do trabalho. Observa-se que no gráfico nº II-04, quando se leva em consideração apenas o efeito substituição, a demanda por trabalho a uma taxa de salários S_2 , constante, é inferior à mesma demanda por trabalho, levando-se em consideração os três efeitos mencionados, conforme ilustrado no gráfico nº II-05. Finalmente, cumpre lembrar que a curva de demanda por trabalho é sempre negativamente inclinada.

Para o mercado como um todo, a demanda coletiva por trabalho é constituída pela somatória das demandas individuais. Na sua determinação deve-se observar que, quando todas as empresas aumentam suas produções, devido a uma queda na taxa dos salários, os preços dos produtos finais também cairão, afetando, por sua vez, a demanda por trabalho.

1.3. DETERMINAÇÃO DA OFERTA DA FORÇA-DE-TRABALHO

Inicialmente a ETN procura determinar as condições em que um indivíduo estaria disposto a oferecer o seu trabalho no mercado. A ETN assume que, fundamentalmente, o indivíduo é orientado pela racionalidade do "homo-economicus".

No gráfico nº II-06, OM representa o total de horas de lazer que um indivíduo pode usufruir dedicando-se exclusivamente a esta atividade, durante o período de um dia. OY_1 ; OY_2 e OY_3 representam o total de rendas que um indivíduo pode obter, se dedicar todo o tempo disponível de um dia ao trabalho,

a uma taxa de salários Y_1 , Y_2 e Y_3 respectivamente. Deste modo, OY_1/OM representa o salário por hora de trabalho, a uma taxa salarial de Y_1 . As curvas I, II, III, representam as curvas de indiferença do indivíduo entre a renda do trabalho e o lazer alternativo, para os diversos níveis salariais.

Assim no ponto C o indivíduo é indiferente entre OC' horas de lazer e $C'M$ horas de trabalho a uma taxa salarial horária de OY_1/OM . Da mesma forma, no ponto B o indivíduo é indiferente entre OB' horas de lazer e $B'M$ horas de trabalho a um salário horário de OY_2/OM . (*). Os pontos de equilíbrio B, C, ..., podem ser ligados entre si e seu perfil vai constituir a curva de oferta individual por trabalho OO' .

(*) Cumpre lembrar aqui, que a separação entre horas trabalhadas e horas de lazer é resultado da organização do trabalho sob forma capitalista. Georges Friedmann lembra que, nas sociedades camponesas pré-maquinistas, trabalho e lazer era algo difuso: "Nas sociedades pré-maquinistas, como mostraram os clássicos estudos de Lucien Febvre, o "tempo flutuante", "tempo dormente", penetra os mais variados aspectos de vida cotidiana. A percepção de duração aí é totalmente diversa da que observamos nos contemporâneos dos "jatos", da televisão e da automação. Nenhuma aresta viva separa as intermináveis horas dedicadas ao trabalho das que não lhe são consagradas. Na ausência de qualquer indicação precisa, a medida da jornada de trabalho não é fixada de antemão. Nas sociedades essencialmente camponesas, que nunca aceitam conhecer a hora exata, o tempo liberado depende dos ritmos amadurecidos e fixados, ritmos culturais, sociais, ritmos das estações - com grande amplitude." In, Sete Estudos Sobre o Homem e a Técnica, Difusão Européia do Livro, São Paulo, 1968, página 96.

Pelo exposto acima, aduz-se que o exercício da preferência individual entre o trabalho e o lazer, não só ser uma aplicação universal ao gênero humano, mas sim, alternativa imposta ao trabalhador, conseqüente da sua separação dos meios de produção.

É evidente que nesta explicação está implicitamente assumido que, qualquer que seja a preferência individual por renda ou lazer, o indivíduo sempre garante a si o seu mínimo de subsistência.

Finalmente, a oferta total de força-de-trabalho no mercado é dada pela somatória dos pontos de equilíbrio das curvas individuais de indiferença entre renda de trabalho e lazer.

Esta representação simplificada das condições de oferta da força de trabalho, inicialmente formulada pelos Néo-Clássicos, foi posteriormente sendo refinada com a construção de argumentos para sustentá-la. A crítica de que os indivíduos não tem liberdade de escolha, para eleger suas preferências individuais por horas de lazer e horas de trabalho, Milton Friedman argumenta que os indivíduos não escolhem individualmente como ratear o seu tempo, mas convencionam-no coletivamente:

"O ponto importante é que o indivíduo é como con - corrente perfeito: para cada indivíduo separadamen - te, o número de horas de trabalho por semana pode ser fixo, porém, o nível em que é fixado é resulta - do da escolha dos indivíduos como grupo. Se a qual - quer momento este nível de horas é, por exemplo, maior que o que em média as pessoas preferem ao ní - vel de salário dado, isto significa que qualquer empregador que o reduza, que o ajuste às preferên - cias dos trabalhadores, tornará o emprego que ele oferece mais atraente que o de outras alternativas de emprego". (1).

(1) Friedman, Milton - Teoria de Preços , Editora APEC , Rio de Janeiro, 1971 - página 231.

As condições de oferta de força-de-trabalho na ETN, que começaram com os estudos da preferência individual entre renda de trabalho e lazer, evoluíram nas duas últimas décadas na denominada Teoria do Capital Humano. Escapa ao âmbito deste trabalho a discussão sobre esta teoria (2) ; no entanto, reproduz-se aqui algumas idéias básicas de Milton Friedman, um dos pais da Teoria do Capital Humano, para complementar o ponto de vista da ETN sobre as condições de oferta de força de trabalho.

"... podemos considerar como sua essência a noção de que a produção de seres humanos se deve considerar como se fosse uma escolha econômica deliberada, determinada por um equilíbrio de benefícios e custos. A partir deste ponto de vista, deve-se considerar as crianças como desempenhando um duplo papel: são um bem de consumo, uma maneira de se gastar a renda para adquirir satisfação, uma alternativa à compra de automóveis ou serviço doméstico ou outros bens; e são um bem de capital produzido pela atividade econômica, uma alternativa à produção de máquinas, casa ou coisas do gênero.

Vista como um bem de consumo, a quantidade produzida será determinada pelo custo relativo das crianças comparando com o de outros bens de consumo, a renda disponível para todos os usos e os gostos e preferências dos indivíduos em questão. Forças não econômicas entram em cena, basicamente, para determinar esses gostos e preferências. Vista como um bem de capital, a quantidade produzida será determi

(2) Para uma avaliação do atual estágio teórico da Teoria do Capital Humano, vide:
BLAUG, Mark - The Empirical Status of Human Capital Theory. A Slightly Jaundiced Survey. In The Journal of Economic Literature, Volume XIV , number 3, September 1976, American Economic Association.

nada pelos rendimentos que se espera sejam ganhos pelo bem de capital, em relação aos outros bens de capital, e pelos custos relativos de se produzir - este, ou outros bens de capital alternativos. Uma diferença importante entre este e outros bens de capital é a possibilidade de se apropriar dos rendimentos que tem o indivíduo que faz o investimento inicial de capital. O fato de as crianças serem nesse sentido um produto conjunto, significa - que se tenham de combinar os tipos de considerações: os rendimentos das crianças como bens de capital podem considerar-se como uma redução dos seus custos como bens de consumo. Se não fosse por esse fator, está muito claro que numa sociedade livre seria quase inevitável um subinvestimento brutal - em capital humano." (3)

Finalmente, M.Friedamn identifica os fatores que afetam a oferta de força-de-trabalho nas diferentes ocupações:

(4).

1- Diferenças equalizadoras nos níveis salariais:

- a) fatores passíveis de avaliação atuarial;
- b) variabilidade de remunerações;
- c) vantagens não pecuniárias;

2- Diferenças devidas a grupos não competitivos:

- a) restrição deliberada à entrada;
- b) imobilidade geográfica;
- c) diferenças de capacidade;
- d) estratificação sócio-econômica da sociedade;

3- Diferenças transitórias de remuneração.

Pelo fato da oferta de força-de-trabalho não ser homogênea e nem comutativa, M. Friedman procura analisar suas

(3) FRIEDMAN, Milton - Op. Cit., página 236

(4) FRIEDMAN, Milton - Op. Cit., páginas 238 a 253

peculiaridades nas diferentes funções, que causam diferenças salariais e que acima foram esquematizadas.

1 - DIFERENCAS EQUALIZADORAS NOS SALÁRIOS , seriam diferenças oriundas do fato de existir uma pequena oferta de mão-de-obra, para determinada ocupação, mas, como esta exerce uma grande atração sobre os indivíduos, os salários seriam baixos; ou vice versa: a oferta de trabalho é muito grande, contudo, não sendo a ocupação atraente para os indivíduos só é possível atender a demanda mediante salários altos.

Friedman recorre a três conceitos para melhor compreensão das diferenças deste grupo:

a) Avaliação Atuarial - uma ocupação seria mais bem remunerada que uma outra, caso apresentasse um maior investimento inicial em capital humano, sob forma de educação, treinamento etc. O valor presente da renda futura de uma ocupação deve equalizar o investimento em capital humano, dada uma taxa de juros do mercado. Esta avaliação atuarial apresenta as seguintes limitações: a taxa de juros no mercado varia no tempo; há uma variação sazonal e cíclica de ocupações; finalmente, duas ocupações podem apresentar a mesma taxa de retorno sobre o investimento em capital humano; no entanto, a primeira ocupação pode ter um período de carência menor e, portanto, ser mais atraente;

b) Variabilidade de Remunerações - as diferenças deste tipo são associadas às preferências individuais sobre riscos e incertezas que as pessoas estariam dispostas a correr. Por exemplo, a profissão de estrela de cinema oferece salários milionários, desde que a fama seja alcançada; no entanto, a probabilidade de sucesso nesta profissão é muito pequena e, caso não seja alcançada, a remuneração de uma artis-

ta mal sucedida é inferior à de uma secretária competente. Pelo fato da profissão de estrela de cinema envolver elevado risco para obtenção do sucesso, a escolha desta profissão não pode ser calculada a partir de uma avaliação atuarial, mas sim segundo a utilidade individual esperada pela pretendente à estrela de cinema;

C) Vantagens não Pecuniárias - diferentes pessoas têm diferentes gostos e capacidades que não são facilmente modificáveis. Se gostos e capacidades fossem uniformes, entre toda a população, as curvas de ofertas de mão-de-obra seriam perfeitamente elásticas e os salários determinados unicamente pelas condições de demanda e vice versa: caso as escolhas de ocupações fossem orientadas, exclusivamente, pelos gostos individuais, as curvas de oferta de mão-de-obra seriam completamente inelásticas e os salários relativos seriam determinados pelas condições de oferta. Porém, nenhum destes dois casos extremos acontece. As pessoas, ao procurarem suas ocupações, orientam-se por uma combinação individual entre vantagens pecuniárias e vantagens não pecuniárias.

Um segundo grupo de causas que dão origem à diferenças salariais tem como ponto comum a existência de barreiras que interferem na mobilidade ocupacional, formando grupos não competitivos. Tais restrições podem ser assim classificadas:

a) Restrições deliberadas à entrada - quando um determinado grupo ocupacional levanta restrições de ordem legal à prática profissional, limitando deliberadamente o número de seus membros. Como exemplo cita-se a necessidade de licença para a prática de medicina;

b) Imobilidade Geográfica - é reconhecida a existência de certas barreiras geográficas à livre movimentação da força-de-trabalho, dentro das fronteiras do país e entre fronteiras nacionais. Estas barreiras seriam causadoras de diferenças salariais. Milton Friedman minimiza a importância da imobilidade geográfica constatando que, conforme o censo dos EUA, em 1940, as migrações internas naquele país foram notáveis, além de que, ele argumenta, não ser necessário um deslocamento geográfico de toda a população para o nivelamento salarial, bastando, uma mobilidade na margem;

c) Estratificação Sócio-Econômica da Sociedade

nesta rubrica, M. Friedman sustenta que as diferenças salariais correntemente atribuídas à estratificação sócio-econômica da sociedade, em verdade, teriam origem no maior ou menor acesso de todos os segmentos da população ao aparelho educacional. Neste sentido, diferenças salariais oriundas da estratificação sócio-econômica seriam facilmente vencidas, pela adoção de um mercado livre de capitais para investimento em capital humano. Para sustentar este ponto de vista, Friedman argumenta que nos EUA, após a alfabetização em massa lá empreendida, constata-se um maior nivelamento salarial entre trabalhadores de escritórios e trabalhadores manuais. (5).

(5) Este mesmo fenômeno tem servido a interpretações diametralmente opostas. Enquanto Friedman identifica o nivelamento salarial como consequência da alfabetização em massa, e portanto, uma maior igualdade de oportunidade e mobilidade social, outros autores como Braverman, veremos em outro capítulo, argumentam que, o nivelamento salarial na realidade, esconde o reflexo da proletarianização dos ofícios, sendo que, a educação generalizada, não passa de instrumento ideológico de legitimação do modo de produção capitalista oligopolista.

Finalmente, faltaria mencionar as diferenças transitórias na remuneração entre diferentes ocupações. -

Estas seriam originárias da inelasticidade da oferta de mão-de-obra nas diferentes ocupações, no curto prazo. No longo prazo, haveria condições de preparo de mão-de-obra.

1.4. - TEORIA DA PRODUTIVIDADE MARGINAL

Foi visto, inicialmente, a determinação da curva de demanda por trabalho; em seguida a determinação da curva da oferta de trabalho. O ponto de equilíbrio dos salários, no mercado de trabalho, é dado pela interseção das duas curvas. O nome de teoria de produtividade marginal, que se aplica ao estudo deste equilíbrio, provém do fato de que a demanda pelo fator trabalho está baseada no valor do seu produto marginal.

Preocupados em mostrar que, também no longo prazo, a teoria da produtividade marginal é correta, isto é, que o produto físico total é exatamente suficiente para pagar por cada insumo o valor de seu produto marginal, Clark e Wicksteed desenvolveram o chamado teorema de exaustão do produto. No entanto, este teorema supõe duas premissas que são demasiadamente simplificadoras da realidade. A primeira premissa é de que a função de produção da empresa é homogênea e de primeiro grau, o que nem sempre acontece. A segunda premissa é que esse teorema aplica-se somente às empresas em livre competição, pois, sob o monopólio, o pagamento de acordo com o valor marginal do produto não esgota o produto total.

Eis porque M.Friedman prefere explicar a remuneração de acordo com a produtividade marginal apenas como uma condição de equilíbrio na economia e não, como sugere o teorema de exaustão do produto, como uma condição técnica. Se, por acaso, o proprietário do recurso capital remunerasse os demais recursos a uma taxa inferior à produtividade marginal destes, apropriando-se da diferença, todos os demais proprietários de capital se sentiriam incentivados a fazer o mesmo, até que o equilíbrio fosse restaurado. Da mesma forma, se o proprietário de capital for remunerado abaixo da taxa de produtividade marginal deste fator, ele irá renunciar à sua atividade, até a volta ao equilíbrio. "O resultado é que, num sistema de livre concorrência, a empresa individual tenderá a operar com uma produção e com uma combinação de recursos tais que sua função de produção será homogênea e de primeiro grau." (6.)

Milton Friedman é de opinião de que a teoria de produtividade marginal não deve ser considerada como uma forma de distribuir a renda através de uma relação técnica rígida e determinista. Ele prefere considerar a teoria da produtividade marginal como uma teoria de procura dos fatores e estudar as condições sociais que a afetam:

"Dizer que os salários equivalem ao valor do produto marginal, por exemplo, diz relativamente pouco. Sua função é mais sugerir o que procurar em uma análise mais profunda. O valor do produto marginal não é um simples número determinado por forças que escapam ao controle dos indivíduos ou da sociedade;

é mais uma curva ou função de muitas variáveis. Dependerá da qualidade e da quantidade de trabalhadores, da quantidade de capital de que eles dispõem para trabalhar, da qualidade da administração que organiza suas atividades, da estrutura institucional dos mercados em que eles são contratados e os produtos que são vendidos etc. Em aplicações concretas, a questão substantiva básica será, provavelmente, o que determina a produtividade marginal e como as alterações em consideração a afetarão." (7).

1.5. - VARIAÇÃO NAS PARTICIPAÇÕES RELATIVAS DOS DIVERSOS FATORES NA RENDA

Viu-se no item anterior, que a ETN se utiliza da teoria da produtividade marginal para ilustrar como o produto é distribuído entre os diversos fatores de produção. Para explicar as variações nas participações relativas na renda, dos fatores de produção, a (ETN) utiliza-se do conceito de elasticidade-substituição. Esta mede a variação relativa entre capital e trabalho a alterações proporcionais na taxa marginal de substituição técnica do trabalho por capital. Algebricamente:

$$E^s = \frac{\frac{\Delta \left(\frac{K}{L} \right)}{\left(\frac{K}{L} \right)}}{\frac{\Delta \left(\frac{S}{R} \right)}{\left(\frac{S}{R} \right)}}$$

Onde:

E^* = Coeficiente de elasticidade-substituição;

K/L = Relação entre capital e trabalho;

$\Delta(K/L)$ = Incremento na relação entre capital e trabalho;

S/R = Relação entre taxa de salário (preço do trabalho)

e preço do capital;

$\Delta(S/R)$ = Incremento entre taxa de salários e preço de capital

Para melhor entendimento, apresenta-se um exemplo numérico: suponha-se que, em virtude de aumento de salários no mercado, a razão taxa de salários/preço de capital aumente de 20%. Neste caso, os empresários se sentiriam estimulados a substituir trabalho por capital, ou seja, haveria um aumento na relação capital-trabalho. Suponha-se que os empresários pudessem aumentar a relação capital-trabalho de apenas 10%. Qual seria o resultado disto na participação relativa da renda dos fatores? Neste caso, o coeficiente de elasticidade $E^* = \frac{10\%}{20\%} = 0,5$, que é menor que a unidade. Isto quer dizer que, para um aumento de ordem 20% na taxa de salários e de apenas 10% na relação capital/trabalho, neste caso, os trabalhadores teriam incremento na sua participação relativa na renda de $(1-0,5) \times 20\%$, ou seja, 10%.

Caso o coeficiente de elasticidade-substituição seja igual à unidade, a participação relativa dos fatores manteria-se inalterada. No entanto se E^* for maior que a unidade, o capital conquistará uma maior participação relativa na renda.

2. - A TEORIA DE EMPREGO NO MERCADO DE CONCORRÊNCIA IMPERFEITA,
SEGUNDO A ECONOMIA NÉO-CLÁSSICA.

A determinação do emprego num mercado de concorrência imperfeita obedece aos mesmos princípios analíticos do caso de mercado de livre competição. Assim sendo, a demanda e a oferta de força-de-trabalho determinam o seu preço no mercado, enquanto que a produtividade marginal é uma determinante fundamental da demanda. No entanto, sob concorrência imperfeita, deve-se fazer as seguintes distinções:

a) a análise da demanda não se faz mais pelo valor do produto marginal do trabalho, mas sim, pela receita do produto marginal. Isto se deve ao fato de que o monopolista ou oligopolista, para aumentar sua produção além de determinado nível, precisa reduzir seus preços de venda, para que seus produtos possam ser absorvidos pelo mercado;

b) também, deve-se estudar o caso da concorrência imperfeita no mercado do trabalho, tanto na sua compra quanto na venda.

Apresenta-se, no quadro nº II-02, o conceito de receita de produto marginal. Na primeira coluna tem-se o número de trabalhadores possíveis; na segunda coluna, a produção correspondente a estes trabalhadores; na terceira coluna, o produto marginal que é decrescente; na quarta coluna, o preço de venda também é decrescente, com o aumento da produção, pois o monopolista precisa baixar seu preço para vender a produção; a quinta coluna, receita total, é constituída pela multiplicação do preço de venda pela produção; na sexta coluna, a receita marginal é constituída pela diferença, na receita total, entre a ~~enésima~~ unidade de trabalho correspondente e a imediatamente anterior, dividida pelo produto marginal da enésima unidade.

Q U A D R O N º II-02

DETERMINAÇÃO DA RECEITA DO PRODUTO MARGINAL DO PRODUTOR EM
CONCORRÊNCIA IMPERFEITA.

Nº de Tra balhadores	Produ ção to tal	Produto Marginal	Preço Unitário de venda	Receita total	Receita Marginal	Receita do produ to margi nal.
1	2	3	4	5	6	7
01	20	20	26	520	26	520
02	40	20	25	1000	24	480
03	58	18	24	1392	22	396
04	74	16	23	1702	19	304
05	88	14	22	1936	17	289
06	100	12	21	2100	14	168
07	110	10	20	2200	10	100
08	118	08	19	2242	05	40
09	122	04	18	2196	(12)	(48)
10	124	02	17	2108	(44)	(88)

No quadro nº II-02. a receita marginal da sexta unidade de trabalho é constituída pela diferença entre a receita total da sexta unidade de trabalho menos a receita total da quinta unidade de trabalho, dividida pelo produto marginal da sexta unidade de trabalho : $\frac{2.100 - 1930}{150} = 14$. Finalmente a receita do produto marginal é dada ¹² pelo preço de venda multiplicado pela receita marginal.

Assim sendo, enquanto que na concorrência perfeita o valor do produto marginal é dado pela multiplicação entre preço de venda, que é constante, e o produto físico marginal, na concorrência imperfeita a receita do produto marginal é dada pela multiplicação do produto físico marginal pela receita marginal. Por conseguinte, enquanto que na concorrência perfeita o guia da análise da produtividade marginal é o valor do produto marginal, na concorrência imperfeita o guia é a receita do produto marginal.

Em decorrência disto, a análise de demanda por trabalho de um produtor em concorrência imperfeita é a mesma do produtor em livre competição, só que, onde se aplicava o valor do produto marginal, aplica-se a receita do produto marginal. Neste sentido, a demanda do monopolista por trabalho é determinada pela interseção da curva da receita do produto marginal com a curva da taxa de salários no mercado.

2.1. - EXPLORAÇÃO MONOPOLÍSTICA

A Economia Nêo-Clássica admite a exploração monopolística quando o trabalho ou qualquer outro fator produtivo é remunerado a um preço inferior ao valor do seu produto marginal. Isto ocorreria somente sob condições monopolísticas ou oligopolísticas e não seria causado pela sanha capitalística, mas sim devido à estrutura peculiar da concorrência imperfeita, em outras palavras, a exploração monopolística, para a ETN, não deve ser entendida no seu sentido pejorativo. No quadro nº II-02 observa-se que a receita marginal é menor que o preço e, em consequência, é menor que o valor do produto marginal. Devido somente a este fato o trabalho seria remunerado a uma taxa inferior ao seu produto social.

Tendo visto a determinação da demanda por trabalho no mercado de concorrência imperfeita de produtos, mas num mercado de livre competição de fatores, (inclusive trabalho), examinar-se-á, agora, o que acontece quando há monopólio no mercado de fatores, tanto na compra quanto na venda. Denomina-se monopsônio a situação de mercado em que existe um único comprador de insumos e oligopsônio quando existem poucos. Inicialmente, é preciso descrever como se comporta a despesa do empresário monopsonista com a aquisição do insumo trabalho. Viu-se no gráfico nº II-1 que, num mercado de livre competição dos fatores, a oferta de trabalho é completamente elástica ao nível de salários corrente no mercado. No monopsônio, em virtude do monopsônista ser o único comprador do insumo no mercado, o aumento de demanda pelo insumo traduz-se num aumento de seu preço. O gráfico nº II-7 ilustra esta situação: a curva de oferta de trabalho para o monopsonista é uma reta positivamente inclinada e

não perfeitamente elástica, onde a taxa de salários aumenta com a maior utilização de mão-de-obra. Da mesma forma, à medida que o monopsonista aumenta a utilização de trabalho, cresce sua despesa marginal com o trabalho.

O gráfico nº II-08 ilustra a determinação do nível ótimo de utilização de trabalho por parte do monopsonista, havendo unicamente esse insumo variável. O ponto ótimo é dado pela projeção, sobre a curva de oferta de trabalho, do ponto de interseção da curva de despesa marginal com o trabalho com a curva de receita do produto marginal, determinado-se, por conseguinte, o nível E de produção, e um nível OE" de utilização de trabalho a um nível salarial S_2 . A diferença entre S_1 e S_2 representa a exploração monopsonística ou monopolística do trabalho.

Havendo mais de um insumo variável, o empresário utilizará uma composição de diversos insumos, de tal forma que a razão do produto marginal em relação à despesa marginal de cada insumo seja a mesma para todos os insumos variáveis utilizados.

2.2. - MONOPÓLIO NA OFERTA DE TRABALHO OU O EFEITO DOS SINDICATOS NA DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS.

Assim como há monopsonio na compra de força-de-trabalho, os sindicatos se constituem em monopólios na oferta de trabalho. Vejamos aqui quais são os efeitos das atividades sindicais. (*).

(*) A possibilidade dos sindicatos de monopolizar a oferta de força-de-trabalho e, portanto, de influir decisivamente na determinação dos níveis de salários depende, principalmente, da existência legal dos contratos coletivos de trabalho, entre empresas e sindicatos, como sói acontecer nos E.U.A.

Despesa marginal do marginal do monopsonista com trabalho

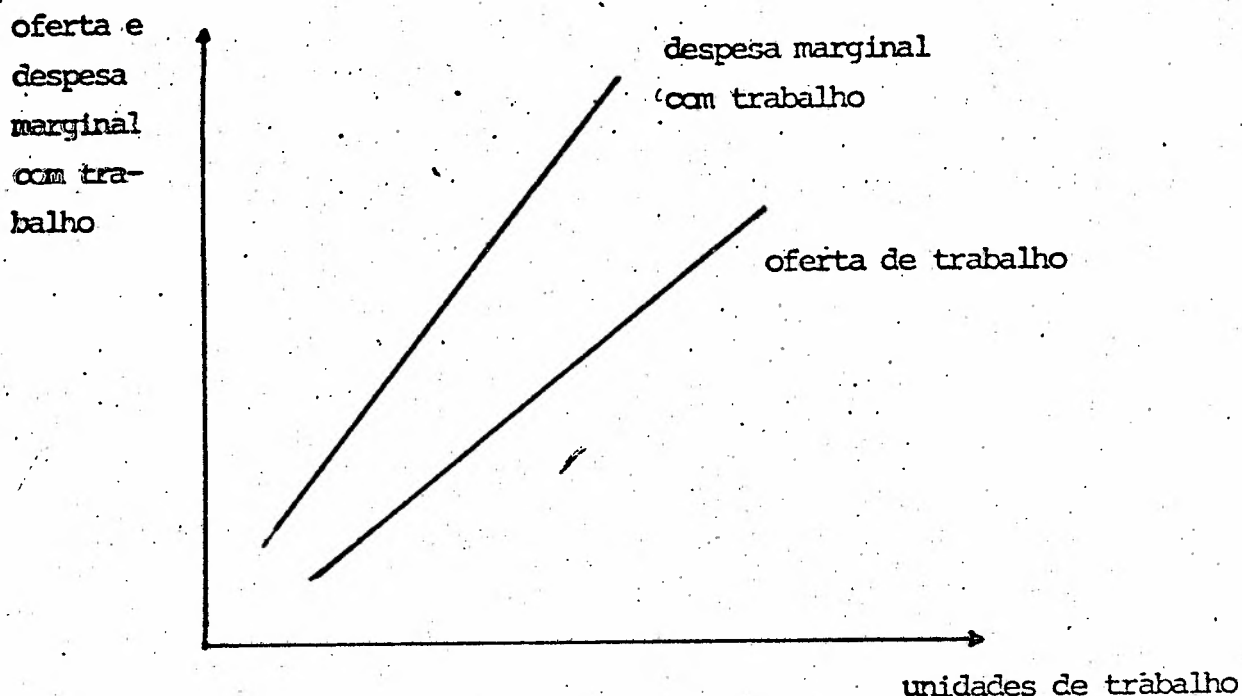
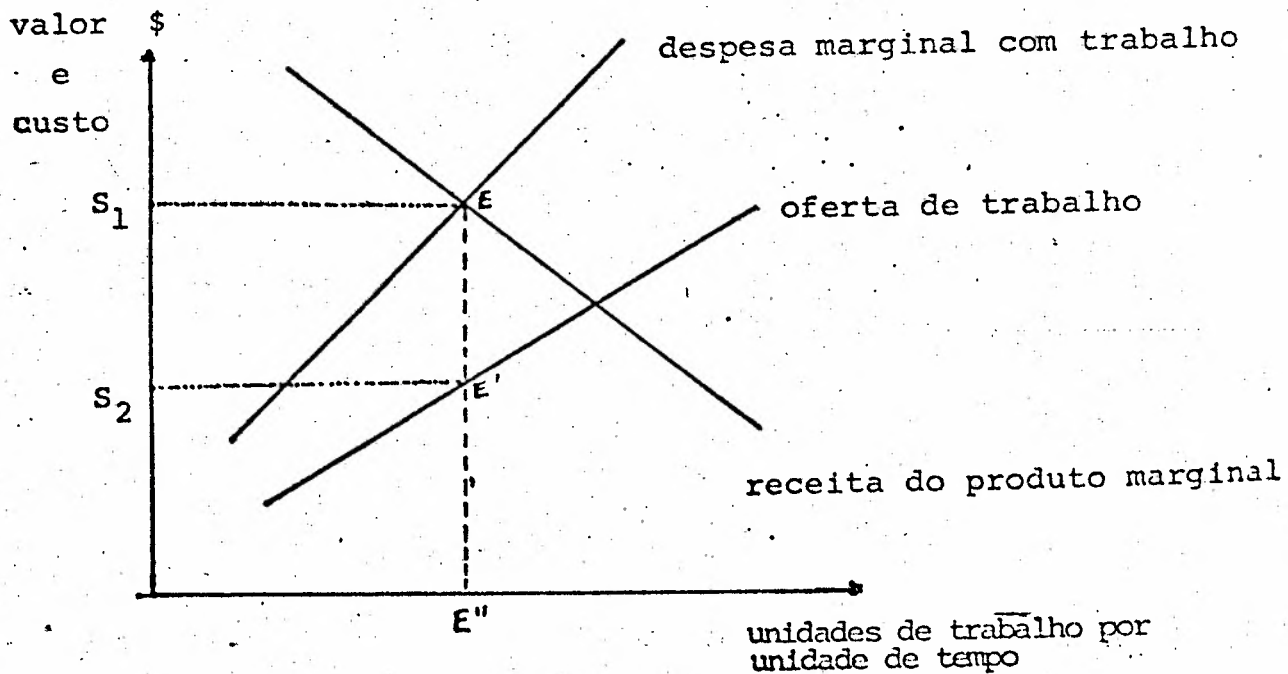


GRÁFICO Nº II-08

Determinação de demanda por trabalho e nível de salários sob o monopsonio.



Os sindicatos têm três recursos para aumentar os salários de seus membros; na maioria das vezes ocorre uma combinação destas três estratégias:

- 1) Aumento de salários através de uma diminuição da oferta de força-de-trabalho;
- 2) Aumento de salários via poder de barganha;
- 3) Aumento de salários via deslocamento para cima da curva de procura de trabalho.

Como exemplo de aumento de salários através da diminuição deliberada na oferta de força-de-trabalho cita-se - as barreiras legais levantadas contra imigração, a fixação de jornadas de trabalho mais curtas, a recusa em admitir associados por um longo período de tempo, a fixação de um período longo de aprendizagem, etc. No gráfico nº II-9 está explicitada esta situação. O sindicato restringe a oferta de mão-de-obra de OA para OB, fazendo subir a taxa de salários de S_2 para S_1 .

O aumento de salários via poder de barganha, como o nome indica, é devido ao poder de barganha dos sindicatos. Estes podem impor um padrão salarial "social", independente da determinação via curva de oferta e de procura. Qualquer funcionário admitido pela empresa deve gozar deste padrão social, sob pena de prejudicar a imagem da empresa perante o público. O gráfico nº II-10 mostra esta situação; apesar do salário do mercado ser S_2 , o salário social é S_1 .

O aumento salarial via deslocamento para cima da curva de procura por trabalho, consiste no fato dos sindicatos ajudarem a empresa a manter elevada a curva de demanda por trabalho, reivindicando junto ao governo preços de proteção, para os produtos comercializados pelas empresas, ou, então, colaborando com a empresa com o aumento da produtividade de trabalho, se

GRÁFICO Nº II-09

Elevação de salários, via restrição da oferta de trabalho

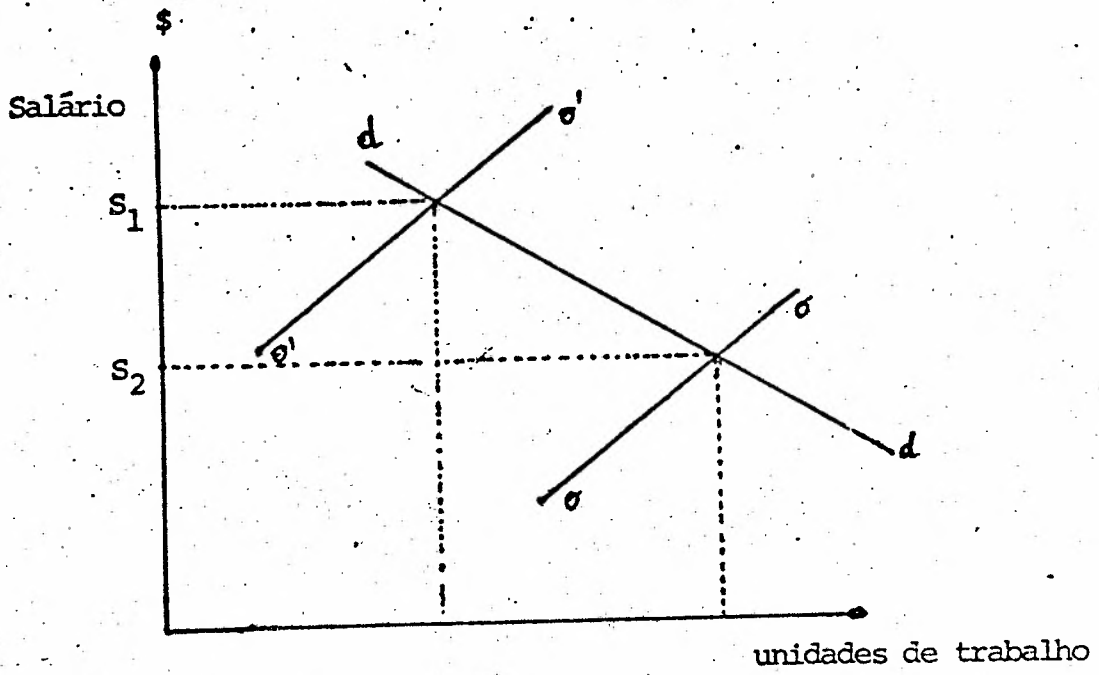
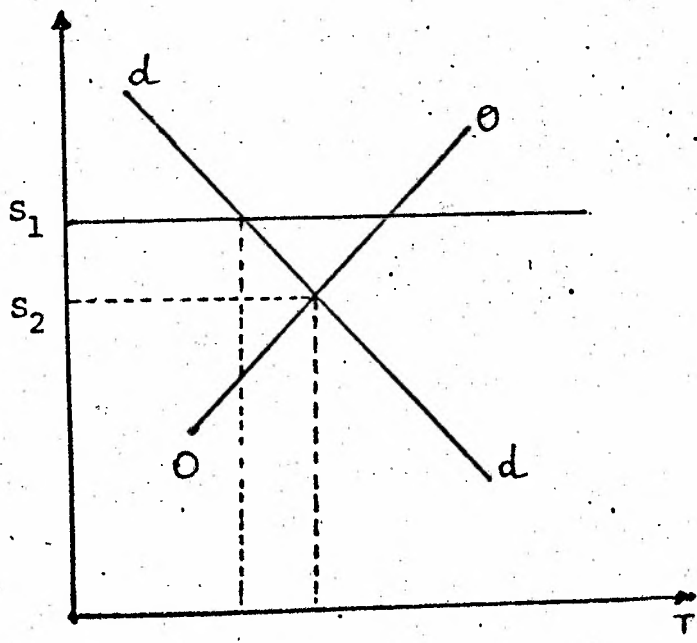


GRÁFICO Nº II-10

Aumento de salários, via poder de barganha



bem que neste caso, as vezes, possa haver uma diminuição no número de trabalhadores empregados, como contrapartida a um nível de salários mais elevados. O gráfico nº II-11 mostra esta situação. Devido às medidas supra-citadas há um deslocamento da demanda por força-de-trabalho de d_d para $d'd'$ com aumento concomitante no nível de emprego e salários.

Termos das negociações coletivas - qual é o resultado da barganha salarial entre os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais? O resultado é um tanto indeterminado, mesmo com toda a teorização acima descrita sobre o comportamento da oferta e da demanda por força-de-trabalho, num mercado de concorrência imperfeita. Paul Samuelson (08) reconhece - que, no jogo da barganha salarial, a habilidade política das partes envolvidas desempenha um papel tão importante nos resultados obtidos, quanto os princípios econômicos teorizados. Não obstante isto, ele enumera algumas diretrizes ao redor das quais as discussões entre as partes devem girar:

a) havendo um aumento de custo de vida ascendente, os trabalhadores o usarão como argumento para reajustes salariais mais elevados; caso o índice de custo de vida esteja crescendo a uma taxa descendente, os empresários realçarão este fato, para justificar um reajuste salarial menor que o pretendido pelos trabalhadores;

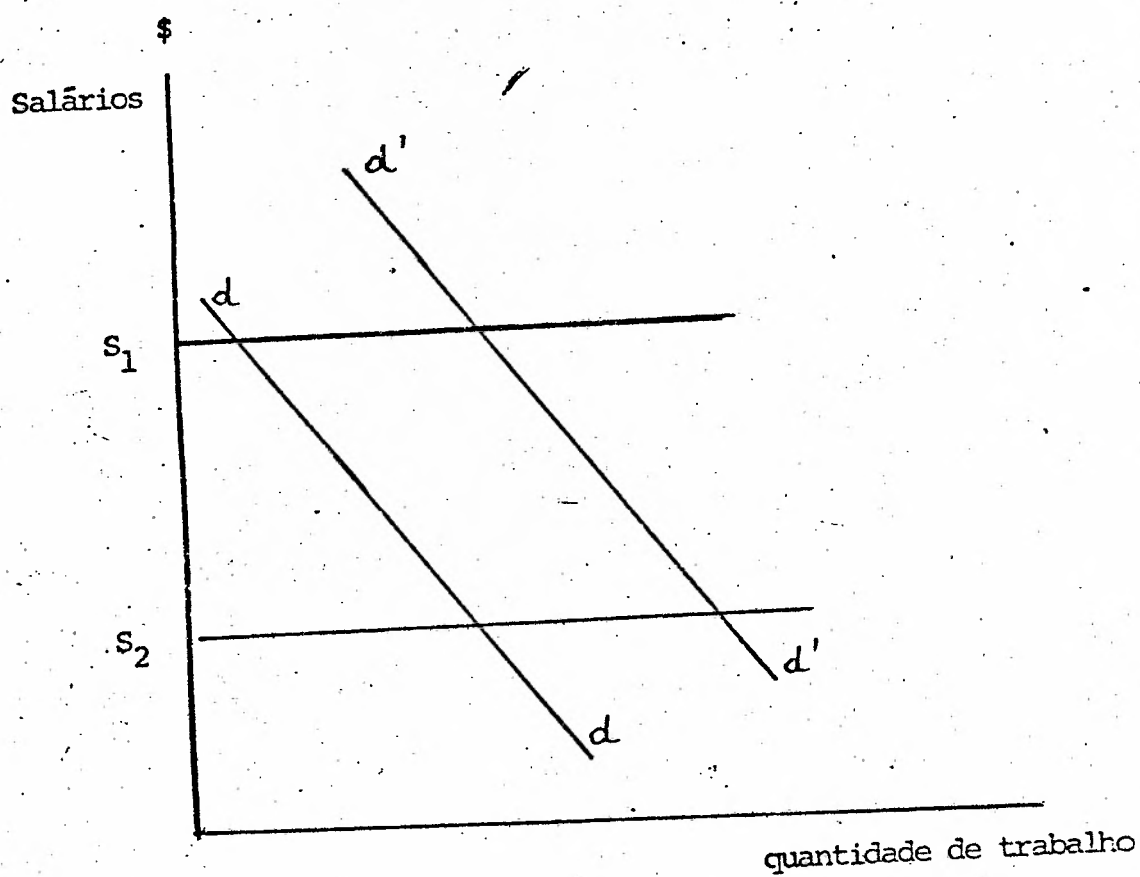
b) caso a indústria esteja com sua rentabilidade crescente, os trabalhadores lutarão por uma maior participação no produto. Caso a rentabilidade da indústria esteja baixando, os empresários levantarão este argumento para não conceder aumentos salariais;

c) idem, em relação à produtividade;

(08) SAMUELSON-Paul, Introdução à Análise Econômica. Editora Agir, Rio de Janeiro, 1969, II Volume, pág. 246

GRÁFICO Nº II-11

Aumento de salários via deslocamento para cima da curva de demanda por trabalho



d) os sindicatos dos trabalhadores dos setores menos dinâmicos da economia tendem a reivindicar reajustes salariais iguais aos concedidos aos trabalhadores de setores mais dinâmicos da economia.

Finalmente, Samuelson discute o poder real dos sindicatos em aumentar os salários de seus associados. Ele aponta pesquisas empíricas que tem mostrado que trabalhadores não sindicalizados têm conseguido melhorias salariais iguais aos trabalhadores sindicalizados, nos Estados Unidos (09). Samuelson alerta que estas pesquisas não são conclusivas, pois os porta-vozes dos sindicatos dos trabalhadores sustentam que o aumento dos salários dos trabalhadores não sindicalizados é devido à própria ação dos trabalhadores sindicalizados : as empresas estenderiam o aumento salarial dos trabalhadores sindicalizados aos trabalhadores não sindicalizados.

3. - O EMPREGO NA TEORIA KEYNESIANA

Relativamente independente da teoria néo-clássica, mas dentro de sua tradição lógica, encontra-se a teoria Keynesiana, que veio revolucionar o pensamento econômico. John M. Keynes, com a publicação de sua Teoria Geral, mostrou que a condição de equilíbrio na economia era independente do nível de atividade econômica. A economia poderia estar em equilíbrio mas ao mesmo tempo em recessão e com um elevado nível de desemprego. Para combater a recessão e o desemprego Keynes receita

(09) Samuelson refere-se aos seguintes estudos:

- ROSS, A.M. - Trade Union and Wage Policy, Universidade de Califórnia, 1948.

- REYNOLDS, J.G. - e TAFT, C.H. - the Evolution of Wage Structure, Yale University Press - 1948

Samuelson também refere-se aos seguintes autores sem contudo, citar-lhes as obras: R.A. LESTER, E.R. RESS e J.T. DUNLOP.

va um conjunto de políticas monetária e fiscal para estimular a demanda e, portanto, o nível de atividade econômica. O que, no entanto, deve ficar patente é que o emprego não era a preocupação principal de Keynes mas, sim, o nível de atividades econômicas. O nível de emprego entrava na sua análise enquanto parte do estudo desse objetivo. Desta forma, o estudo do emprego na visão Keynesiana apresenta algumas limitações que se procurará descrever a seguir.

Ao estudar o nível de emprego, Keynes parte de duas premissas. A primeira é de que sua análise comporta, tão somente, o curto prazo.

A segunda premissa, em parte, consequência da primeira, supõe que as relações técnicas de produção, no curto prazo, são fixas.

Relações técnicas, também denominados coeficientes técnicos, são as proporções com que cada fator contribui para a produção. Assim, mantido o coeficiente técnico constante, a produção só pode aumentar através do aumento dos fatores.

Havendo alteração no coeficiente técnico aumentará a produção mais de que proporcionalmente ao aumento dos fatores.

Sylos Labini (10) lembra que, em obras anteriores, mais precisamente "O Tratado da Moeda", Keynes adotava uma postura Schumpeteriana que admitia inovações tecnológicas por ocasião das novas inversões.

O que Labini ressalta é que, mesmo admitindo-se o horizonte de curto prazo, não é plausível adotar coeficientes técnicos constantes. Trata-se, no caso, não da substituição de trabalhadores por máquinas, mas, de substituição de máquinas an

(10) SYLOS-LABINI, Paolo, Oligopólio y Progreso Técnico. Ediciones Oikos Tau, Barcelona, 1964, página 155

tigas por novas, mais eficientes ou então mais baratas. (11) . Para Labini, o nível de emprego mais baixo, consequente desta alteração dos coeficientes técnicos no curto prazo, só poderá voltar à situação inicial havendo aumento tanto nos investimentos quanto no consumo.

Deste modo, a análise Keynesiana é bastante limitada. Por outro lado, preocupa-se com o nível do emprego apenas enquanto função do nível de atividade económica. Por outro lado, reduz todo o problema do emprego ao horizonte do curto prazo; todo o conflito entre capital e trabalho é posto em termos de estimular a demanda a fim de evitar a crise de realização e a depressão e, em consequência, o desemprego.

(11) ibidem, página 156.

Capítulo: 3

ALGUMAS OBSERVAÇÕES CRÍTICAS SOBRE A ECONOMIA DO TRABALHO NÊO-CLÁSSICA.

Tendo visto, no capítulo anterior, um esboço do corpo teórico da economia do Trabalho Nêo-Clássica, pretende-se, nestas linhas, fazer-lhe algumas observações críticas, de caráter empírico, sem contudo esgotá-las. Tais críticas não são estruturadas a partir de uma nova construção teórica, mas representam apenas uma avaliação da performance da ETN em explicar corretamente a realidade pretendida. Lista-se, a seguir, algumas lacunas ou descaminhos no poder explicativo do modelo nêo-clássico de Economia do Trabalho. Baseados nestas observações pretende-se, no capítulo seguinte, fazer algumas sugestões para uma nova abordagem metodológica para a Economia do Trabalho.

1) A primeira restrição à ETN refere-se ao limite geográfico nacional a que se restringe o seu poder explicativo. Toda movimentação entre capital e trabalho pressupõe-se ocorrer dentro das fronteiras nacionais. A realidade, porém, mostra que o poder de movimentação do capital não se limita às fronteiras nacionais, enquanto que a movimentação do trabalho entre as fronteiras nacionais é bem mais rígida. Analisando-se as causas da expansão das empresas multinacionais descobre-se que, entre outros fatores, favorecedores da internacionalização do capital, está a oportunidade de aproveitamento de mão-de-obra barata dos países periféricos (12). A distribuição geográfica dos investimentos das empresas multinacionais obedece, portanto, ao critério de maximização dos lucros.

(12) PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - As Empresas Multinacionais e o Subdesenvolvimento Industrializado. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, FGV, 1975, mimeo, pág.4

Deste modo, o que se evidencia é que a organização da produção das empresas multinacionais é diferente da organização da produção das empresas nacionais, estas últimas descritas pela Teoria Néo-Clássica de Produção e de Economia do Trabalho. Assim, ao invés de termos uma relação de monopólio e/ou monopsônio entre empresas e mercado de trabalho, temos sim, uma relação entre empresas integradas internacionalmente e mercados de trabalho não integrados entre si. As empresas multinacionais distribuem geograficamente a produção de forma a maximizar o seu proveito pela falta de integração dos mercados nacionais de trabalho. Deste modo, elas podem produzir determinadas peças de um produto em um certo país, exportar estas peças para um segundo país, onde se efetuará a montagem do produto, para, finalmente, este produto ser exportado para um terceiro país, onde se efetivará o seu consumo.

Em resumo, como não existe integração dos diversos mercados nacionais de força-de-trabalho, a ETN deixa uma lacuna, não explicando a organização da produção das empresas multinacionais.

2) A segunda restrição à ETN diz respeito, ainda, às relações de produção e ao mercado de trabalho, agora, dentro das fronteiras nacionais. Dentro de um país existem diversos setores econômicos que não são necessariamente regidos por relações capitalistas de produção. Paul Singer (13) destaca que as economias subdesenvolvidas se compõem de vários setores, sendo cada um deles regido por diferentes leis econômicas. Do ponto de vista de análise do emprego, ele distingue:

- a) Setor Mercado (interno e externo);
- b) Setor de Subsistência;

(13) SINGER, Paul, Elementos para uma Teoria de Emprego Aplicável a Países não desenvolvidos. Cadernos CEBRAP - Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. São Paulo, - 1970, página 5.

c) Setor de Atividades Governamentais;

d) Setor Autônomo.

O Setor Mercado é o único regido puramente por relações capitalistas de produção. Este Setor pode ainda ser classificado quanto ao destino de sua produção (mercado interno e / ou externo) ou quanto à estrutura da produção: monopolista e/ou de livre competição. O Setor de Subsistência é regido por relações pré-capitalistas de produção. O Setor Autônomo, constituído pelos profissionais liberais independentes é regido por relações não capitalistas de produção. Finalmente, o Setor de Atividades Governamentais tem uma dinâmica peculiar. Erroneamente, a ETN analisa as relações de produção na sociedade, como um todo homogêneo e tido como relações capitalistas de produção. Tal falha faz com que seja difícil aplicar corretamente - seu modelo teórico a toda economia, com excessão do Setor Mercado.

Veja-se, por exemplo, o caso do Setor Governo, à luz dos ensinamentos da Economia de Trabalho Néo-Clássica. Esta diz que o produtor (seja o competitivo ou o oligopolista) contratará novos empregados até o ponto em que a sua receita marginal se equilibre com o custo marginal. Ora, o Setor Governo tem a sua receita proveniente do excedente da economia como um todo e não tem como objetivo o lucro; portanto, não é possível calcular a sua receita marginal e determinar o número de seus empregados a partir deste método. Ademais, o Governo tem objetivos sociais, de tal forma que não pode simplesmente dispensar força-de-trabalho em momentos de crise, o que viria a agravar ainda mais o problema social. A solução para o Estado é restringir novas admissões e praticar uma política de austeridade salarial. Pretende-se voltar ao assunto no capítulo 5.

3) A terceira restrição à ETN é derivada da restrição anterior. Ao considerar as relações de produção como homogeneamente constituídas e de caráter capitalista, esta teoria ignora o intercruzamento de força-de-trabalho entre os diversos setores econômicos anteriormente apontados. Em outras palavras, a ETN, não leva em consideração os mecanismos de afluxo e refluxo da força-de-trabalho e nem explica a causa desta movimentação, por exemplo do Setor de subsistência para o Setor de Mercado e vice-versa, ou ainda do Setor Mercado para o Setor Governo ou vice-versa.

4) A quarta restrição à ETN consiste no fato dela escamotear os conflitos de interesses de classes. Para explicar a disparidade salarial entre um mineiro rodesiano e o gerente geral da empresa, admite-se que os dois trabalhadores participam de diferentes mercados de trabalho (14). Outra forma de escamotear esse conflito é o de adotar uma posição apologética, ao atribuir à falta de acesso ao aparelho educacional a causa das disparidades salariais. A Teoria Néo-Clássica não se preocupa em indagar o porque da existência de mercados de trabalho múltiplos ou a causa das oportunidades desiguais de acesso ao aparelho educacional.

5) A quinta restrição levantada contra a ETN, reside no fato dela depositar toda a sua estrutura lógica na premissa de que os fatores de produção são remunerados de acordo com os valores de seus respectivos produtos marginais, num mercado de livre competição, ocorrendo exploração apenas nos casos de competição imperfeita. Esta tese, ao menos em relação ao trabalho, nunca foi suficientemente explicitada pela Teoria Néo-Clássica.

(14) - ROTHCHILD, K.W. - Teoria dos Salários - Edições Quadrante. Editora Universidade de São Paulo - São Paulo, 1971, capítulo VI. ver páginas 78, 79 e 84.

O produto marginal do trabalho continua sendo uma categoria conceitual teórica a exigir comprovação empírica através de medidas matemáticas. Este problema torna-se crucial, principalmente no capitalismo oligopolista, devido à dificuldade de medir o produto marginal dos tecnoburocratas que recebem ordenados. O fato é que inexistem, na literatura econômica neo-clássica, trabalhos empíricos de medição do produto marginal e o correspondente valor do produto marginal, para as diversas profissões. Como vimos na seção sobre a teoria da produtividade marginal, o próprio Milton Friedman permanece vago sobre a questão. Joan Robinson não aceita o ponto de vista de que a teoria da produtividade marginal possa reportar-se a uma teoria de salários:

"Esta doutrina algumas vezes tem sido apresentada como uma teoria de salários. Mas não há nenhum fundamento válido para esta pretensão. A doutrina de que os ganhos de um trabalhador tendem a igualar o produto líquido de seu trabalho, não tem em si nenhum significado real, uma vez que, a fim de estimar o produto líquido, temos que tomar como conhecidas todas as despesas de produção do bem em que ele trabalha, exceto seu próprio salário. (*)

Mas apesar desta objeção ser válida contra a pretensão dela conter a teoria dos salários, ela não é válida contra a pretensão de que a doutrina esteja esclarecendo a ação de uma das causas que governam os salários. Esta doutrina, evidentemente, é puramente circular.

Ela declara que, quando um negociante maximiza seus lucros, numa situação particular de mercado, ele está combinando vários fatores de produção de tal forma que ele não poderia auferir lucros maiores, combinando-os diferentemente." (15).

(*) Joan Robinson está se referindo aqui à tese de Piero Sraffa: *Production of Commodities by Means of Commodities*. Cambridge University Press, Londres, 1960.

(15) ROBINSON, Joan - *An Introduction to Modern Economics*. London, Mc Graw-Hill, 1973 - página 41.

6) A sexta restrição à ETN é que ela confere postura idílica às condições de oferta de força-de-trabalho. Esta seria determinada a partir de curvas de indiferença individuais entre desejo de lazer e desejo de consumir bens, portanto, de trabalhar para ganhá-los. A aceitação deste comportamento evidentemente implica em admitir que os trabalhadores tem garantido o seu mínimo de subsistência, independente da propensão pelo lazer ou trabalho, o que não é verdade. Assim sendo, é mais coerente admitir que a oferta de força-de-trabalho é determinada a partir da necessidade de subsistência e dos meios socialmente existentes para conseguir isto: ou seja, a oferta de força-de-trabalho seria dada a partir da opção que os trabalhadores tem que tomar entre vender sua força-de-trabalho para subsistir e dedicar-se a uma atividade, para subsistir, que não implique em venda de sua força-de-trabalho.

7) A sétima restrição à ETN diz respeito à determinação da demanda por trabalho em regime de monopsonio. Esta restrição prende-se a uma corrente de outras críticas formuladas por autores como Sylos-Labini e Galbraith, que vem questionando a teoria néo-clássica de formação de preços no setor monopolista. Sem alongar muito esta questão, apenas chama-se a atenção para o fato de que a ETN parte do pressuposto de que, para o monopsonista, a despesa marginal com o trabalho é ascendente com o aumento da escala de produção. Ora, só se admitiria isto a curto prazo; mesmo assim, o monopsonista não irá variar abruptamente sua escala de produção, já que os demais fatores são fixos. Dentro de sua escala de produção fixa, é pouco provável que a despesa marginal com trabalho seja ascendente, exceptuando-se o caso em que o monopsonista esteja trabalhando com elevado grau de ociosidade, o que seria, então, uma excessão e não a regra. No longo prazo, o monopsonista planeja a expansão, pois faz parte do que Galbraith denomina sistema

de planejamento. No médio e longo prazo, o monopsonista planeja a expansão de sua necessidade de trabalho, pressionando o Governo a abrir novos cursos profissionais, ou ele mesmo treinado internamente a mão-de-obra, de tal forma a evitar uma ascendente - despesa marginal com trabalho.

8) Finalmente, deixou-se por último a mais importante restrição. A ETN tem toda a sua construção teórica repousando na premissa de que capital e trabalho não somente competem - num mercado livre, como também ninguém é mais forte que outrem, a ponto de sujeitá-lo à sua vontade, por coação. Ora, em boa parte dos países periféricos as condições idealizadas pela ETN não são realistas. Em muitos casos de países periféricos as relações entre capital e trabalho são fortemente controladas pelo Estado. Nestes países os sindicatos não podem barganhar os salários, conforme o figurino Néo-Clássico, pois o Estado intervém - impondo os reajustes salariais por ele determinados. Assim sendo, inexistindo na sociedade a premissa fundamental da ETN, que é a liberdade de negociações entre as Partes, torna-se difícil - aceitar os ensinamentos néo-clássicos para estas sociedades.

Concluindo, tentou-se descrever, aqui, algumas restrições de caráter meramente pragmático à ETN, as quais serão novamente abordadas no capítulo cinco, quando se proporá, alguns elementos para balizar uma nova abordagem para o estudo da Economia do Trabalho. O que se tentou patentear, aqui, é o fato de que a ETN é insuficiente e inadequada para exprimir o processo de trabalho sob o capitalismo oligopolista em países periféricos tanto quanto o trabalho no Setor Público.