



"A ECONOMIA DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO"



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



1450/82



1198201450

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

Autor : JOSÉ HAJJ

Orientador : EDUARDO MATARAZZO SUPLICY

VOLUME : III

São Paulo

-1978-

SEÇÃO V

PESQUISA EMPÍRICA SOBRE

A ECONOMIA DO TRABALHO

NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

OBJETIVO DA PESQUISA

A presente pesquisa tem como objetivo levantar dados primários referentes à força-de-trabalho no Setor Público paulistano, a fim de ilustrar o quadro teórico da Economia do Trabalho correspondente.

Foi visto, nas seções anteriores, como as mudanças nas relações de produção, do modo de livre competição para o modo oligopolista, culminaram com as mudanças na super-estrutura social. A legislação trabalhista, ítem da super-estrutura, foi modificada para atender as novas relações de produção, instituindo-se o FGTS como alternativa à Estabilidade, a fim de permitir às empresas da nova estrutura industrial emergente a prática plena dos métodos tayloristas de aumento de produtividade e de aumento da composição orgânica do capital, com implicações na estrutura qualitativa da força-de-trabalho. A prática do capitalismo oligopolista, de obsoletizar a perícia da força-de-trabalho ou de diminuir o seu preço no mercado, encontrava óbice na Estabilidade do trabalhador.

Entretanto, as mudanças nas relações de trabalho no Setor Público - regidas pelo Estatuto dos Funcionários Públicos - não puderam se processar tão imediatamente quanto as mudanças nas relações de trabalho no Setor Privado da economia - regidas pela CLT. Isto porque a maioria dos funcionários públicos já gozava do direito à Estabilidade, que é garantida aos dois anos de serviço, enquanto que, dos trabalhadores regidos pela CLT, poucos tinham alcançado este privilégio, em virtude da Estabilidade, para eles, ter sido mais um direito em

potencial que um direito real.

Elaborou-se também, na seção III, um quadro dos elementos constitutivos da determinação dos níveis de emprego, salários e ordenados, especificamente nos Setores de Atividades Governamentais e de Empresas Públicas, com relação às economias periféricas.

Na Seção seguinte, estudou-se a evolução do Setor Público e seu duplo papel, de promover a acumulação lucrativa de capital e de absorver e dissolver os custos sociais, aos quais James O'Connor denomina de Gastos com Capital Social e Despesas Sociais do Setor Público. Foi visto também, como as mudanças nas relações de produção no Setor Capitalista - passagem da fase mais competitiva para o oligopolista - foram seguidas pelos desdobramentos nas relações de produção no Setor Público, quando boa parte dos serviços públicos vieram a ser prestados sob forma de empresas públicas.

Em síntese, estudando o papel da Estabilidade nas relações de produção, os determinantes de emprego, salários e ordenados, as diferenças nas relações de produção entre o modo de livre competição e o modo oligopolista bem como seu impacto sobre o Setor Público, procurou-se delinear os principais componentes da Economia do Trabalho no Setor Público.

Caberia, portanto, a esta Seção alinhar dados primários no sentido de corroborar o quadro teórico da Economia do Trabalho no Setor Público exposto nas Seções anteriores. Por conseguinte, a pesquisa deveria coletar evidências a fim de revelar:

a - o avanço contínuo e inexorável da divisão parcelar do trabalho e a tendência à obsoletização da perícia da força-de-trabalho, características das relações de produção -

oligopolistas, que estariam presentes no Setor de Empresas Públicas. Mostrar como, no Setor de Atividades Governamentais, estas tendências não estão ainda claramente definidas; daí as relações de produção neste Setor estarem ainda, numa fase de transição;

b - a forma de determinação do nível de emprego no Setor Público, para mostrar como a determinação deste, no Setor de Atividades Governamentais, é independente do resto da economia, caracterizando, assim, o papel social do Setor de Atividades Governamentais como absorvedor do excedente de mão-de-obra na economia;

c - que o reajuste de ordenados e salários, no Setor de Atividades Governamentais, depende do excedente da economia sob a forma de tributos e das pressões sociais para canalizar este excedente para o atendimento de outras demandas sociais - que não a remuneração do funcionalismo público;

d - que o nível de salários e ordenados no Setor de Empresas Públicas está relacionado com o nível existente no Setor Oligopolista da economia;

e - que a hierarquia, intra-Setor Público, dos níveis de salários e ordenados está diretamente relacionada com a importância estratégica de cada organismo público no planejamento global.

Contudo, considerando-se rígidas limitações de recursos, a pesquisa ficou restrita aos itens "a", "c" e "e", abandonando-se os itens "b" e "d", por exigirem pesquisas muito elaboradas, sobre o que está ocorrendo no resto de economia, com acréscimos não tão expressivos para o objetivo colimado.

Uma vez delimitado o objetivo da pesquisa propõe-se, para desenvolvê-lo, o seguinte plano de trabalho para a Seção V:

- discussão sobre a representatividade do Setor Público paulistano em relação ao Setor Público brasileiro;
- estudo da morfologia do Setor Público paulistano;
- delimitação das empresas públicas incluídas na pesquisa;
- delimitação dos segmentos da Administração Direta incluídos na pesquisa;
- estudo da política salarial no Setor Público paulistano, incluindo a determinação dos níveis de salários e ordenados, a hierarquia destes níveis de inter-organização e análise dos reajustes salariais anuais;
- análise da concentração da renda assalariada no Setor Público paulistano;
- análise da divisão parcelar do trabalho e obsolescência da perícia da força-de-trabalho, no Setor Público paulistano;
- conclusões da pesquisa, considerando-se as hipóteses teóricas levantadas sobre a Economia do Trabalho no Setor Público;
- anexo com a apresentação dos procedimentos metodológicos adotados na apuração dos dados.

UNIVERSO DA PESQUISA1. REPRESENTATIVIDADE DO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL PAULISTANO EM
RELAÇÃO AO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO.

Esta pesquisa foi centrada sobre o Setor Público paulistano assumindo-se sua representatividade como característico do Setor Público brasileiro, com base nos argumentos a seguir expostos.

Pela Constituição brasileira o governo é dividido em três esferas autônomas de competência política e administrativa - federal, estadual e municipal - que têm liberdade de dispor independentemente de suas organizações, obedecidos os preceitos constitucionais.

Por outro lado, observa-se que as unidades administrativas das três esferas da federação brasileira não são homogeneamente desenvolvidas. Ao lado da administração federal, mais dinâmica, temos administrações municipais de regiões menos desenvolvidas e, conseqüentemente, mais resistentes à modernização administrativa.

O estudo da Economia do Trabalho na Administração Pública federal seria o campo de trabalho mais adequado, já que esta, ligada ao poder maior dentro da federação, dá o exemplo de comportamento que é imitado nas esferas estaduais e municipais, contudo, o tamanho da Administração Pública federal e a dificuldade de acesso às informações impossibilitam efetuar a

pesquisa assim idealizada.

Cumpre, portanto, dentro das diversas administrações públicas locais, escolher uma de tamanho relativamente pequeno que, ao mesmo tempo, possa ser representativa da esfera federal. Nestes termos, optou-se por coletar dados relativos à Economia do Trabalho no Setor Público municipal paulistano, assumindo-se sua representatividade da dinâmica federal, de vez que há argumentos convincentes para aceitar o paralelismo entre a Administração Pública federal e a municipal paulistana, como segue:

a - os prefeitos da capital de São Paulo, desde 1969, são indicados e não eleitos^{*}; assim sendo, depreende-se que, na escolha do prefeito, pesa a sua vinculação à estrutura tecnoburocrática e, portanto, supõe-se que ele adote uma linha de atuação identificada com a Administração Pública federal;

b - em relação à Economia do Trabalho, as duas administrações podem não ter tido comportamento idêntico, devido às peculiaridades locais e históricas; mas, certamente, a filosofia que norteou a ambas foi semelhante. Assim, por exemplo, ambas as administrações, a partir de 1969, diminuíram a intensidade de admissão de funcionários estáveis. Para atender às necessidades de trabalho, recorreram cada vez mais a contratos de trabalho não regidos pela Estabilidade: na Administração Direta federal, pela contratação através da CLT/FGTS; na Administração Direta municipal, pela contratação de mão-de-obra por tempo limitado ou pela contratação de diaristas sem direito à Estabilidade; em ambas as administrações, pela criação intensiva de empresas públicas que absorveram as tradicionais funções públicas e cujas relações de trabalho são regidas pela CLT/FGTS;

* O prefeito da capital é indicado pelo governador do Estado respectivo que, por sua vez, é indicado pelo Presidente da República.

c - ambas as administrações já possuíam empresas públicas desde antes de 1964, o que indicaria que elas compartilham do mesmo estágio evolutivo organizacional.

Por estes fatos, pode-se acreditar que a Economia do Trabalho na Administração Pública municipal paulistana seja representativa da Administração Pública federal, para os objetivos deste estudo.

2. O SETOR PÚBLICO PAULISTANO

O quadro nº V-2-B arrola as partes componentes do Setor Público paulistano. Tem-se, inicialmente, a Administração Direta ou Administração do Executivo, figurando em detalhes no quadro nº V-2-A, e que se denominou, metodologicamente, de Setor de Atividades Governamentais. A Administração Indireta, que se denominou de Setor de Empresas Públicas, é constituída pelas autarquias, empresas públicas e empresas de economia mista. Viu-se, na Seção IV, que as autarquias constituem um tipo intermediário de organização administrativa entre a Administração Direta e as Empresas Públicas já que, apesar de terem autonomia quanto a objetivos, são entidades de Direito Público sujeitas a controle financeiro e de política salarial; - por outro lado, elas podem contratar seus funcionários pela CLT, evitando desta forma a Estabilidade. Por conseguinte, - tais organizações, a rigor constituem uma "área cinzenta" entre os dois tipos de organização administrativa. Em todo caso, elas constituem um tipo de organização administrativa em degeneração, isto é, há evidências de que o crescimento do Setor Público está se dando pelo crescimento da Administração Direta ou pelo crescimento das empresas públicas, fundações, etc., em preferência ao crescimento através das autarquias. Neste sentido, seu crescimento, de característica meramente vegetativa, -

QUADRO V-2-A

Evolução das despesas do "Pessoal Executivo" em 1976

	Janeiro		Dezembro	
	Quantidade	Valor	Quantidade	Valor
TOTAL DO EXECUTIVO	89.244	168.672	68.938	266.577
PESSOAL	83.614	125.050	61.113	197.034
Pessoal em atividade				
na Administração Direta	61.442	114.008	68.871	177.535
— Gabinete do Prefeito	635	1.873	735	2.707
— COAR	16.133	29.643	16.457	40.788
— COGEP	195	1.083	223	1.439
— Abastecimento	009	2.102	629	2.873
— Bem Estar Social	1.027	3.194	1.108	4.637
— Educação	15.057	31.670	20.701	59.637
— Finanças	3.340	10.254	3.217	13.698
— Higiene e Saúde	6.057	14.710	8.713	22.830
— Esportes	567	2.116	1.174	3.532
— Transportes	620	1.550	758	2.205
— Negócios Internos e Jurídicos	1.548	3.660	1.587	5.384
— Vias Públicas	1.103	3.213	1.047	4.117
— Serviços e Obras	1.714	3.650	2.018	5.571
— Turismo	273	764	312	1.101
— Cultura	1.746	4.675	1.824	7.080
Servidores comissionados em				
outras entidades	2.283	6.694	2.078	6.973
Licença-prêmio e substituições	89	5.300	168	12.623
TRANSFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA				
E PREVIDÊNCIA SOCIAL	5.430	28.110	5.823	41.131
Inativos	5.430	21.760	5.823	32.584
Pensionistas	—	1.856	—	2.549
Salário-Família Inativos	—	302	—	523
Salário-Família ativos	—	4.002	—	5.466
CONTRIBUIÇÕES DE				
PREVIDÊNCIA SOCIAL	—	13.472	—	28.412

Em Cr\$ mil

QUADRO V-2-B

Evolução do número de funcionários ativos

	31/12/74	31/12/75	31/12/76
TOTAL	68.353	70.648	63.253
ADMINISTRAÇÃO DO EXECUTIVO	64.098	64.121	61.113
EMPRESAS	12.744	14.476	17.108
— Anhembi — Centro de Férias e Saúdes	194	125	162
— CET — Cia. Engenharia de Tráfego	—	—	505
— CMTG — Cia. Municipal de Transportes Coletivos	7.789	8.325	10.035
— COMAB — Cia. Metropolitana de Habitação de São Paulo	149	121	194
— COMGÁS — Cia. de Gás de São Paulo	1.179	1.001	939
— EMURB — Empresa Municipal de Urbanização	247	331	691
— METRÔ — Cia. do Metropolitano de São Paulo	370	3.551	3.479
— PRODAM — Cia. de Processamento de Dados do Município ..	616	935	1.020
AUTARCIAS	7.513	2.040	2.032
— DEPUJ — Departamento de Estrada e Rodagem do Município	257	304	250
— HSPM — Hospital de Serviço Público Municipal	471	595	854
— Município Municipal de São Paulo	150	175	111
— Serviço Funerário do Município	625	642	749

FONTE:

SÃO PAULO (cidade). SECRETARIA DAS FINANÇAS

São Paulo Orçamento e Finanças da Prefeitura 1977

São Paulo, 1977

faz com que estas entidades tenham uma importância relativa ca
da vez menor dentro da totalidade do Setor Público.

Para a finalidade desta classificação considerou-se as autarquias como componentes do Setor de Empresas Públicas, já que se constituem em uma evolução organizacional neste sen
tido; contudo as autarquias municipais paulistanas não serão objeto da pesquisa empírica.

O quadro nº V-2-B relaciona a evolução do número de funcionários por entidade do Setor Público paulistano, do qual deduz-se o coeficiente "nº de funcionários do Setor de Empre-
sas Públicas/nº total de funcionários do Setor Público", confor-
me segue,*

<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>
20,8%	23,4%	23,8%.

Apesar deste coeficiente apresentar tendência de crescimento, ele indica que ainda é pequeno o número do funcio-
nários do Setor de Empresas Públicas, em relação ao total do Setor Público.

Utilizando como critério o número de funcionários pa-
ra avaliar o peso de cada organização, poder-se-ia concluir, erroneamente, pela pequena importância do Setor de Empresas Pú-
blicas na totalidade do Setor Público paulistano. Contudo, de-
ve-se lembrar que, enquanto o Setor de Atividades Governamen-
tais encarrega-se de atividades mão-de-obra intensivas, tal co-
mo educação (vide o elevado número de funcionários na Secre

* total de funcionários das empresas somado ao total de fun-
cionários das autarquias dividido pelo total geral dos fun-
cionários.

taria da Educação, no quadro V-2-A), o Setor de Empresas Públicas abrange atividades capital intensivas, tais como sistema de transporte de massa, processamento de dados, etc., que são atividades passíveis de aumento de produtividade do trabalho, via aumento da composição orgânica do capital. Isto significa que o número de funcionários não é o melhor indicador para se avaliar a importância do Setor de Empresas Públicas dentro da Administração municipal paulistana. Um indicador melhor seria, talvez, a evolução das despesas de capital do Setor Público paulistano, constante no gráfico - nº V-1, através do qual se observa que, enquanto os investimentos em obras públicas mantinham uma variação pouco expressiva, os investimentos em participação e constituição de empresas têm crescido na última década, o que vem a indicar a importância do Setor de Empresas Públicas na dinâmica do Setor Público.

Na seção anterior foram distinguidas, no Setor de Empresas Públicas, as empresas voltadas para o fornecimento de insumos básicos para o Setor Privado, as empresas voltadas para o fornecimento de serviço público e as empresas encarregadas de executar as próprias atividades-meio do Setor de Atividades Governamentais.

Na primeira categoria, das empresas voltadas ao fornecimento de insumos básicos, relacionam-se, no âmbito municipal paulistano, as seguintes:

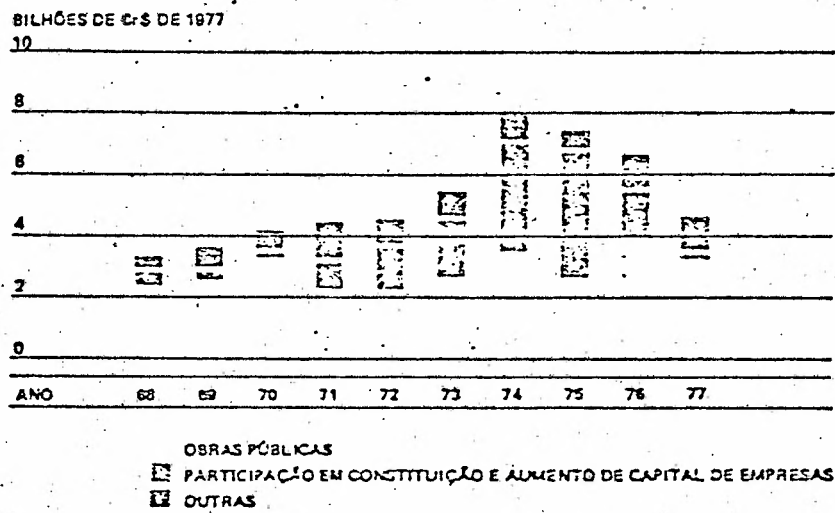
COMGÁS - Companhia de Gás de São Paulo S.A. - objetiva o fornecimento de gás às unidades industriais e residenciais;

ANHEMBI - Centro de Festas e Salões S.A. - objetiva organizar e propiciar local de exposição para feiras e salões para o Setor Industrial e Comercial;

GRÁFICO Nº V-1

MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Evolução real anual da despesa de capital e sua composição



Valores corrigidos: base: índice médio anual da coluna 2 — Disponibilidade Interna — da FGV

FONTE:

SÃO PAULO (cidade) SECRETARIA DAS FINANÇAS

São Paulo Orçamento e Finanças da Prefeitura, 1977

São Paulo, 1977

COHAB - Companhia Metropolitana de Habitação S.A. -
objetiva empreitar a construção de casas populares para a população trabalhadora de baixa renda;

DERMU - Departamento de Estradas de Rodagem do Município - visa a conservação de estradas municipais. Sendo Autarquia, portanto fora do âmbito da presente pesquisa.

Ao contrário do ocorrido a nível federal, onde as empresas fornecedoras de insumos básicos foram as primeiras a serem criadas, ao nível do município paulistano estas empresas só foram criadas a partir de 1966, com excessão do DERMU. A antecendência no surgimento de empresas de serviço público em relação às empresas de insumos básicos, a nível municipal, se de um lado não se enquadra no modelo de evolução histórica da Administração pública federal, de outro lado pode ser explicado pela peculiaridade da função municipal. Sendo o campo de atuação municipal essencialmente local e contando com recursos financeiros limitados, ao governo federal coube a iniciativa histórica de fornecimento de insumos básicos, tendo a Administração Municipal complementado esta atividade a partir de 1966.

Na segunda categoria de empresas - as voltadas ao fornecimento de serviço público - podemos distinguir, a nível municipal paulistano, as seguintes:

CMTC - Companhia Municipal de Transportes Coletivos-S.A. - objetiva a exploração do serviço de transporte urbano de ônibus e troleibus;

METRÔ - Companhia do Metropolitano de São Paulo S.A.

- objetiva a exploração do transporte urbano de metrô;

CET - Companhia de Engenharia do Tráfego S.A. - empresa encarregada de organizar o tráfego viário do município;

EMURB - Empresa Municipal de Urbanização - empresa encarregada de planejar e executar obras de renovação urbana. Neste sentido, pode ser classificada tanto como empresa prestadora de serviço público, quanto como empresa prestadora de atividade-meio (planejamento);

Serviço Funerário Municipal - Autarquia encarregada de prestar o serviço cujo nome indica.

Quanto à CMTC cabe lembrar que, sendo a atividade municipal essencialmente local e de vocação voltada para a prestação do serviço público, sua fundação é anterior a 1964. No entanto, apesar de juridicamente a CMTC ter sido constituída - sob forma de empresa, ela tinha até 1966 característica organizacional bastante assemelhada à Administração Direta, ou seja, Estabilidade de boa parte de seus funcionários, déficit financeiro oriundo do fato das tarifas não cobrirem os custos operacionais, devido à baixa rentabilidade das linhas exploradas.

Finalmente, na terceira categoria de empresas - as voltadas para a execução de atividade-meio do Setor de Atividades Governamentais - distinguem-se:

PRODAM - Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo S.A. - empresa encarregada de executar todo o trabalho de processamento de dados do Setor Público Paulistano;

Hospital do Servidor - Autarquia encarregada de prestar assistência médica aos servidores municipais ;

Montepio Municipal - Autarquia encarregada de administrar a caixa de pecúlio e de aposentadoria dos servidores municipais ;

2.1 O Setor Público Paulistano: As Empresas Públicas Incluídas na pesquisa

Sendo o Setor Público municipal paulistano relativamente grande, cabia selecionar alguns de seus órgãos mais representativos, que pudessem ilustrar o comportamento da Economia de Trabalho no Setor Público. Partindo do pressuposto de que as autarquias são tipos organizacionais intermediários entre a Administração Direta e as Empresas Públicas e que se encontram em degeneração, julgou-se que poderiam ser dispensadas da amostra sem alterar fundamentalmente os resultados.

Quanto às empresas públicas municipais, três delas são relativamente novas e, portanto, inexistem documentos históricos comprovando sua conduta em relação à Economia do Trabalho. Estas empresas são CET - 1976; ANHEMBI - recebida pela Prefeitura em 1975, e EMURB. Deste modo, com exceção destas três, as demais empresas constantes do quadro nº V-2 foram incluídas no estudo.

A principal fonte de informação sobre a Economia do Trabalho nestas empresas deriva de : a) contribuição sindical, b) fichas de rescisão de contratos de trabalho arquivadas nos sindicatos e c) levantamento de balanços, atas de assembleias dos acionistas e outras informações indiretas. Estas últimas

foram levantadas em jornais, publicações econômicas e documentos arquivados na Junta Comercial do Estado de São Paulo. Em relação à primeira e segunda categorias de informação, as fontes consultadas são as seguintes:

NOME DAS EMPRESAS LEVANTADAS E RESPECTIVA FONTE DE LEVANTAMENTO:

- 1 - COMPANHIA MUNICIPAL DE TRANSPORTES COLETIVOS - CMTc.
- 2 - COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO - METRÔ.
 - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Carris Urbanos de São Paulo.
- 3 - COMPANHIA DE HABITAÇÃO DE SÃO PAULO - COHAB.
 - Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis de São Paulo.
- 4 - COMPANHIA DE GÁS DE SÃO PAULO - COMGÁS.
 - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Produção de Gás de São Paulo.
- 5 - COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DE SÃO PAULO - PRODAM.
 - Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisa no Estado de São Paulo.

Informações gerais referentes a todas as empresas foram levantadas no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE.

As informações referentes ao funcionalismo da Administração Direta da Prefeitura Municipal de São Paulo foram obtidas através de consulta à legislação municipal e do acesso aos arquivos do Departamento de Administração do Município - DAMU.

2.2 O Setor Público Municipal Paulistano: Os Segmentos da Adm

nistração Direta Incluídos na Pesquisa.

A Administração Direta da Prefeitura de São Paulo - possui, em termos de força-de-trabalho, quatro quadros de funcionários a saber:

- I - Quadro de Pessoal Administrativo;
- II - Quadro de Magistério;
- III - Quadro de Fiscais;
- IV - Quadro Artístico.

O segundo quadro reúne as atividades relacionadas ao Magistério Municipal, tais como, professores, diretores de escola, orientadores pedagógicos, etc.. Cumpre observar que, neste quadro, não está incluído o pessoal administrativo das escolas, escriturários, serventes escolares, etc., os quais integram o quadro do Pessoal Administrativo. O terceiro quadro compreende o pessoal encarregado da fiscalização de obras, valores mobiliários, de feiras livres, etc.. O quadro Artístico compreende o pessoal da Orquestra Sinfônica municipal. A pesquisa não irá dedicar-se a estes 3 últimos quadros já que agregam categorias profissionais bastante reduzidas, casos dos quadros de fiscais e artístico, ou bastante restrito, caso do quadro do magistério. Destarte, a análise cingir-se-á ao Quadro do Pessoal Administrativo.

Os quadros acima mencionados dizem respeito ao conjunto de cargos criados por lei e que são preenchidos ou por concurso público, no caso de cargos efetivos, ou por livre provimento, no caso de cargos em comissão.

Afora estes quatro quadros, a Administração Direta - municipal dispõe, ainda, de:

- a) Contratados por tempo limitado (2 anos, com

possibilidade de prorrogação do contrato).

b) Diaristas - Estes são contratados por tempo indeterminado, mas não ocupam cargos, exercendo funções previstas por decreto.

A rigor, os contratados são admitidos para exercer temporariamente as atividades correspondentes às dos cargos efetivos vagos no Quadro do Pessoal Administrativo até a conclusão do processo de seleção e admissão. Não raro acontece que o número de contratados é superior ao número de cargos efetivos previstos refletindo, deste modo, o fato de o número de cargos estar amarrado a uma estrutura legal que não responde prontamente a um aumento da demanda por força-de-trabalho.

Os diaristas são admitidos para exercerem as funções de "blue-collars". O número de diaristas é fixado por decreto, o que implica em constante atualização, sem consulta ao legislativo, o mesmo não ocorrendo com os cargos efetivos ou em comissão. O processo de seleção e admissão de diaristas - também é mais dinâmico, ao mesmo tempo em que eles não gozam de Estabilidade*.

A pesquisa inclui o levantamento dos contratados (com exclusão dos professores contratados que preenchem lacunas do Quadro do Magistério, não incluídos neste estudo). Também inclui os diaristas, mas somente os diaristas da Administração Direta Centralizada; isto é, exclui aqueles que trabalham nas Administrações Regionais. Esta exclusão prende-se ao fato de que os arquivos de registro dos diaristas das Administrações

* com exceção dos diaristas efetivados: Aqueles que, admitidos anteriormente a Constituição de 1967, completaram 5 anos de exercício.

Regionais estar descentralizado nas respectivas unidades, dificultando destarte a coleta de informações.

Há ainda dois comentários a fazer: a) dado que na Administração Direta coexistem diversas formas de relações de trabalho, faz-se mister identificar qual é a forma dominante e a que tipo de relações de produção elas correspondem; b) o segundo comentário refere-se à representatividade da amostra desta pesquisa em relação ao total da força-de-trabalho da Administração Direta.

Em relação ao item "a", acima, foi elaborado o quadro abaixo que arrola a existência ou não do direito à Estabilidade, para as diversas categorias de força-de-trabalho, na amostra estudada, bem como a sua participação percentual.

<u>Relações de Trabalho</u>	<u>Estabilidade</u>	<u>% em relação total</u>
A- Quadro do Pessoal Administrativo-efetivo	SIM	39,0%
B- Quadro do Pessoal Administrativo-Comissionado	NÃO	2,6%
C- Contratados	NÃO	16,1%
D- Diaristas	NÃO	29,8%
E- Diaristas efetivados	SIM	12,5%
TOTAL -----		100,00

Observa-se que a força-de-trabalho que goza do direito à Estabilidade representa 51,5%, de onde se conclui que, para a amostra, as relações de produção que regem a força-de-trabalho estariam em uma fase de transição entre a forma de livre competição e a forma oligopolista.

Quanto ao item "b", representatividade da amostra pesquisada, o quadro nº V-2-A indica o total da força-de-trabalho

do Poder Executivo, em janeiro de 1976, correspondente a 59.244 servidores e, em dezembro do mesmo ano, a 66.935. Observa-se que o crescimento deveu-se, principalmente, à expansão do sistema de ensino dentro da Secretaria da Educação. Excluindo-se a rubrica Educação (15.057/20.701), teríamos uma força-de-trabalho média anual de 45.200 funcionários e uma taxa de crescimento correspondente de 4,6% no período de 75/76.

Conforme o quadro nº V-3, a amostra pesquisada é de 32.265 servidores. O significado qualitativo deste número em relação ao total da força-de-trabalho se evidenciaria através de uma reconciliação numérica. Entretanto, a simples tarefa de fazer a reconciliação, em virtude da dispersão das fontes de informações exigidas, torna-se tão trabalhosa quanto pesquisar a população total.

Estima-se em 13.000 o número de diaristas das Administrações Regionais (COAR) que foram excluídos da amostra pelo motivo anteriormente apontado. Sendo os diaristas a força-de-trabalho de mais baixa remuneração, a exclusão deste efetivo distorce o resultado do cálculo da concentração da renda e dos reajustes salariais adotados, na Administração Direta, que serão estudados posteriormente.

Da mesma forma, o quadro de Ensino municipal, mais os professores contratados, têm sua renda homogeneamente concentrada no extrato médio, enquanto que o Quadro de Fiscalização tem sua renda homogeneamente concentrada no extrato superior, todos excluídos da amostra.

Dadas estas considerações, temos que:

a) a estimativa da concentração da renda na Administração Direta, a partir da amostra, não deve ser extrapolada

QUADRO Nº V-3

PMSP - QUADRO RESUMO PESSOAL - 1976

(AMOSTRA DA PESQUISA)

CARGOS OCUPADOS										
Refe- rência	Tab.I (Comissão)	Tab.II	Tab.III	Tab. (PS) Suj.a extin- ção	Sub total	(-)Diaristas Efetivados	Total de Cargos o- cupados	Contratados	Diaris- tas	Total Geral
DA 15	15				15		15			15
DA 14	01				01		01			01
DA 13	99				99		99			99
DA 12	85			01	86		86	01		87
DA 11	239	101		02	342		342			342
DA 10	01	07			08		08			08
DA 09	50				50		50	04		54
DA 08	30	07			37		37			37
DA 07	02				02		02			02
DA 06	22	96			118		118	01		119
DA 05	02				02		02			02
DA 04	28			02	30		30	03		33
DA 03	34				34		34			34
DA 01	25				25		25			25
DA								24		24
24	83	490		01	574		574	13		587
23	03	198		01	202		202	01		203
22			1.460		1.460		1.460			1.460

QUADRO Nº V-3 (continuação)

PMSP - QUADRO RESUMO PESSOAL - 1976

CARGOS OCUPADOS										
Referência	Tab.I (Comissão)	Tab.II	Tab.III	Tab. (PS) Suj.a extinção	Sub total	(-)Diaristas Efetivados	Total de Cargos o cupados	Contratados	Diaris tas	Total Geral
21	89	248	149	01	150		150	164		314
20			37	91	128		128	28		156
19				03	340		340	01		341
18										
17	11		230	26	267		267	128		395
16			383		383		383	546		929
15			392	28	420		420	483		903
14			09	31	40		40	34		74
13 B		158			158		158		157	315
13 A		619		09	628		628	71	145	844
12		18	6.374	411	6.803		6.803	831	49	7.683
11		33	796	166	995	315	680	1.183	619	2.482
10		13	1.486		1.499	1.397	102		1.825	1.927
09		47	709	18	774	697	77	01	705	783
08			430		430	319	111	25	110	246
07			244		244	244		06	282	288
06			323	22	345	323	22		339	361

QUADRO Nº V-3 (Continuação)

PMSP - QUADRO RESUMO PESSOAL - 1976

CARGOS OCUPADOS										
Referência	Tab. I (Comissão)	Tab. II	Tab. III	Tab. (PS) Suj. a extinção	Sub Total	(-)Diaristas Efetivados	Total de Cargos o cupados	Contratados	Diaris tas	Total Geral
05			540		540	540			2.530	2.530
04			183		183	183			4.540	4.540
03			4		4	4			2.357	2.357
TOTAL	819	2.035	13.749	813	17.416	4.022	13.394	5.213	13.658	32.265

sem as precauções que as considerações acima feitas exigem;

b) a força-de-trabalho que na Administração Direta não goza de Estabilidade é maior que a verificada na amostra, em virtude do contingente de diaristas das Administrações Regionais e dos professores contratados.

Em síntese, estas são as referências a respeito da qualidade e representatividade da amostra da força-de-trabalho da Administração Direta e que servem para melhor posicionar os resultados da pesquisa.

A POLÍTICA SALARIAL NO SETOR PÚBLICO

1. Antecedentes Históricos da Política Salarial no Setor Público

1.1 - A política Salarial no Setor de Atividades Governamentais a Nível Federal, até 1964

Guerreiro Ramos escrevendo a respeito dos níveis de remuneração do funcionalismo federal no período anterior a 1964 (83), mostra bem, como os funcionários do Setor de Atividades Governamentais tiveram sempre sua remuneração reajustada abaixo dos índices do custo de vida. Evidentemente, uma deterioração salarial, ao longo de um período tão grande como o de 1945/1964, além de ser contrária à política populista vigente na época, seria insustentável sem originar graves problemas sociais. Certamente, o funcionalismo deve ter tido outras formas de compensação salarial monetárias e não monetárias. As relações estatutárias, de características paternalistas, forneciam compensações não monetárias que aqui não cabe discutir. Exemplos de compensação monetária vemos na possibilidade de acumulação de cargos, permitida na época, na licença prêmio em pecúnia, etc.

1.2 - A política Salarial no Setor de Atividades Governamentais a nível Federal, pós-1964

Neste período, como mostra Roberto B.M. Macedo (84), enquanto que os índices de reajustes salariais para uma amostra de

(83) RAMOS, Guerreiro - Administração e Estratégia do Desenvolvimento. - Elementos de uma Sociologia Especial da Administração. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1966. Páginas 375 a 380.

(84) MACEDO, Roberto B.M. - Op. Cit. página 32.

referências do funcionalismo giraram em torno de 3,14 vezes, a variação do salário mínimo no Rio de Janeiro foi de 3,71 vezes, identificando-se deste modo, perdas reais de salários mais graves que as ocorridas, no período, no salário mínimo. Contudo, em virtude da eliminação do paternalismo político identificada no congelamento das formas alternativas de compensação salarial - entre as quais a proibição de acumulação de cargos - a situação salarial do funcionalismo agravou-se de forma insustentável. Esse fenômeno, aliado ao aumento de arrecadação do Estado a partir do "milagre econômico", deu origem, em 1970, aos estudos do novo Plano de Classificação de Cargos que veio a ser implantado em 1976. Aproveitou-se, ainda, este ensejo para substituir as relações estatutárias de trabalho pela C.L.T./FGTS. O plano de reclassificação oferecia atualização de salários deteriorados; contudo, tal vantagem exigia, em contrapartida, que os funcionários abandonassem o Estatuto e optassem pela CLT/FGTS. Aparentemente, poder-se-ia levantar a hipótese de que a política de contenção salarial teria sido proposital, a fim de, a longo prazo, induzir a alterações nas relações de trabalho. Porém, apesar de haver uma relação de indução entre a política salarial e as modificações nas relações de trabalho, a estratégia da política salarial não foi orientada por este propósito. A política salarial, como foi sustentado, depende do excedente econômico e das demandas sociais. Ora, o novo plano de reclassificação a nível federal teve seu início de estudos a partir do "milagre econômico", com o crescimento do excedente, e implantação em 1976. Ademais, em 1977, com a diminuição do excedente e já implantado o Plano, enquanto o funcionalismo federal teve, naquele ano, um reajuste da ordem de 30%, as demais categorias profissionais, com dissídio no mês de março, foram reajustadas em 39%.

Os comentários acima sobre os antecedentes históricos da política salarial no (SAG) têm em vista pincelar um quadro de referência para situar a política salarial no (SAG) paulista no, assunto do presente capítulo.

2. Os Reajustes Salariais Anuais no Setor Público Paulistano

2.1 - Os reajustes salariais na Administração Direta

Ao contrário do Setor Privado e do Setor de Empresas Públicas, cujos índices anuais de reajuste salarial tem uma metodologia de cálculo prevista por lei (*), os reajustes salariais no Setor de Atividades Governamentais não seguem uma sistemática publicamente definida. Afora este fato, por vezes ocorre, como de fato ocorreu, em 1975, na Administração Direta paulistana, que uma reclassificação geral de cargos, com ampla melhoria salarial, vem a substituir a aplicação pura e simples de um índice de reajuste.

Examinando-se a série histórica de reajustes anuais de salários na Administração Direta Municipal (vide quadros nºs V-4, V-5 e V-6) observa-se que as ocorrências de maiores índices de reajustes, a partir de 1967, foram coincidentes com a implementação de reclassificações gerais de cargos, respectivamente em 1969 e 1975.

O primeiro plano de reclassificação a que nos referimos surgiu dois anos após a Reforma Tributária federal de 1966

(*) Para acompanhar a legislação sobre o cálculo dos reajustes salariais vide: DIEESE, Dez anos de Política Salarial;

QUADRO Nº V-4

COMPARAÇÃO ENTRE O AUMENTO DE CUSTO DE VIDA E OS
REAJUSTES SALARIAIS NO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL.

1970 = 100

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
I.C.V.-DIEESE	100	123,23	150,86	188,86	252,94	323,48	454,81	656,66
I.C.V.-FGV	100	121,23	143,79	162,81	203,96	249,56	351,53	507,71
I.C.V.Min.Trab.	100	120,63	145,94	166,10	208,08	254,60	358,64	517,98
SAL.MÍNIMO	100	120,51	143,59	166,66	201,74	284,68	410,34	590,94
CMTC	100	123,0	152,52	179,97	210,56	290,58	415,53	581,75
PRODAM	100	122,0	150,67	179,29	209,77	302,08	422,91	596,3
COMGÁS	100	121,35	148,60	176,20	205,02	293,18	398,72	558,21
METRÔ	100	123,0	144,52	173,43	249,73	349,63	489,48	680,38
COHAB	100	122,0	150,06	178,57	210,71	301,32	412,80	582,05
ADM.DIRETA	100	120,0	144,0	165,60	190,44	303,56	416,18	556,43

FONTE: DIEESE - Departamento Inter-sindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos.
Legislação sobre o funcionalismo municipal paulistano (vide quadro V-5).

QUADRO Nº V-5AUMENTO SALARIALDOS SERVIDORES MUNICIPAIS PAULISTANOS

A N O	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Δ % Aumento (1)	56,7	80,0	46,0 (2)	25,0	20,0	37,4 (3)	20,0

A N O	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Δ % Aumento	20,0	20,0	15,0	15,0	59,4 (4)	37,1 (5)	33,76 (6)

OBSERVAÇÕES:

- (1) Os aumentos de 64, 65, 67, 68 e 69 vigoraram a partir de 01 de janeiro. O aumento de 1970 a partir de 01/02 e o de 1971 em diante a partir de 01/03.
- (2) O aumento de 1966 foi parcelado: 1º em 01/01/66 de 35% + 5% em 01/07/66 e 6% em 01/10/66 (base dezembro/65).
- (3) Em 1969 devido a reclassificação de cargos houve 2 aumentos simultâneos.
- o primeiro representou reajuste salarial equivalente a 25% a mais sobre o salário base em dezembro de 1968.
 - o segundo aumento representou reclassificação de cargos que foi equivalente a um aumento médio de 12,38% (média ponderada do número de cargos existentes pelo aumento através de reclassificação de cada cargo), em relação a dezembro de 1968. (Excluído diaristas)

QUADRO Nº V-5

(CONTINUAÇÃO)

- (4) Aumento devido a reclassificação de cargos, calculado pelo aumento proporcionado a cada cargo ponderado pelo número de cargos ocupados, na amostra.
- (5) O reajuste de 1976 foi de 30%; mas neste ano houve uma reclassificação de com aumento salarial de 47,5% para os diaristas da amostra; o aumento geral ponderado foi de cerca de 37,1% para a nossa amostra.
- (6) No referido ano houve aumento diferenciado com os cargos de vencimentos mais baixos obtendo um percentual de aumento mais elevado. Sendo que a média ponderada de aumento para a amostra foi de 33,76%

OBSERVAÇÃO FINAL - Como na pesquisa não estamos trabalhando com a totalidade da população de diaristas, e como nos anos de 1976, 1977 os diaristas tiveram um aumento maior que as outras categorias, o percentual de aumento por nós calculado para este período está sub-estimado.

A reconstituição do salário médio a partir dos dados do quadro nº V-2-A no início e no término do ano de 1976 oferece uma idéia da sub-estimativa incorrida na avaliação do reajuste real concedido em 1976.

Dividindo-se Cr\$ 125.090.000,00 valor da despesa com pessoal em janeiro de 1976, pelo número de funcionários existentes naquela data, 53.814, obtem-se um salário médio de Cr\$ 2.324,00. Fazendo a mesma operação com os dados referentes a dezembro de 1976, teríamos um salário médio de Cr\$ 3.224,00, o que representa um aumento de 38,7%, representando uma sub-estimativa da amostra em relação a população total de 1,6% do aumento. Infelizmente não estão publica-

(CONTINUAÇÃO)

mente disponíveis estas mesmas informações relativas a a
nos anteriores a 1976.

FONTES:

LEI MUNICIPAL 6.226 de 04/01/63

" " 6.448 de 30/12/63

" " 6.647 de 23/02/65

" " 6.803 de 27/12/65

" " 7.093 de 20/12/67

" " 7.265 de 17/01/69

" " 7.242 de 02/01/69

" " 7.093 de 20/12/67

" " 7.253 de 10/01/69

" " 7.427 de 24/03/70

" " 7.608 de 30/03/71

" " 7.701 de 08/03/72

" " 7.865 de 15/03/73

" " 8.017 de 28/02/74

" " 8.183 de 22/12/74

" " 8.539 de 17/03/77

DECRETO MUNICIPAL 13.239 de 13/07/76

QUADRO Nº V-6

REAJUSTES SALARIAIS NO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL PAULISTANO

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
CMTC	24,0	23,0	24,0	18,0	17,0	38,0	43,0	40,0
PRODAM	25,0	22,0	23,5	19,0	17,0	44,0	40,0	41,0
COMGÁS	26,0	21,35	22,46	18,57	16,36	43,00	36,0	40,0
METRÔ	20,0	23,0	17,50	20,0	44,0	40,0	40,0	39,0
COHAB	28,0	22,0	23,0	19,0	18,00	43,0	37,0	41,0
ADM.DIR.	20,0	20,0	20,0	15,0	15,0	59,4	37,1	33,7

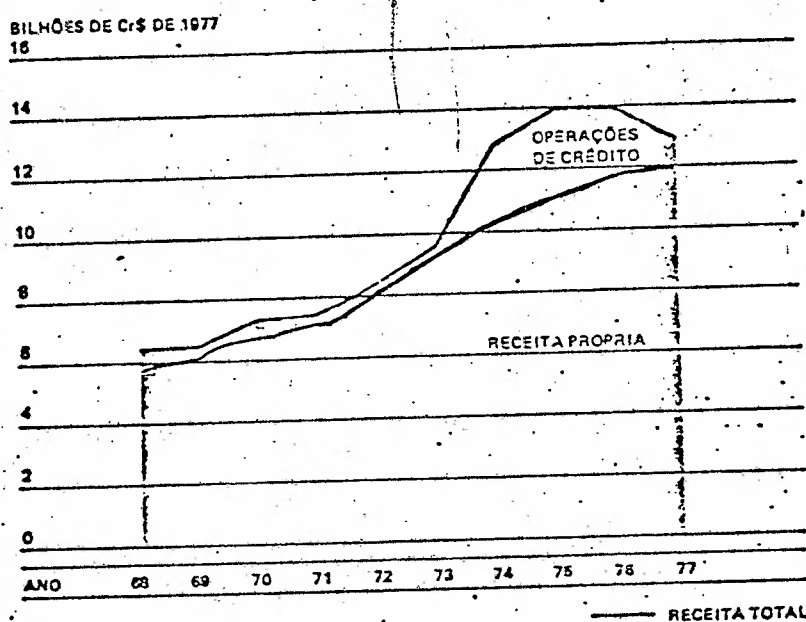
Fonte: 1.DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
2.Legislação sobre funcionalismo Municipal (vide Quadro V-5)

(Lei Federal nº 5172/66) que favoreceu especialmente o município de São Paulo, possibilitando o aumento de sua receita. O segundo plano de reclassificação de cargos, aprovado em dezembro de 1974 e posto em execução em 1975, seguiu o impulso na receita municipal provocado pelo "milagre econômico" de 1971/73. (vide gráfico V-3). Observa-se a existência de uma defasagem de aproximadamente três anos entre o impulso do aumento da receita municipal e uma melhoria na remuneração do funcionalismo municipal devida à reclassificação de cargos. Pode-se atribuir este intervalo de tempo a duas causas. A primeira diz respeito à necessidade de atendimento de demandas por serviço público municipal, oriundas dos diversos grupos de pressão social, sendo estas reivindicações atendidas prioritariamente. A segunda causa, conforme a Lei de Parkinson, é a natural demora-padrão de todo organismo burocrático, ou seja, o intervalo de tempo necessário para se estudar e aprovar novo plano de reclassificação de cargos.

Finalmente, em consequência indireta da política do Presidente Geisel de melhoria salarial no período 1975/6, a Administração Direta municipal também privilegiou os segmentos de renda mais baixa dentro da força-de-trabalho municipal: 1- Em 1976 houve uma reclassificação das referências salariais dos diaristas; para a amostra de diaristas desta pesquisa, esta reclassificação representou um aumento salarial da ordem de 47,5% (referente a reclassificação acrescido do reajuste de 30% daquele ano). 2- Em 1977, não podendo conceder índices de reajustes iguais aos concedidos no Setor Privado, a Prefeitura ofereceu aumentos diferenciados, com porcentagem de aumento mais elevado para os servidores situados na extremidade inferior da escala salarial. Em síntese, no período 76/77, acompa-

GRÁFICO Nº V-3Município de São Paulo: Evolução Real anual
da Receita total e da Receita Própria

Evolução real anual da receita total e da receita própria



Valores corrigidos; base: índice médio anual da coluna 2 — Disponibilidade Interna — da FGV

FONTE:

São Paulo (cidade) Secretaria das Finanças:

São Paulo, Orçamento e Finanças da Prefeitura, 1977

São Paulo, 1977.

Quando a tendência geral na economia de uma melhoria na distribuição da renda, os segmentos de renda mais baixa, na Administração Direta paulistana, foram beneficiados com aumentos salariais maiores.

É oportuno discutir por que melhorias mais substanciais na remuneração dos servidores da Administração Direta foram concedidas via reclassificação de cargos e não através de um puro aumento. Neste sentido, observar o que tem ocorrido em matéria de estrutura de cargos nas empresas públicas municipais pode ser elucidativo. Nas guias de contribuição sindical da Prodam observa-se, de ano para ano, constantes e significativas variações nas denominações dos cargos. Tais alterações, como bem constatou Braverman, são intrínsecas à organização do trabalho sob as relações de produção oligopolistas. De modo semelhante, o Setor de Atividades Governamentais é também impedido a agir, se bem que com menos intensidade, já que as relações de produção aí vigentes não são completamente oligopolistas. Contudo, como as estruturas de cargos e salários na Administração Direta são rigidamente fixados por lei, a oportunidade de oferecer aumentos salariais mais substanciais vem conjugada com uma nova reclassificação de cargos que permite diferenciar os aumentos.

Afora os anos em que foram implementados planos de reclassificação de cargos, os demais anos caracterizaram-se, na Administração Direta, por reajustes salariais sempre inferiores aos índices de reajustes oficiais fixados nos dissídios coletivos das demais categorias profissionais.

Deste modo, observa-se, na prática, a hipótese de que os reajustes no Setor de Atividades Governamentais dependem,

de um lado, do excedente da economia sob forma de receita governamental e, de outro lado, das demandas sociais por serviço público com atendimento prioritário. Isto resulta, para o funcionalismo, em um ciclo mais amplo para a atualização salarial. Enquanto que as demais categorias profissionais tem reajustes salariais anuais mais próximos dos índices de custo de vida, o funcionalismo tem um ciclo mais amplo, compreendendo reajustes anuais inferiores à variação dos índices anuais de custo de vida, durante o ciclo, e, no fim do ciclo, após o aumento da receita governamental, processa-se a reclassificação geral de cargos, repondo as perdas salariais ocorridas durante o ciclo. O quadro nº V-4 ilustra bem esta tendência. No período de 1970 a 1974, o funcionalismo teve perdas substanciais em seus salários; contudo, estes foram reconstituídos, em 1975, através da reclassificação de cargos.

Finalmente, cumpre observar que o ciclo mais amplo de recomposição salarial na Administração Direta torna-se uma forma pervertida de aumento de produtividade, pois, esta não é consequência do aumento do produto por unidade de trabalho, mas sim, da diminuição do valor pago em retribuição ao trabalho; em outras palavras, intensifica-se a extração da mais-valia absoluta. Esta situação é bastante compreensível ao se reconhecer que sempre cabe ao Setor de Atividades Governamentais executar as funções mão-de-obra intensivas, com parca possibilidade de aumento da produtividade do trabalho, atividades estas, tais como educação, saúde, etc.

2.2 - Os reajustes salariais anuais nas Empresas Públicas Municipais Paulistanas

Com excessão do METRÔ, os reajustes salariais nas em-

presas públicas municipais têm obedecido às regras estabelecidas pela legislação em vigor referente aos dissídios coletivos de trabalho.

Os funcionários do METRÔ não estão, oficialmente, enquadrados em nenhum sindicato, apesar de, para efeitos legais, recolherem as contribuições sindicais e efetuarem as homologações das rescisões de contrato de trabalho no Sindicato dos Carris Urbanos. Atualmente, os funcionários do METRÔ estão criando o seu próprio sindicato. Como resultado disto, os reajustes salariais dos funcionários do METRÔ não eram conquistados através do dissídio coletivo, mas, fixado pelo Prefeito. Na prática, os funcionários do METRÔ têm tido reajustes com índices equivalentes aos apurados pela fórmula de reajuste salarial, para os dissídios do mês de março. Contudo, como não havia obrigação de seguir tais índices, tal não foi feito em 1975, quando os funcionários do METRÔ foram reajustados em 44% contra uma média de 17% para as demais categorias profissionais pesquisadas (vide quadro nº V-6). Em consequência, os trabalhadores do METRÔ foram a única categoria profissional, nesta pesquisa, que, no período de 70/77, tiveram reajustes salariais superiores aos índices de custo de vida do DIEESE. Para o mesmo período, as demais categorias profissionais pesquisadas foram reajustadas com índices superiores aos índices de custo de vida da FGV e do Ministério do Trabalho, contudo, inferiores aos índices publicados pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos.

3. Nível de Salários e Ordenados no Setor Público Paulistano

3.1 - Introdução

Conforme explicações encontradas no Anexo, devido ao avançado estágio de divisão do trabalho alcançado pelas empresas públicas pesquisadas, existe uma diferenciação muito grande na estrutura dos cargos. Tal situação torna difícil uma comparação de salários por cargo, nas diversas empresas, em vista da dificuldade de encontrar a correspondência entre cargos de tal forma diferenciados. Contudo, dentre os dados coletados foram selecionados os cargos de denominação igual ou semelhante, sendo classificados em cargos de produção, técnicos de nível superior, de chefia e direção, administrativos e apoio administrativo, a fim de que se possa visualizar as variações salariais, por cargo, de empresa para empresa, e das empresas para a Administração Direta, nos diversos segmentos da força-de-trabalho. O resultado está apresentado nos quadros nºs V-7 até o V-12.

O que se evidencia, à primeira vista, nestes quadros, é que o nível de salários e ordenados na Administração Direta, em qualquer segmento, é sempre inferior ao vigente nas empresas públicas, com excessão de apenas dois cargos no segmento de apoio administrativo. A diferença de remuneração entre a Administração Direta e as empresas públicas amplia-se paulatinamente à medida que se sobe na hierarquia organizacional. No topo da hierarquia a diferença chega a ser de três vezes e meio, para os cargos de Chefe Departamento/Chefe de Gabinete.

Deste modo, torna-se patente que o nível de salários

QUADRO Nº V-7

QUADRO COMPARATIVO DA MÉDIA DE
SALÁRIOS PAGOS, POR CARGO, DE
PRODUÇÃO, NO SETOR PÚBLICO PAU
LISTANO.

PERÍODO 74/76

(em número de salários-mínimos)

CARGOS DE PRODUÇÃO	METRÔ	COMGÁS	COHAB	PRODAM	ADM.DIRETA
motorista	4,01	2,50	2,17	3,34	2,57
mecânico de autos mec. de manutenção	4,85	4,38	-	-	2,57
eletricista encar.serv.eletr. oficial eletric.II eletr.de manuten.	5,0	4,58	-	4,31	3,42
mestre/enc.manut. téc.de manutenção	13,97	8,22	4,45	-	3,42
servente indl. serviçal I ajudante servente servente pedreiro	1,70	1,34	1,27	1,40	1,20
apontador	2,13	2,95	-	-	-
mestre de obras fiscal de obras	6,32	-	7,52	-	3,12

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadro V-5)

2. Médias das médias de salários observados nas Guias de
Contribuição Sindical, de cada ano, divididas pelos
salários-mínimos dos respectivos anos.

QUADRO Nº V-8

QUADRO COMPARATIVO DA MÉDIA DE SALÁRIOS PAGOS, POR CARGO ,
DE AUXILIARES NÃO QUALIFICADOS, NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

PERÍODO 74/76

(em número de salários-mínimos)

CARGOS AUXILIARES NÃO QUALIFICADOS	METRÔ	COMGÁS	COHAB	PRODAM	ADM.DIRETA
mensageiro contínuo serviçal	1,57	1,47	1,08	1,36	1,32
entreg.de avisos	-	-	-	1,65	2,34
zelador	-	-	1,61	8,16	2,13
telefonista	2,63	1,94	2,52	2,32	1,93
ascensorista	-	1,58	1,32	-	1,45
guarda vigilante porteiro serviçal	2,28	1,95	1,67	-	1,32
cofeiro	1,35	1,62	2,04	1,51	1,61
garçon	2,58	-	3,02	3,08	-
op.de mág.de reprografia	2,32	-	2,30	1,65	2,57

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadro V-5).

2. Média das médias de salários observados nas Guias de
Contribuição Sindical, de cada ano, divididos pelos
salários mínimos dos respectivos anos.

QUADRO Nº V-9

QUADRO COMPARATIVO DA MÉDIA DE SALÁRIOS PAGOS POR
CARGO, ADMINISTRATIVOS, NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

PERÍODO 74/76

(em número de salários-mínimos)

CARGOS ADMINISTRATIVOS	METRÔ	COMGÁS	COHAB	PRODAM	ADM.DIRETA
aux.escritório	2,45	2,04	2,07	1,95	-
escreurário I	3,13	2,75	3,07	-	2,82
escreurário II	4,16	4,25	4,47	-	-
escreurário III	-	7,04	4,99	-	-
recepçionista I	-	3,09	-	2,54	-
recepçionista II	3,29	3,12	-	-	-
datilógrafa I	-	2,81	2,31	-	-
datilógrafa II	-	3,79	2,79	2,96	-
secretária I	5,66	5,82	4,43	4,33	4,13
secretária II	6,42	-	-	5,19	-
desenhista	6,02	4,89	-	4,60	3,75
operador contábil	-	-	5,10	4,84	2,83
almoxarife	-	4,23	-	7,18	3,75

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadro V-5)

2. Média das médias de salários observados nas Guias de Contribuição Sindical, de cada ano, divididos pelos salários-mínimos dos respectivos anos.

QUADRO Nº V-10

QUADRO COMPARATIVO DA MÉDIA DE ORDENADOS PAGOS
POR CARGO, TÉCNICOS, NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

PERÍODO 74/76

(em número de salários-mínimos)

CARGOS TÉCNICOS	METRÔ	COMGÁS	COHAB	PRODAM	AD.DIRETA
secret. bilingue	10,64	-	-	11,25	-
assist. Adm. I. técnico de Adm. analista adm	13,21	8,43	-	-	6,67.
assist.serv. Adm. anal.serv. Adm.	II -	11,49	-	12,16	-
engenheiro; engenheiro I	21,27	11,39	14,5	10,96	7,33
arquiteto	-	-	-	9,28	7,33
advogado; ass.jurídico	31,24	-	11,37	14,98	7,33
economista; ass.econ.financ.	12,27	-	-	14,61	7,33
bibliotecário	7,97	-	-	6,05	7,33
assist.social	10,92	-	8,84	-	7,33
anal.sist.Sr.	26,02	-	-	24,50	-
anal.sist.jr.	16,08	-	-	14,51	6,67
anal.OM sr.	22,56	-	-	20,11	-
programador	13,62	-	-	13,02	-
analista OM	18,25	-	-	15,60	-

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadra V-5)

2. Média das médias de ordenados observados nas Guias de contribuição Sindical, de cada ano, divididas pelos salários mínimos dos seus respectivos anos.

QUADRO Nº V-11

QUADRO COMPARATIVO DA MÉDIA DE ORDENADOS PAGOS POR
CARGO, NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO.

PERÍODO 74/76

(em número de salários mínimos)

CARGOS DE CHEFIA

CARGOS CHEFIA	METRO	COMGÁS	COHAB	PRODAM	ADM.DIRETA
chefe depto. chefe depto.pess. dir.téc.depto.	28,72	-	16,50	-	13,03
chefe divisão coord.de compras chefe unid.region.	18,78	-	9,82	16,89	8,87
chefe de seção encarregado pess.	7,92	-	6,45	6,66	5,52

CARGO DE DIREÇÃO

CARGOS DIREÇÃO	METRO	COMGÁS	COHAB	PRODAM	ADM.DIRETA
secret.municipal supervisor gerentes projetos superint.program.	52,13	42,92	-	29,12	25,13
chege gabinete chefe depto. chefe div.operac.	49,59	-	-	20,12	14,34

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadro V-5)

2. Média das médias de ordenados observados nas Guias de Contribuição Sindical, de cada ano, divididas pelos salários-mínimos dos respectivos anos.

QUADRO Nº V-12

TABELA DE SALÁRIOS

MÉDIOS NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

(em número salários-mínimos)

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	
X S.M. nº de func.	4,11 282	4,46 413	4,77 695	5,74 1043	- -	5,61 3084	METRÔ
X S.M. nº de func.	2,42 1005	- -	3,14 1188	3,39 1038	3,97 833	3,80 802	COMGÁS
X S.M. nº de func.	- -	- -	3,57 125	3,64 120	4,63* 110	3,89 139	COHAB
X S.M. nº de func.	-	6,48* 53	1,85* 113	4,24 614	4,80 820	4,73 806	PRODAM
X S.M. nº de func.	- -	- -	- -	- -	- -	3,24 32265	ADM. DIRETA

* deve-se excluir da comparação os salários médios deste ano, pois a amostra se encontra viesada, conforme esclarecido nos comentários no Anexo

FONTES: 1. Legislação sobre o Funcionalismo Público Paulistano.
(vide Quadro V-5)

2. Guias de Contribuição Sindical.

e ordenados na Administração Direta não acompanha o vigente no setor de Empresas Públicas, o que vem de encontro às hipóteses de que: 1- os reajustes salariais mais significativos, na Administração Direta, são concedidos sempre em função do excedente econômico sob forma de tributos e das reivindicações sociais, convencionadas como prioritárias, sobre o aparelho de Estado; 2- o nível inferior dos salários e ordenados na Administração Direta, em relação ao Setor de Empresas Públicas, reflete a perda de importância estratégica da burocracia da Administração Direta no planejamento do Setor Público, em virtude da radical descentralização administrativa e da obsolescência do conceito tradicional de serviço público; 3- a nível de super-estrutura social, a causa da diferença entre o nível de ordenados da Administração Direta e o nível de ordenados das empresas públicas é encontrada no fato de estarem, os primeiros, atrelados ao ordenamento jurídico do Direito Administrativo tradicional que não dá oportunidade a uma diferenciação mais acentuada entre salários e ordenados.

3.2 - Variação do nível de ordenados entre Empresas Públicas Paulistanas

Que fatores estabelecem o nível de ordenados nas empresas públicas? No caso particular desta pesquisa, o que explica os ordenados mais elevados pagos pelo Metrô comparativamente com as demais empresas públicas, conforme indicam os quadros nº V-10 e V-11?

Foi visto, na Seção III, que o nível de ordenados no Setor de Empresas Públicas não é estabelecido a partir do lucro de cada empresa mas, sim, a partir do excedente econômico

como um todo. Na prática, o nível de ordenados das empresas públicas é estabelecido por analogia com o nível de ordenados no setor oligopolista.

Além disso, a variação de ordenados entre empresas públicas municipais, como apurado nesta pesquisa, parece estar ligada à diferenciação no papel estratégico de cada empresa no planejamento do Setor Público, o que estabelece um certo ordenamento hierárquico entre as mesmas; o METRÔ tem o nível de ordenados mais elevados, seguindo-se num mesmo patamar, a PRODAM e a COMGÁS e, finalmente, situando-se a COHAB.

Analisando-se comparativamente estas empresas municipais verifica-se que o METRÔ é a maior empresa em porte organizacional e, dado o volume de investimentos efetuados em relação ao seu curto período de existência, parece que ela assumiu a execução das prioridades estabelecidas pelo planejamento municipal. O fato do METRÔ ser empresa deficitária e ter recebido subvenção de Cr\$ 400 milhões, em 1976, para a cobertura do seu déficit operacional, não influi na hierarquização do seu papel dentro do planejamento estratégico municipal. (*).

(*) O capital autorizado das empresas públicas municipais, em 1976, está como segue:

EMPRESA	CAPITAL Cr\$ 1.000.000,00	% SOBRE O CAPITAL TOTAL
ANHEMBI	830	9,2%
CET	10	0,1%
COHAB	100,4	1,1%
COMGÁS	505	5,6%
EMURB	148	1,6%
CMTC	71,5	0,8%
PRODAM	60	0,7%
METRÔ	7.286,0	80,9%
<hr/> TOTAL	<hr/> 9.010,9	<hr/> 100,0%

O fato do capital do METRÔ representar 80,9% da soma

PRODAM e COMGÁS são duas empresas lucrativas (*), mas têm um papel estratégico secundário, comparativamente ao METRÔ, no planejamento estratégico municipal. A PRODAM executa tarefas de atividade-meio e a COMGÁS, após a crise do petróleo de 1973, teve que congelar o seu plano de expansão. Finalmente, numa posição estratégica menos expressiva, parece estar colocada a COHAB, cujo objetivo é a construção de casas populares. Uma vez que inexistente, a nível federal, um programa de subsídios para a construção de casas populares para a população "carente" (com renda de até 3 salários mínimos), a COHAB permanece uma empresa de pequeno porte, cujo objetivo estratégico é limitado pela política habitacional nacional.

dos capitais das empresas públicas municipais, realizado num curto período de sua existência, é um indicador irretorquível de que a atividade exercida pelo METRÔ é a prioritária, dentre as outras executadas pelas demais empresas públicas municipais.

O custo da passagem na linha Norte-Sul do METRÔ era, em 1976, de Cr\$ 6,00, embora o usuário só pagasse, então Cr\$ 2,70, dando assim origem ao déficit operacional. A justificativa oficial para este fato é o "caráter eminentemente social do METRÔ". Na realidade, se cobrado o preço de custo da passagem, este meio de transporte não teria competitividade frente a outros meios alternativos, como taxi ou condução própria; tanto isto é verdade que na determinação da tarifa dos ônibus urbanos prevalece apenas o aspecto econômico, sendo relegados os objetivos sociais. De fato, a visão oficial deve ser apreciada de outro modo: o METRÔ constituiu-se em um serviço indispensável para atenuar as despesas de escala da metrópole paulistana, daí o sentido social que se quer emprestar-lhe.

O fato do METRÔ não conseguir cobrar a tarifa econômica pelos seus serviços, entretanto, não o impede de ter uma forma capitalista de atuação, especialmente no que tange aos métodos para aumentar a produtividade da força-de-trabalho. (FONTE: São Paulo Orçamento e Finanças da Prefeitura 1977, Op.Cit.)

(*) A PRODAM apresentou em 1976 e 1977 uma rentabilidade sobre o capital de 15,9% e 24,1%, respectivamente, conforme balanço publicado.

A COMGÁS é uma empresa de baixa rentabilidade devido a sua pequena escala de operação. Nos exercícios de 1971, 1973 e 1974 apresentou lucro sobre o capital subscrito de 3,04%, 8,5% e 4,9% respectivamente. Em 1975 a empresa registrou prejuízos devido a crise do petróleo e ao congelamento do seu plano de expansão, que lhe permitiria atuar fora da Grande São Paulo.

3.3 - Variação do Nível de Ordenados na Administração Direta Paulistana

Os quadros nºs. V-10 e V-11 mostram, claramente, como os ordenados pagos na Administração Direta estão invariavelmente abaixo daqueles registrados nas empresas públicas, para funções semelhantes. Verifica-se, também, que na Administração Direta todos os cargos técnicos têm os ordenados nivelados enquanto que nas empresas públicas existe uma variação de ordenados pagos para funções diferentes.

O fenômeno acima vem corroborar a hipótese de que a burocracia da Administração Direta vem perdendo sua importância estratégica, em benefício das empresas públicas, em função da descentralização das funções do governo, sem que, em contrapartida, lhe seja atribuída a nova função de administrar corporativamente as entidades descentralizadas.

3.4 - Variação do Nível de Salários nas Empresas Públicas Paulistanas

Enquanto que a variação no nível de ordenados tem uma correlação positiva com a hierarquia da empresa pública, não acontece exatamente o mesmo em relação ao nível de salários. Assim, nos quadros V-7 e V-8, referentes à comparação de salários no Setor Público, os salários mais altos, para cada cargo, se distribuem mais equitativamente entre as empresas públicas municipais, com exceção do METRÔ, que paga os salários mais elevados, como mostra o quadro V-7. Esta excepcionalidade dos salários no METRÔ poder ser explicada pelo fato de que os cargos constantes no quadro V-7 são cargos de "produção" e, portanto,

envolvem diretamente o desempenho técnico da empresa, o que justificaria os salários mais elevados; já os cargos arrolados no quadro nº V-8 são de natureza auxiliar ou de atividade-meio e, não afetando diretamente o resultado da empresa, são remunerados de acordo com os níveis de salários pagos no mercado.

3.5 - Variação do Nível de Salários na Administração Direta Paulista

Quanto aos salários pagos na Administração Direta paulistana, eles se situam, de modo geral, numa escala intermediária, dentre os pagos por aquele segmento do Setor Público. Resumindo-se os quadros V-7 e V-8, referentes à média de salário pago, por cargo, no Setor Público, verificando-se quantas vezes cada organização aparece como a que melhor remunera o conjunto de cargos comuns e classificando estas organizações em ordem decrescente, por este critério, verifica-se que a Administração Direta paulistana ocupa o terceiro quartil nesta classificação. Contudo, o fato dela não se encontrar em último lugar é pouco relevante porque, como se pode ver no quadro nº V-13, a maior parte dos salários pagos na Administração Direta (29% da força-de-trabalho) refere-se a funções não qualificadas ou semi-qualificadas, com rendimentos de até 1,5 salário mínimo, com características mão-de-obra intensivas (i.e. serviçal, atendente). Já nas Empresas Públicas, o percentual dos que ganham até 1,5 salário mínimo é menor do que a verificada na Administração Direta, sendo que, entre as empresas públicas, aquelas que são mais capital-intensivas registram o menor percentual (2,6 no Metrô) e as menos capital intensivas, um maior percentual (15% na COHAB).

QUADRO Nº V-13

PORCENTAGEM DA FORÇA-DE-TRABALHO, EM
RELAÇÃO AO TOTAL DE CADA ORGANIZAÇÃO,
COM RENDA DE ATÉ 1,5 SALÁRIO-MÍNIMO.

1976

METRÔ	2,6%
COMGÁS	7,1%
PRODAM	4,2%
COHAB	15%
ADMINISTRAÇÃO DIRETA	29%

FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano
2. Guias de Contribuição Sindical

MEDIDAS DA CONCENTRAÇÃO DA RENDA NO
SETOR PÚBLICO PAULISTANO: OS ÍNDI-
CES DE GINI

Pretende-se aqui discutir os padrões de distribuição de renda assalariada no Setor Público paulistano, através dos índices anuais de Gini, apurados nesta pesquisa e reunidos no quadro nº V-14-A.

Inicialmente, é preciso registrar um fenômeno comum a todas as curvas de Lorenz obtidas para as empresas públicas: as curvas inter cruzam-se para a mesma empresa em anos diferentes e inter cruzam-se para empresas diferentes em um mesmo ano, de tal forma que a discussão em torno da variação do Índice de Gini no Setor Municipal está sujeita à presente restrição (vide o Anexo II).

Registra-se também o fato de que o METRÔ e a PRODAM, sendo empresas de criação recente, estavam, no período abrangido pela pesquisa, em crescimento, até atingirem a escala operacional desejada por volta de 75/76. Evidentemente, uma comparação dos índices de concentração da renda de uma empresa ainda em fase de estruturação em relação à mesma empresa durante sua plena fase operacional é bastante temerária, pois, qualitativamente, esta mesma empresa utiliza força-de-trabalho de gênero diferente em cada fase.

Na tabela comparativa dos índices de Gini é conveniente excluir da análise os índices da Prodram referentes aos anos de 72 e 73, por serem viesados. Nestes dois anos as relações de contribuição sindical não eram representativas, no sentido de

QUADRO Nº V-14-A

TABELA COMPARATIVA DOS

ÍNDICES DE GINI

(Empresas p/ano)

Setor	Ano	1971	1972	1973	1974	1975	1976	SUCESU Índice	1976 Setor
METRÔ		37,82	36,4	37,26	36,78	-	36,24	45,02	Diversos
COMGÁS		35,24	-	35,9	35,14	34,98	33,94	43,44	Fornecedores
COHAB		-	-	36,62	33,98	42,92	35,82	46,72	Bcos. Fin.
PRODAM		-	54,48	35,9	45,1	42,12	45,3	44,92	Bureaux
ADM.DIRETA		-	-	-	-	-	37,0	42,54	Governo
								39,68	Ind. e Com.

- FONTES: 1. Legislação do Funcionalismo Público Paulistano
 2. Guias de Contribuição Sindical
 3. SUCESU - Anuário dos salários pagos no setor - 1976

incluir a mesma estrutura de força-de-trabalho dos anos subsequentes; assim, por exemplo, naqueles dois anos o número de perfuradores de cartão era muito reduzido, enquanto que inexistia a categoria dos entregadores de avisos. Da mesma forma, o índice de Gini para a COHAB no ano de 1975 é viesado, pois, a estrutura da força-de-trabalho, identificada pelos cargos constantes na relação da contribuição sindical daquele ano, apresenta variação acentuada em relação aos demais anos.

O que se pode deduzir, inicialmente, do quadro nº V-14 é que cada empresa possui um padrão individual de concentração de renda assalariada, sendo que os índices de concentração da renda, ao longo do período pesquisado, variam pendularmente em torno do padrão. Isto pode ser explicado como determinado pela estrutura da força-de-trabalho demandada pela empresa em função das relações técnicas de produção. Em outras palavras, dado que todas as empresas públicas compartilham das mesmas relações sociais de produção, as variações nos índices de concentração de renda de uma empresa para outra devem ser debitadas às variações nas relações técnicas de produção.

Assim, por exemplo, o Setor de Processamento de Dados é, dos setores examinados, aquele em que mais se patenteia a separação radical entre trabalho mental e trabalho manual, assinalada por Braverman. Desta forma, de um lado, há uma grande massa de perfuradores e conferidores de cartões e, de outro lado, há um grupo, relativamente menor, de analistas de sistemas, programadores, etc. A extrema divisão do trabalho neste setor reflete-se no grau de concentração da renda assalariada mais elevado. Observa-se que o padrão de concentração da renda da Prodam para o ano de 1976 é similar ao constatado para o setor de

processamento de dados em geral, para aquele ano. A discrepância entre o índice de Gini da Prodam, 45,3, e o referente ao sub-setor Governo, 42,54, pode ser atribuída à existência exclusivamente nesta empresa, de um elevado número de entregadores de avisos (12,3% do total em 1976), classificados na extremidade mais baixa da hierarquia salarial e elevando, deste modo, em alguns pontos, o índice de Gini da Prodam.

Do mesmo modo que ocorre com a Prodam, os índices de Gini do Metrô, COMGÁS e COHAB, refletem a estrutura da força-de-trabalho existente em cada uma delas.

A tabela comparativa dos índices de Gini (excluindo-se os índices viesados acima referidos) mostra uma relativa melhoria na distribuição da renda assalariada para o período de 1975/76. Esta tendência insere-se na tendência geral da economia no sentido de uma melhoria na distribuição da renda para aquele biênio. João Luiz Maurity Saboia, estudando a concentração da renda no Brasil, no período de 1968 a 1975, constata que, a partir de 1972, houve uma reversão na tendência de concentração da renda, sendo o ano de 1975 o mais favorável. (85)

Finalmente, é preciso comentar o índice de Gini encontrado para a Administração Direta: 37,0. Admitindo-se a hipótese de que as relações de produção na Administração Direta estão numa fase de transição entre a forma de livre competição e a forma oligopolista, dever-se-ia concluir por uma melhor dis-

(85) SABOIA - João Luiz Maurity, Um Novo Índice de Concentração e sua Aplicação ao Estudo da Evolução da Distribuição da Renda no Período de 1968/75. COPPE/Universidade Federal do Rio de Janeiro, s/d.

tribuição da renda assalariada, neste segmento do Setor Público. Contudo esta conclusão não se verifica empiricamente, estando o índice de Gini para a Administração Direta bastante próximo ao encontrado para as empresas públicas. Além disso, se de um lado, os ordenados na Administração Direta são bem mais baixos que nas empresas públicas, conforme mostram os quadros V-10 e V-11, por outro lado, naquela existe um contingente ponderável - 29% da amostra - de trabalhadores ganhando até um e meio salário-mínimo, em 1976, porcentagem bem superior à encontrada nas empresas públicas, como mostra o quadro V-13. Em síntese, o índice de Gini para a Administração Direta é próximo ao encontrado para as empresas públicas; contudo, o patamar de salários e ordenados naquela é mais baixo, o que agrava ainda mais a situação de desigualdade entre os diferentes segmentos da Administração Direta paulistana.

Em resultado do acima exposto, conclui-se que não existe correlação entre a Estabilidade no trabalho, na Administração Direta, e o índice de concentração de renda. Em outras palavras, apesar dos funcionários estáveis representarem apenas a metade da amostra utilizada, não há indícios de que a garantia de Estabilidade no trabalho influa no sentido de diminuir o grau de concentração de renda assalariada.

QUADRO Nº V-14

TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO DOS
FUNCIONÁRIOS DESLIGADOS E COM MAIS DE UM
ANO DE CASA.

PERÍODO NOV.74 à ABR.76

EMPRESA	COMGÁS		METRÔ	
Categoria Funcional	número de observações	tempo médio de permanência/meses	número de observações	tempo médio de permanência/meses
Produção	116	53	172	23
Administrativo (segmento inf.)	115	36	86	31
Técnicos	96	38	90	32
Chefia e Direção	10	47	34	48
TOTAL	337	42*	382	29*

* média ponderada

Fontes: 1- Guia de Contribuição Sindical
2- Dados constantes no Dieese

CONVERSÃO DA TAXA DE PERMANÊNCIA EM ÍNDICE DE ROTATIVIDADE E DA FORÇA DE TRABALHO

$$\text{IRFT} = \frac{100}{\text{tempo de permanência em meses}}$$

12

COMGÁS

METRÔ

IRFT =

28,5%

41,3%

QUADRO Nº V-15

ROTATIVIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO

COMGÁS

A N O	nº de dis pensas ho mologadas	nº de func. arrolad s na Guia Con trib.Sindi- cal dos Ga sistas	nº de func. médio anual contribuin- tes do Sin- dicato dos Gasistas	nº de dis pensas : pelo núme ro de fun cionário médio anu al X 100	tempo médio de permanên cia no em- prego (me ses) $\frac{100}{\text{coluna 4}} \times 12 \text{ meses}$
73	284	1180	-	-	-
74	368	1038	1113	33,1%	36
75	242	833	936	25,8%	46
76	170	802	818	20,8%	57

a. número de dispensas homologadas - refere-se a dispensa de funcionários com mais de um ano de casa..

fonte: DIEESE

b. número de funcionários contribuintes do Sindicato dos Gasistas, é o número de nossa amostra, extraído da Guia de Contribuição Sindical.

c. Para o período 74/76 como um todo, a média ponderada do índice de rotatividade (coluna 4), tendo como peso a coluna 1 obtém-se IRFT para o período de 28,2%; índice próximo ao encontrado no Quadro nº V-14

ROTATIVIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO
NAS EMPRESAS PÚBLICAS PAULISTANAS

1: Rotatividade da Força-de-Trabalho na COMGÁS

Das empresas analisadas, a COMGÁS apresenta o índice de permanência no emprego mais elevado, para trabalhadores com mais de um ano de serviço (42 meses; vide o quadro nº V-14) dentro da empresa. Surpreendente é o fato de serem os trabalhadores da área de produção os que apresentam o maior tempo de permanência (53 meses contra 36 meses na área administrativa, 38 meses na área técnica e 47 meses na área de chefia e direção).

Antes de aventar uma explicação para este fato, cabe fazer alguns comentários sobre o desenvolvimento da empresa e sobre os índices de rotatividade encontrados para os anos de 74, 75 e 76 (33,1%; 25,8% e 20,8% respectivamente), constantes no quadro nº V-15. Como foi dito anteriormente, a COMGÁS experimentou um processo de congelamento do seu plano de expansão em decorrência da crise de petróleo em 1973. Em consequência da reversão das expectativas em relação às oportunidades de investimentos, a empresa teve que liberar seu pessoal técnico ligado ao projeto de expansão, o que vai se refletir no elevado número de desligamentos nos anos de 1974 e 1975. Deste modo, não se pode descartar a hipótese de que, na COMGÁS, o menor tempo de permanência nos cargos de chefia, administrativos e técnicos está relacionado à alteração no plano de crescimento da empresa.

Quanto ao relativamente elevado tempo de permanência dos trabalhadores do Setor de Produção da COMGÁS, deve-se lembrar, em primeiro lugar, o impacto da tecnologia sobre a estru

tura da força-de-trabalho. Pelo fato da tecnologia utilizada pela COMGÁS ser única no mercado, dado o caráter monopolista daquela empresa, os trabalhadores da área de produção, especializados nessa tecnologia, i.e., operadores gasistas, teriam dificuldade em encontrar, fora da empresa, outras oportunidades profissionais atraentes, explicando-se, assim, do lado da oferta da força-de-trabalho, o baixo índice de rotatividade encontrado na área de produção. Por outro lado, no período estudado, não houve alterações substanciais na tecnologia do processo produtivo, não se verificando, portanto, alterações na relação capital-trabalho empregada, que ensejasse, do lado da procura da força-de-trabalho, aumento da rotatividade.

Em segundo lugar, ressalta-se o papel da conjuntura econômica verificada no período. Assumindo-se a hipótese de Bresser Pereira, de que o nível de salários, nos países periféricos, gira em torno da subsistência, compreende-se que, desde que a economia esteja aquecida, como foi no período pesquisado (1974/1976), a mobilidade dos trabalhadores que recebem salários não se traduz por uma melhoria significativa na renda. Em outras palavras, sendo os horizontes de mobilidade mais estreitos para os trabalhadores que ganham salários, uma fase de prosperidade econômica representa menos uma oportunidade de mobilidade funcional inter-empresas e, portanto, rotatividade, e mais a oportunidade de aumento de permanência no emprego, isto é, os assalariados valorizam mais a permanência no emprego, uma vez que, para eles, mudar de emprego não significa necessariamente aumentar o salário. Já os trabalhadores que ganham ordenados, cujo número limitado se constitui num dos primeiros gargalos da situação de pleno emprego, têm oportunidade de exercer a barganha salarial e, portanto, movimentar-se entre as empresas de forma

ascensional.

Esta hipótese explicativa do fato aparentemente paradoxal da maior rotatividade do segmento superior da força-de-trabalho, na COMGÁS, assim, parece estar ligada à situação de aquecimento da conjuntura econômica, no período e, portanto, torna-se mais convincente quando se constata que, na PRODAM, o fenômeno se repete. Já a rotatividade da força-de-trabalho no METRÔ segue características diferentes, que tentaremos explicar mais adiante.

Evidentemente, as possíveis explicações acima aventadas são de caráter meramente econômico e não são, por si sô, suficientes; a rigor, deve-se ainda procurar, no âmbito interno e administrativo da empresa, razões complementares que expliquem este fenômeno (possibilidade de promoção, ambiente de trabalho, etc.).

2. Rotatividade da Força-de-Trabalho no METRÔ

Apesar do nível de salários e ordenados pagos no METRÔ ser o mais elevado em relação às demais empresas públicas municipais, o tempo de permanência no emprego não o é, como seria de se esperar. O quadro nº V-14 mostra um tempo de permanência médio de 29 meses, para a empresa como um todo, 23 meses na área de produção, 31 meses na área administrativa, 32 meses na área técnica e 48 meses na área de chefia e direção.

O período de tempo abrangido nesta pesquisa refere-se à fase de planejamento e construção da linha norte-sul do METRÔ e não à sua exploração comercial. Portanto, admite-se, neste pe

riodo, a existência de uma variação das características qualitativas exigíveis da força-de-trabalho, de acordo com a fase prevista no cronograma de planejamento ou construção da linha, o que vai afetar as condições da demanda da força-de-trabalho e, deste modo, a rotatividade da mesma na empresa.

A situação acima descrita afeta mais a mão-de-obra direta do que a mão-de-obra indireta, o que, de certa forma, explica o tempo de permanência mais curto dos trabalhadores da área de produção do METRÔ, em relação ao total da empresa, comparativamente com as demais empresas públicas municipais.

Em resumo, o tempo de permanência relativamente curto da força-de-trabalho empregada no METRÔ, neste período, reporta-se a um período de extrema mutação organizacional da empresa e, portanto, não pode ser julgado pelos mesmos parâmetros usados nas demais empresas. Contudo, fica consignado o fato de haver uma relação entre o baixo tempo de permanência no emprego e o alto grau de mutação da empresa, apesar do nível de salários ser mais elevado que o pago na comunidade de empresas públicas municipais integradas nesta pesquisa.

3. Rotatividade da Força-de-Trabalho na PRODAM

O quadro nº V-16 mostra a taxa de permanência da mão-de-obra na PRODAM, em números absolutos e relativos. No caso da PRODAM e COHAB não se dispunha, de imediato, das homologações de rescisões de contratos de trabalho; contudo, optou-se por acompanhar, através das guias de contribuição sindical, o nome dos funcionários, ano a ano, verificando-se se o mesmo aparecia nas listas posteriores. Assim sendo, para a guia de

1973 apareciam 113 nomes dos quais 69 voltaram a aparecer em 1974, 52 em 1975 e 28 em 1976. Para os 589 nomes arrolados na guia de 1974, 213 voltaram a aparecer no ano de 1975 e 96 no ano de 1976. Para os 826 nomes arrolados na guia de 1975, 205 voltaram a aparecer em 1976. O quadro nº V-16-B mostra a taxa de permanência em números absolutos e percentuais, obtida pelo método acima descrito.

Da apresentação destes dois quadros, três fenômenos podem ser observados:

a- Caso um funcionário arrolado na lista de um ano aparecer na lista subsequente, ou seja, o funcionário permaneça no serviço por dois anos, a sua probabilidade de continuar na empresa, nos anos posteriores, é maior que a probabilidade de permanência do total da amostra. Em outras palavras, a taxa de permanência é mais elevada para os funcionários mais antigos;

b- no intervalo de tempo de 1973 a 1976 houve um crescimento contínuo da rotatividade da mão-de-obra. De cada 100 funcionários arrolados em 1973, 61 continuaram no emprego em 1975; de cada 100 funcionários arrolados em 1974, 36 continuaram em 1976; e de cada 100 funcionários arrolados em 1975, somente 25 aparecem em 1976. Em outras palavras, a taxa de permanência dos funcionários da PRODAM têm diminuído, no decorrer do tempo.

Qual é o tempo médio de permanência no emprego dos funcionários desligados da PRODAM, com mais de um ano de casa, número este comparável com os dados obtidos sobre a rotatividade da força-de-trabalho nas empresas COMGÁS e METRÔ? A rigor,

tentar comparar tempo médio de permanência, ou mesmo o índice de rotatividade da força-de-trabalho, desta categoria de funcionários da PRODAM seria enganador uma vez que, sendo a empresa de criação recente, o tempo médio de permanência dos funcionários desligados, com mais de um ano de casa, é menor; no caso do índice de rotatividade, estando a empresa em fase de crescimento, o número de funcionários desligados, com mais de um ano de casa, é pequeno, levando a uma subestimativa do IRET. Portanto, é preciso avaliar estes índices da PRODAM, sem fazer extrapolações.

c- Evidencia-se, também, através dos quadros nºs V-16-C e V-16-D, que o tempo de permanência da força-de-trabalho menos qualificada, tais como perfuradores e entregadores de avisos, é maior do que a registrada para o número total de funcionários da empresa. Em outras palavras, isto indica uma maior rotatividade da força-de-trabalho para os mais qualificados: analistas, programadores, etc. Este fenômeno, semelhante ao verificado na COMGÁS, fornece evidências para a hipótese de que os funcionários mais qualificados gozariam de uma mobilidade funcional inter-empresas superior à registrada para a força-de-trabalho menos qualificada.

4. Rotatividade da Força-de-Trabalho na COHAB

Pelo fato, aliás já assinalado; do levantamento das guias de contribuição sindical da COHAB, para 1975, ter apresentado uma variação brusca e descontínua na qualificação das funções, em relação aos anos anterior e posterior, o que prejudicou a análise da concentração da renda para 1975, o estudo da rotatividade da força-de-trabalho para os interregnos 74/75 e 75/76 foi igualmente prejudicado.

O quadro nº V-17, que mostra a taxa de permanência na COHAB, foi apurado da mesma forma que o referente à PRODAM. Também, da mesma forma que ocorre com a PRODAM, a rotatividade da força-de-trabalho com menos de um ano de casa é elevada. Ultrapassado um ano, a probabilidade do funcionário permanecer no emprégo é mais elevada do que a probabilidade para a força-de-trabalho como um todo.

QUADRO Nº V-16-APRODAM - TAXA DE PERMANÊNCIA NO EMPREGONº ABSOLUTOS

Ano	1973	1974	1975	1976
1973	113	69	52	28
1974	-	589	213	96
1975	-	-	826	205

QUADRO Nº V-16-BNº PERCENTUAL

Ano	1973	1974	1975	1976
1973	100	61	46	25
1974	-	100	36	16
1975	-	-	100	25

QUADRO Nº V-16-CPERFURADORES - TAXA PERMANÊNCIA

Nº/ ABS.

%

Ano	1973	1974	1975	1976
1973	$\frac{22}{100}$	$\frac{14}{64}$	$\frac{9}{41}$	$\frac{6}{27}$
1974		$\frac{129}{100}$	$\frac{52}{40}$	$\frac{28}{22}$
1975			$\frac{161}{100}$	$\frac{58}{36}$

FONTE: Guias de Contribuição Sindical

QUADRO Nº V-16-DPRODAM - ENTREGADOR DE AVISOSTAXA DE PERMANÊNCIA

Nº ABS.					
Ano	%	1973	1974	1975	1976
1973		46 100	32 70	24 52	19 41
1974			101 100	61 50	49 49
1975				144 100	99 69

FONTE: Guias de Contribuição Sindical

QUADRO Nº V-17COHAB - TAXA DE PERMANÊNCIA NO EMPREGONº ABSOLUTO

Ano	1973	1974	1975	1976
1973	118	41	23	10
1974		121	34	17
1975			110	24

Nº PERCENTUAL

Ano	1973	1974	1975	1976
1973	100	35	20	8
1974		100	28	14
1975			100	22

FONTE: Guias de Contribuição Sindical

MOBILIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO:AS VERIFICAÇÕES NA PRODAM ECOHAB

Os economistas adeptos da Teoria do Capital Humano, ao fazerem a apologia da má distribuição da renda, ressalvam tratar-se ela de uma situação transitória que, numa sociedade livre e aberta, onde predominam as igualdades de oportunidade, a mobilidade social da população é mais importante, pois, tende, com o tempo, a reduzir as disparidades existentes. Nas palavras de Milton Friedman:

"Mas antes que eu deixe de lado essa questão de definição, há um ponto que é quase sempre ignorado. Trata-se da referência ao temporal. Um dos motivos por que as estatísticas de distribuição de renda são enganosas é que elas, quase invariavelmente, tendem a mostrar a distribuição medida em um único ano: o que realmente importa não é a renda anual, mas a renda da vida inteira. Diferentes países e grupos diferem na extensão de sua mobilidade ao longo do tempo, de modo que a renda que se mede em determinado ano talvez não constitua um índice preciso da renda durante toda a vida. Se examinarmos a distribuição das rendas anuais nos Estados Unidos e Grã-Bretanha, é bem possível que ela pareça mais desigual, da forma medida pelas estatísticas, em meu país do que no seu. Por outro lado, tenho a impressão de que há muito maior mobilidade na sua distribuição nos Estados Unidos: o indivíduo que se encontra no degrau mais baixo da escada tem mais possibilidade de subir." (86)

Neste sentido, uma verificação da hipótese mobilidade social da força-de-trabalho é crucial para sustentar a Teoria do Capital Humano, daí decorrendo a grande importância do estudo deste indicador.

(86) FRIEDMAN, Milton - Igualdade: Duas Opiniões. Entrevista de John Vaizey com Milton Friedman. In Diálogo, Volume VIII, 1975, USIS, Rio de Janeiro.

Infelizmente, nesta pesquisa, só foi possível verificar a mobilidade social intra-empresa, em apenas duas delas: PRODAM e COHAB. Procedeu-se a um acompanhamento, através das Guias de Contribuição Sindical, dos funcionários que mudaram de cargo no período de 1973 a 1976, tendo sido obtido o resultado indicado no quadro nº V-18.

Não temos conhecimento da publicação de qualquer trabalho de pesquisa empírica sobre mobilidade social intra-empresa no Brasil e, muito menos, do estabelecimento de níveis ideais de mobilidade que contrabalançam diferentes graus de concentração da renda. Por conseguinte, é impossível avaliar se a mobilidade intra-empresa, verificada na PRODAM e na COHAB, é boa, regular ou má, pela inexistência de padrões estabelecidos. Assim sendo, só é possível avaliar os índices encontrados em função dos demais resultados da pesquisa sem, contudo, fazer generalizações.

Deste modo, ao que consta, a PRODAM, que se caracteriza por ser uma empresa de processo de produção mais capital-intensivo que a COHAB e cujo índice de concentração de renda é mais elevado, apresenta, também, índice de mobilidade intra-empresa inferior ao da COHAB. Neste sentido, parece não existir correlação entre o nível tecnológico do processo produtivo na empresa e mobilidade vertical da força-de-trabalho. Em outras palavras, o maior grau de parcelamento de trabalho existente nas empresas mais capital-intensivas parece não ser compensado por uma maior possibilidade de mobilidade vertical na empresa, para a força-de-trabalho.

Evidentemente, como esta afirmação parte de uma única

observação, ela não pode ser generalizada. Pode ser que o fenômeno verificado esteja inserido dentro de uma política particular de remuneração e promoção da força-de-trabalho, dentro de cada empresa. Contudo, é sintomática a sua verificação, pois, encontra abrigo dentro da própria essência da divisão parcelar do trabalho, sustentada por Braverman. Portanto, pesquisas extensivas no sentido de identificar graus de associação entre diversos níveis tecnológicos de processos produtivos e os graus de mobilidade intra-empresa, devem trazer valiosa contribuição para a caracterização das relações de produção oligopolistas.

QUADRO Nº V-18MOBILIDADE INTRA-EMPRESA DA FORÇA-DE-TRABALHO NA PRODAM E COHAB - PERÍODO 73-76

	nº de observações	
	PRODAM	COHAB
Funcionários que subiram na categoria	102	31
Funcionários que assumiram cargo de chefia	36	02
Funcionários que mudaram totalmente de atividade	59	21
TOTAL DE OBSERVAÇÕES (I)	197	54
número de funcionários existente em 1973 acrescido do número de funcionários admitidos até 1976 (II)	1847	395
ÍNDICE DE MOBILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS NO PERÍODO 73 à 76: (I) ÷ (II)	10,7%	13,7%

FONTE: Guias de Contribuição Sindical

ESTABILIDADE, DIVISÃO DO TRABALHO
E OBSOLESCÊNCIA DA PERÍCIA DA FOR
ÇA-DO-TRABALHO NO SETOR DE EMPRE-
SAS PÚBLICAS PAULISTANAS.

Foi sustentado, no esquema teórico, que um dos motivos que deram origem à criação de empresas públicas foi a possibilidade de, com isto, introduzir-se no Setor Público as relações oligopolistas de produção. Este fenômeno pode ser patenteado pelos estágios diferentes em que se encontra a divisão do trabalho na Administração Direta e nas Empresas Públicas Municipais.

Estudando-se o rol de cargos existentes na Administração Direta Paulistana e os constatados nas guias de contribuição sindical ou homologações de rescisões de contratos de trabalho nas empresas públicas paulistanas, a primeira diferença existente entre ambas e que salta aos olhos do observador é que a estrutura de cargos na Administração Direta paulistana é bem mais genérica do que as correspondentes nas empresas públicas. Assim, por exemplo, na Administração Direta os cargos efetivos que exigem formação universitária são denominados de acordo com a respectiva formação de cada profissão liberal, i.e., técnico de administração, economista, engenheiro, etc. Este nível de generalidade é um pouco menor para os cargos em comissão: planejador urbano, gerente de projetos, assistente técnico de direção, etc. Já nas empresas públicas municipais, a estrutura de cargos apresenta graus de diferenciação e especialização bem mais acentuados. Na COMGÁS a escala vertical de engenheiros varia do algarismo I a VI. No METRÔ, praticamente, não há cargos genéricos correspondentes à atividade de profissional liberal, mas sim, cargos que procuram formalizar uma divisão de trabalho mais a-

centuada, i.e., os engenheiros são denominados não pelo nome de sua profissão liberal, mas pela atividade específica de cada um. Assim, a profissão liberal de engenheiro dá origem, entre outros, aos seguintes cargos no METRÔ: engenheiro de manutenção, engenheiro fiscal, engenheiro de segurança de Trabalho, analista de Métodos Operacionais, etc. No caso de técnico de administração e economista, a divisão do trabalho apresenta estas funções como analistas de sistemas, Jr., Sr. analista de O&M, Jr. e Sr., analista de serviços administrativos I e II, analista de compras, analista econômico-financeiro, etc. O fenômeno é também observado em relação aos cargos de direção, no METRÔ: Superintendente de análise de processos, chefe de Compras, Coordenador de Montagem, Chefe de Assessoria de tráfego, Gerente de Construção da linha norte-sul, etc.

No caso da PRODAM, cujas guias de contribuição sindical mencionam o nome e o cargo de cada contribuinte, ano a ano, pode-se observar muito bem a marcha inexorável em direção a uma divisão do trabalho cada vez mais minuciosa. Assim para a categoria de analistas de sistemas, em 1972 e 1973, havia uma única categoria simples; já em 1974 surge a categoria de analista trainee; em 1975 se apresentam as categorias de analista pleno, senior, junior, e trainee, de tal forma que, por ocasião da pesquisa, coexistiam os quatro níveis para os analistas de sistemas. Esta é a forma mais simples de observar a divisão do trabalho; as modificações radicais nos nomes dos cargos, na PRODAM, de ano para ano, mostram como o processo de divisão do trabalho é contínuo e dinâmico, fazendo decrescer, na categoria de analista de sistema, o número relativo dos que ocupam o topo da classe e crescendo, relativamente, a base da classe, como mostra o quadro V-19. O quadro nº V-20 repete este fenômeno para a

QUADRO Nº V-19EVOLUÇÃO DA DIVISÃO PARCELAR DO TRABALHO NA PRODAMANALISTAS DE SISTEMAS

	<u>72/73</u>	<u>74</u>	<u>75</u>	<u>76</u>
analista de sistemas pleno	100%	93%	80%	71%
analista de sistemas senior				
analista de sistemas junior	-	7%	20%	29%
analista de sistemas trainee				
TOTAL	100%	100%	100%	100%

ANALISTAS DE O&M

	<u>74</u>	<u>75</u>	<u>76</u>
analista de O&M pleno	50%	45%	41%
analista de O&M senior			
analista de O&M junior	50%	55%	59%
analista de O&M trainee			
TOTAL	100%	100%	100%

FONTES: Guias de Contribuição Sindical

QUADRO Nº V-20EVOLUÇÃO DA DIVISÃO PARCELAR DO TRABALHO NA PRODAMOPERADORES

	<u>74</u>	<u>75</u>	<u>76</u>
Operadores Pleno Operadores Senior	96%	41%	34%
Operadores Junior Operadores Trainee	4%	58%	66%
TOTAL	100%	100%	100%

PROGRAMADORES

	<u>74</u>	<u>75</u>	<u>76</u>
Programador Programador Senior	71%	60%	43%
Programador Junior Programador Trainee	29%	40%	57%
TOTAL	100%	100%	100%

FONTE: Guias de Contribuição Sindical

categoria dos operadores e programadores.

A diferença no grau da divisão do trabalho entre a Administração Direta e as empresas públicas municipais é também observável em relação aos níveis mais baixos da hierarquia dos escritórios. Enquanto na Administração Direta existe a categoria única de escriturário, no Metrô, COMGÁS e COHAB existe uma diferenciação entre escriturários e datilógrafos, cada um com diversos níveis. No caso da PRODAM não há escriturários, mas uma gama completa de "auxiliares".

Evidentemente, uma diferenciação aguçada nos cargos e suas atribuições, na Administração Direta, exigiria uma política de reclassificação de cargos e um acompanhamento avaliativo praticamente anual já que seria necessário acompanhar o avanço da divisão do trabalho e as condições de oferta e demanda de trabalho no mercado. A Administração Direta, por sua vez, tem sua estrutura de cargos aprovada por lei; portanto, qualquer reclassificação de cargos aventada exige sempre uma nova mensagem legislativa, sujeita ao jogo das pressões políticas, procedimento frontalmente contrário aos princípios da eficiência e autoridade burocrática. A melhor adaptação da Administração Direta às variações conjunturais e estruturais da economia seria uma explicação "técnica" para o fato da divisão do trabalho nesta ser menos aguçada, com denominação de cargos e atribuições mais genérica, do que se observa nas empresas públicas paulistas. Contudo, por detrás desta explicação técnica, há o fundamento sócio-econômico, a transição das relações de produção de livre-competição para a forma oligopolista na Administração Direta, provocada pelo desempenho de serviços mão-de-obra intensivos e pelo seu papel na economia (a Administração Direta não

pode liberar mão-de-obra em época de crise econômica, pois, assim, só agravaria o desemprego). Já nas empresas públicas, cujas atividades são predominantemente capital-intensivas, as relações de produção são oligopolistas. Esta diferenciação é que vai explicar a existência de maior ou menor grau de divisão do trabalho e, correspondentemente, da maior ou menor especialização na denominação dos cargos.

Em resumo, identifica-se nas empresas públicas paulistas um processo contínuo e imediato de divisão parcelar do trabalho e de redefinição de cargos e atividades, processo este característico das relações de produção oligopolistas e que são incompatíveis com o regime de Estabilidade no trabalho.

Mas, a Estabilidade no trabalho não apenas impede a progressão da divisão parcelar do trabalho como, também, impossibilita a substituição da mão-de-obra convencionada como socialmente depreciada, fenômeno perfeitamente observável na CMTC.

Um caso típico de mão-de-obra socialmente depreciada é dado pela categoria dos motoristas e cobradores de ônibus, os quais, até 1966, tinham o piso salarial estabelecido em 137% e 164%, respectivamente, do salário mínimo regional. (*)

(*) A CMTC vinha pagando naquela época, espontaneamente, salários acima do piso, eis por que não consta nos dissídios coletivos da empresa com seus empregados a cláusula do piso salarial. Contudo, o piso salarial era direito dos motoristas e cobradores das demais empresas de transportes coletivos. Ademais, a partir de 1967, o Tribunal Regional do Trabalho vem negando sistematicamente, em julgamento, a cláusula do piso salarial. A partir deste fato, os salários pagos pela CMTC continuavam alguns pontos acima dos vigentes no mercado, mas, em virtude do achatamento salarial no mercado, provocado pela eliminação do piso, os salários que vieram a ser pagos pela CMTC, aos novos empregados, a partir daquela data, foram cada vez mais decrescendo, em termos reais, em relação aqueles que eram pagos antes de 1967. (continua nota de rodapé na pág. seguinte)

Refletindo o seu elevado status profissional, motoristas e cobradores trajavam, como indumentária de trabalho, camisa social, gravata e quepe. Ademais, o exercício profissional de cobrador exigia um certificado de habilitação, expedido pelo órgão local de trânsito, em que o candidato deveria demonstrar regras mínimas de urbanidade no trato com os passageiros, conhecimento do itinerário da linha de ônibus, etc. Figurativamente, motoristas e cobradores eram primos mais modestos dos aviadores e comissários de bordo.

A partir de 1967 foi eliminado o piso salarial dos motoristas e cobradores de ônibus; dispensou-se o certificado de habilitação para os últimos e a indumentária de trabalho foi cada vez mais simplificada, numa patente queda do status profissional e proletarização imediata.

Evidentemente, o trabalho que os motoristas e cobradores executam atualmente é o mesmo que o de antes; mas, o valor socialmente reconhecido deste trabalho foi depreciado de forma violenta, refletindo-se este fato no aviltamento dos salários pagos, pelo mercado, aos trabalhadores da classe.

Os motoristas e cobradores que não gozavam de Estabilidade no trabalho, mas que tinham o salário elevado devido à vantagem inicial do piso salarial, foram simplesmente substituídos por outros cuja remuneração fosse determinada pelas "forças do mercado". No caso da CMTC, contudo, havia um elevado contin-

Para uma minuciosa descrição da política de compressão salarial vide a coleção do jornal O Veículo, publicação do Sindicato dos Condutores de Ônibus de São Paulo e Itapevica da Serra, especialmente os números de dezembro de 1971, março de 1973 e abril de 1974.

gente de motoristas e cobradores estáveis, que só poderiam ser dispensados mediante acôrdo que implicava em pesadas indenizações trabalhistas. Assim sendo, a CMTC, por alguns anos, abrigava, por um lado, motoristas e cobradores não estáveis, com salário determinado independentemente de um piso salarial e, de outro lado, motoristas e cobradores estáveis, com salários mais elevados em virtude da vantagem propiciada inicialmente por aquele piso. Estes últimos, com o tempo, foram entrando em acôrdo com a CMTC, para a rescisão do contrato. No quadro nº V-21 está representada uma amostra dos salários médios pagos pela CMTC a motoristas e cobradores, estáveis e não estáveis, já desligados, onde se pode observar a nítida vantagem para os estáveis, mostrando, assim, que a Estabilidade no trabalho trazia custos adicionais para a empresa em termos de salários mais elevados. Assim, a CMTC preferiu assumir custos adicionais para poder dispensar, por acordo, os trabalhadores estáveis, substituindo a mão-de-obra socialmente depreciada e obtendo, em compensação, um quadro de força de trabalho mais homogêneo e disciplinado.

Em resumo, a pesquisa mostrou como as relações de produção nas empresas Públicas paulistanas são tipicamente capitalistas oligopolistas, com as quais a Estabilidade no trabalho é incompatível.

QUADRO Nº V-21

COMPARAÇÃO DA MÉDIA SALARIAL ENTRE TRABALHADORES ESTÁVEIS
E NÃO ESTÁVEIS
 (NA CMTC)

	<u>COBRADOR</u>		<u>MOTORISTA</u>	
	<u>estável</u>	<u>não estável</u>	<u>estável</u>	<u>não estável</u>
média de salário em nº de salários -mínimos	3,58	1,72	4,74	4,21
média do tempo de permanência em me ses	296	14	288	39
nº de observações coletadas	73	33	31	36

FONTE: Fichas de Recisão Contratual - Sindicato dos Trabalhadores
em Empresas de Carris Urbanos de São Paulo.

OBSERVAÇÕES:-

- o salário calculado a partir da conversão para inteiro da fração proporcional do 13º salário recebido por ocasião da rescisão contratual.
- o período a que se refere a coleta desta amostra é de 1972/6, portanto, nesta amostra não há trabalhadores não estáveis remanescentes do período de piso-salarial.

CONCLUSÕES DA PESQUISA SOBRE A ECONOMIA
DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO

Nesta pesquisa só foi possível testar algumas das hipóteses aludidas no início do trabalho, constitutivas de uma nova abordagem da Economia do Trabalho, de modo geral, e da Economia do Trabalho no Setor Público, em particular. Devido à dificuldades várias, entre as quais o próprio volume de trabalho que tal pretensão acarretaria e os limitados recursos disponíveis, não foi possível, por exemplo, verificar a mobilidade e a rotatividade da força de trabalho na Administração Direta ou a correlação entre o nível de emprego na economia e o nível de emprego no Setor Público.

Contudo, fazendo uma síntese dos resultados obtidos na pesquisa, em função das hipóteses constitutivas do modelo teórico, podemos enumerar os seguintes:

A - Em consequência do fato de que as atividades capital-intensivas do Setor Público, em destaque aquelas que constituem a noção de serviço público, foram descentralizadas e estão sendo exercidas sob a forma capitalista de empresa pública, restando à Administração Direta as atividades mão-de-obra intensivas, os elementos coletados na pesquisa corroboram a hipótese da existência de relações de produção capitalistas oligopolistas nas empresas públicas paulistanas, enquanto que, na Administração Direta, as relações de produção estariam ainda numa fase de transição entre as relações de produção de livre competição e aquelas últimas. Os indicadores que sustentam esta hipótese são:

A - 1. a verificação de um parcelamento de trabalho acentuado nas empresas públicas paulistanas e, no entanto, pouco desenvolvido na Administração Direta.

A - 2. a maior rotatividade da hierarquia superior da força-de-trabalho, em relação ao segmento inferior, em época de relativo aquecimento das atividades econômicas, como foi verificado na PRODAM e COMGÁS, possivelmente esconde as maiores chances de mobilidade vertical inter-empresa de que gozaria a hierarquia superior da força-de-trabalho; este fenômeno patentearia a descontinuidade entre as funções provocadas pela divisão parcelar do trabalho nas relações de produção oligopolistas;

A - 3. a tentativa de uma das empresas públicas, como foi observado na CMTC, de homogeneizar a força-de-trabalho, dispensando o efetivo de mão-de-obra socialmente depreciado, apesar do elevado custo econômico envolvido em tal procedimento;

B - No que tange à determinação de salários e ordenados no Setor Público foram corroboradas as seguintes hipóteses:

B - 1. enquanto os reajustes salariais na Administração Direta dependem do excedente econômico e das demandas sociais por serviços públicos, os reajustes salariais verificados nas empresas públicas paulistanas seguem o padrão existente no setor privado da economia, resultando num ciclo de tempo mais longo para a reconstituição salarial da força de trabalho da Administração Direta;

B - 2. não se comparou o nível de ordenados do Setor de Empresas Públicas, com o existente no Setor Privado da econo

nia. No entanto, foi possível identificar que a variação do nível de ordenados de uma empresa pública para outra está relacionado com a importância estratégica de cada uma delas no planejamento público paulistano;

B - 3. quanto ao nível de ordenados na Administração Direta, este é sensivelmente inferior ao existente nas empresas públicas municipais, refletindo a perda da importância estratégica da primeira na condução do planejamento e dos investimentos públicos;

B - 4. as diferenças entre os salários pagos para as mesmas funções nas empresas públicas e na Administração Direta paulistana são bem menos acentuadas que as diferenças existentes em relação aos ordenados. Geralmente, os níveis de salários mais elevados pagos nas empresas públicas referem-se à atividades-fins cruciais para o desempenho da empresa (I.E., eletricista, encarregado de manutenção, o que não se verifica nos casos de salários pagos para as atividades-meio (I.E., copeiros, garçom, mensageiro);

B - 5. Se classificarmos os organismos integrantes do setor público em função do número de vezes em que se observa o salário mais elevado pago aos cargos comuns do setor, a Administração Direta estaria posicionada no 3º quartil e não no último, como seria de se esperar. Contudo, isso é pouco relevante porque uma grande parte da força-de-trabalho da Administração direta (29%) desempenha funções não qualificadas como, por ex, serviçal, ou semi-qualificadas como, por ex, jardineiro, cozinheiro, com remuneração de até 1,5 salários-mínimos em 1976.

C - A pesquisa também revelou:

C - 1. o nível de concentração da renda não está associado à existência ou não da Estabilidade do trabalho. Em outras palavras, parece não existir correlação positiva entre o nível de concentração da renda e as relações de produção;

C - 2. o que determina a concentração da renda talvez seja a estrutura da força-de-trabalho demandada pelas relações técnicas de produção de cada unidade integrante do setor público;

C - 3. constitui um surpreendente resultado o fato de que a divisão parcelar do trabalho, característica das relações de produção oligopolistas, não tenham revelado, ao menos indiretamente, no âmbito desta pesquisa, repercussões negativas sobre a força-de-trabalho: absenteísmo, monotonia, tensões interpessoais que desaguam em maior rotatividade da força-de-trabalho, apontados por Braverman como fatos corriqueiros nos países desenvolvidos.

Na verdade, o objetivo desta pesquisa não foi de diagnosticar as repercussões negativas da divisão parcelar do trabalho sobre a força-de-trabalho. Entretanto, o fato de se ter observado uma rotatividade mais alta do segmento hierárquico superior-menos afeto às consequências negativas da divisão parcelar do trabalho-e uma rotatividade mais baixa nos segmentos inferiores-que, por serem as maiores vítimas da divisão parcelar do trabalho, deveriam apresentar a rotatividade de trabalho mais alta que o segmento hierárquico superior-se não descarta a hipótese de que as mesmas repercussões negativas estariam se repetindo no Brasil, pelo menos desencoraja o seu desenvolvimento.

E qual seria, então, a causa da aparente imunidade da força-de-trabalho em relação às consequências negativas da divisão parcelar do trabalho, observada indiretamente nesta pesquisa? Uma possível resposta a esta desconcertante pergunta parece repousar sobre as diferenças no nível de educação da força-de-trabalho daqui e a dos países desenvolvidos. Assim, por exemplo, enquanto que p los padrões educacionais brasileiros a função de perfurador de cartões, exigindo o nível primário de educação, constitui-se em uma atividade especializada, nos países desenvolvidos, em função do nível educacional da população lá existente, esta mesma atividade seria considerada de atividade não especializada. Em outras palavras, seria o grau de as piração da força-de-trabalho que é cinzelada pela educação recebida que condicionaria a existência ou não das repercussões psicológicas negativas da divisão parcelar do trabalho. Afora isto, a estrutura sindical-trabalhista brasileira não oferece aos trabalhadores, a mesma segurança propiciada pela estrutura sindical trabalhista dos países desenvolvidos aos seus trabalhadores, em virtude dos contratos coletivos de trabalho, seguro desemprego etc. Talvez a segurança no trabalho seja um fator explicativo adicional das diferenças do comportamento da força-de-trabalho.

Estas respostas são mais conjecturas do que propriamente explicações, que fugiriam ao âmbito deste trabalho; trata-se, portanto, de um campo fértil para novas pesquisas a desafiar os interessados no problema.

A N E X O SAS E Ç Ã O V

A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL- CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS -

É possível reconstituir o salário médio real dos trabalhadores através das contribuições sindicais recolhidas anualmente, por lei, e que correspondem ao valor de um dia de trabalho.

Anualmente, no mês de março, as empresas obrigadas por lei descontam na folha de pagamento de seus empregados a remuneração equivalente a um dia de trabalho, creditando a importância recolhida a favor dos respectivos sindicatos de categoria profissional. (*)

Nas guias de recolhimento de alguns sindicatos, ao lado do nome do empregado contribuinte e da importância recolhida, figura o cargo ocupado. Foi o caso das CS dos empregados da PRODAM e COHAB.

Independentemente da especificação do cargo, pode-se avaliar a evolução do perfil da distribuição de renda entre os trabalhadores pela computação das referidas CS. É prática comum entre os empresários - facilitados pelo FGTS -, logo após o dissídio coletivo, ou um pouco antes, a dispensa sem justa causa dos trabalhadores e a admissão de substitutos com salário inferior. A nossa análise, ao levantar os salários efetivamente pagos, consegue detectar se as empresas incorrem na prática acima descrita, para contornar os efeitos dos aumentos salariais legalmente sancionados.

(*) a importância recolhida é depois distribuída entre diversos órgãos sindicais, o que não vem ao caso aqui.

A modalidade de desconto descrita aplica-se aos profissionais não liberais. Os profissionais liberais autônomos e os profissionais liberais que exercem sua profissão como empregados recolhem à respectiva categoria de classe a contribuição sindical na base de uma percentagem fixa do salário mínimo que, invariavelmente, é inferior ao equivalente à remuneração de uma jornada de trabalho.

A CS dos profissionais não liberais é religiosamente recolhida no mês de março de cada ano. Quanto aos profissionais liberais há algumas considerações a fazer:

a) existe o caso de PL empregado não exercer, no seu emprego, a própria profissão, mas sim outra atividade. Nesta situação, ele deve recolher a CS ao sindicato de categoria profissional dos empregados da empresa, calculando-se a CS na base de remuneração de um dia de trabalho. Neste caso, fica facultado a esse empregado recolher adicionalmente ao sindicato de classe de sua formação a contribuição baseada sobre o salário-mínimo.

Pelo cumprimento da norma acima supõe-se a existência de uma boa fiscalização. Na realidade, não se pode eliminar a hipótese de que alguns PL, que não exercem sua profissão no emprego, burlam a legislação, consciente ou inconsciente, recolhendo apenas a CS como liberais. A esta dificuldade acresce-se a existência de cargos que exigem formação multi-disciplinar. É o caso, por exemplo, das especializações na área de processamento de dados.

De forma geral, pode-se dizer que a maior ou menor

correção no recolhimento das CS está diretamente relacionada ao nível de evolução organizacional de cada sindicato. Sindicatos mais burocratizados têm melhor controle do que sindicatos de membros predominantemente "colarinhos azuis".

b) há também os casos inversos aos descritos acima.

São os PL formados no exterior e que não têm os seus diplomas revalidados no Brasil. Estes profissionais, e mesmo os seus empregadores, não têm grande interesse em cumprir um processo burocrático moroso de revalidação. Torna-se mais cômodo recolher a CS calculada sobre um dia de jornada de trabalho do que revalidar o diploma para poder integrar o respectivo sindicato dos profissionais liberais;

c) outro fato observado diz respeito aos PL empregados que, embora recolhendo a contribuição sindical nos seus respectivos sindicatos de classe, não procedem à homologação das rescisões de seus contratos de trabalho nos seus próprios sindicatos mas, sim, no sindicato dos empregados não liberais da empresa. Assim, por exemplo, as rescisões dos contratos de trabalho dos engenheiros da COMGÁS são feitas no Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Produção de Gás de São Paulo, apesar de que o recolhimento das CS possa ter sido feito à favor do Sindicato dos Engenheiros;

d) há, ainda, que considerar o fato das categorias profissionais como motoristas, ascensoristas, telefonistas e desenhistas recolherem suas CS em sindicatos próprios. Tais profissionais constituem uma pequena parcela dos funcionários das empresas estudadas. Como resultado disto, o universo de funcionários por nós levantado não inclui esta minoria, contribuindo as-

sim, para uma discrepância entre o número real de funcionários e o número por nós arrolado;

e) Em vista das considerações acima, seria imperioso confrontar o número de funcionários arrolado nas contribuições sindicais com o número de funcionários registrado por outra fonte segura e verificar o grau de confiabilidade das populações arroladas pelas CS. Contudo, esta checagem apresenta, também, o seu entrave. Sendo as empresas organismos dinâmicos e, portanto, em constante mutação, o seu número de funcionários altera-se durante o transcorrer do ano, principalmente se estão em fase de crescimento. Deste modo, a comparação do número de funcionários deveria ter um mesmo mês de referência para ambas as fontes, para obtenção de um resultado preciso.

A contribuição sindical é recolhida no mês de março de cada ano; portanto, a fonte de comparação deveria registrar o número de funcionários existente em março de cada ano. Tal procedimento não foi possível de ser realizado. A fonte oficial sobre o número de funcionários existentes nas empresas municipais é o Relatório Orçamentário e Financeiro para 1977 da Prefeitura, e tem, como data base, 31 de dezembro de cada ano, conforme mostra o quadro nº V-1;

f) das explanações feitas acima e do quadro comparativo nº V-1, pode-se extrair as seguintes conclusões:

1- há uma diferença para menos entre o número real de funcionários pertencentes às empresas componentes da pesquisa e o número levantado, em virtude das peculiaridades das diversas categorias profissionais empregadas em cada empresa;

QUADRO Nº V-1

COMPARAÇÃO ENTREO NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS ARROLADOS NA CONTRIBUIÇÃO SINDICALE O NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS OFICIALMENTE DECLARADOS PELAS EMPRESAS

	31/12/74	MARÇO/74	31/12/75	MARÇO/75	31/12/76	MARÇO/76
	nº de funcioná	nº de funcioná	DECLARADOS	ARROLADOS	DECLARADOS	ARROLADOS
EMPRESAS	rios declarados	rios arrolados				
COMGÁS	1.179	1.038	1.001	833	989	802
METRÔ	370	1.043	3.551	não disponí vel	3.479	3.084
PRODAM	816	614	905	820	1.020	806
COHAB	149	121	121	110	194	145

FONTE DO NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS DECLARADOS:

São Paulo - Orçamento e Finanças da Prefeitura 1977

Secretaria das Finanças - Prefeitura do Município de São Paulo.

Fonte do Número de Funcionários arrolados: Contribuição Sindical.

2- há uma dificuldade em se calcular a participação real dos funcionários da população levantada, em relação ao número oficial de empregados, em virtude da não coincidência do mês-base de referência.

3- Não obstante isto, a participação aproximada da população pesquisada, em relação ao total oficial, é a seguinte:

<u>Empresas</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>
COMGÁS	88%	83%	81%
METRÔ	76%	não disponível	88%
PRODAM	75%	90%	79%
COHAB	81%	91%	74%

O número oficial de funcionários para o METRÔ em 1974, é inverossímil. Provavelmente é 1.370, tendo sido publicado 370 por erro de impressão.

Resumindo, as populações com as quais se trabalhou têm uma participação que varia entre 74% a 91% do número de funcionários oficialmente declarado, sendo que a média gira em torno dos 80%.

Nestes termos, fica compreendido que a pesquisa não está abordando as populações totais das empresas públicas, mas sim as categorias profissionais majoritárias das quais são constituídas.

Admite-se que as categorias profissionais remanescentes são individualmente heterogêneas. No estrato de renda mais

baixo tem-se os motoristas, telefonistas, zeladores e porteiros; no estrato médio de renda tem-se os desenhistas e nos estratos de renda superiores tem-se alguns profissionais liberais. Em relação a tais categorias de renda, apesar de individualmente heterogêneas, admite-se a hipótese de que, no seu conjunto, constituem um todo homogêneo cuja distribuição é semelhante às categorias profissionais majoritárias pesquisadas. Mesmo que esta hipótese seja rejeitada e admitindo-se a hipótese contrária de que as categorias profissionais remanescentes constituem um todo heterogêneo, o que aparentemente é pouco provável, tal distorção não afetará sensivelmente a hipótese de que as categorias profissionais pesquisadas são representativas das populações trabalhadoras das empresas públicas municipais, haja visto que a média da população pesquisada é de 80%.

Em síntese, estas são as ressalvas que devem ser feitas a respeito das populações das categorias profissionais majoritárias coletadas através das contribuições sindicais.

MEDIDAS DE GRAU DE CONCENTRAÇÃO NA DISTRIBUI-
ÇÃO DA RENDA ASSALARIADA: CURVA DE LORENZ E
ÍNDICE DE GINI (Referência: Quadro V-14)

1. Considerações Gerais

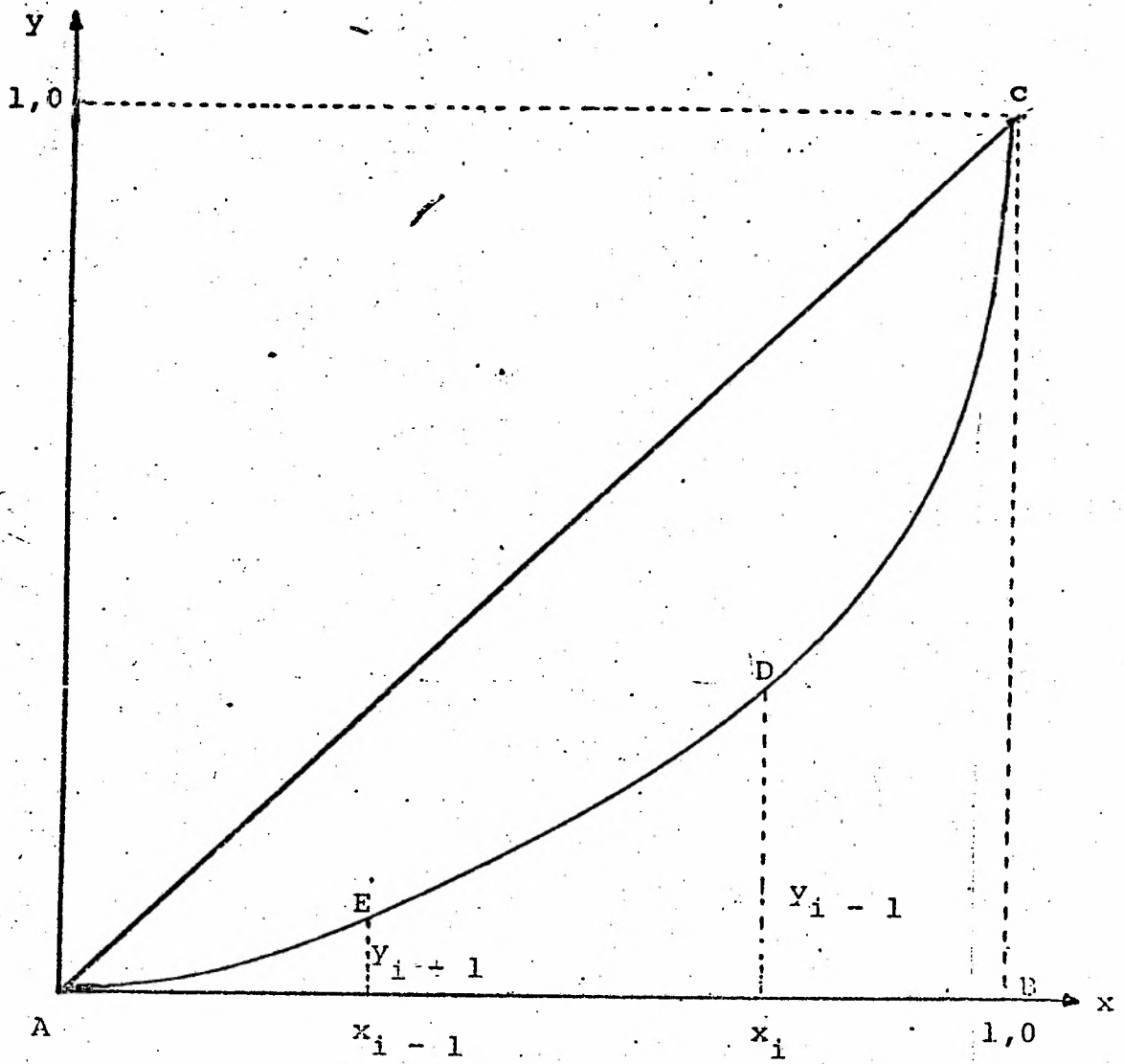
Uma das medidas do grau de concentração da renda, de cálculo mais fácil, é determinada a partir da curva de Lorenz: o índice de Lorenz ou seu sucedâneo, o índice de Gini.

Num sistema de eixos cartesianos ortogonais toma-se, no eixo das abscissas, as frações percentuais acumuladas da população e, no eixo das ordenadas, as frações percentuais acumuladas da renda (vide gráfico nº V-2). Caso a renda seja perfeitamente distribuída entre a população, para cada fração acumulada da população corresponderia uma igual fração da renda acumulada. Esta situação é graficamente representada pela linha AC de 45°, em relação aos eixos cartesianos e é denominada de linha da perfeita igualdade. No extremo oposto deste caso, onde toda a renda esteja concentrada nas mãos de um único indivíduo, reciprocamente, teremos a linha ABC denominada de linha da perfeita desigualdade. De modo geral, a curva de distribuição da renda, denominada de curva de Lorenz situa-se num ponto intermediário entre a curva de perfeita igualdade e a curva de perfeita desigualdade.

A projeção ortogonal da linha de perfeita igualdade sobre o eixo das abscissas constitui a área de perfeita igualdade e se convencionou ser igual a 0,5 unidade. Reciprocamente, estando a renda perfeitamente concentrada, a área sob a curva de perfeita desigualdade é igual a zero. Deste modo, a área

GRÁFICO Nº V-3

Curva de Lorenz



de desigualdade derivada a partir da projeção da curva de Lorenz sobre o eixo das abscissas varia de zero a 0,5.

O índice de Lorenz, que mede o grau de concentração da renda, é definido como a razão entre a área sob a curva de Lorenz e a área total; graficamente,

$$L = \frac{\text{área ACD}}{\text{área ACB}}$$

Para calcular-se as áreas, neste caso, usa-se o planímetro.

Uma forma de calcular algébricamente a área de desigualdade é através do índice de Gini que é uma sub-estimativa do índice de Lorenz. Para calculá-lo projeta-se x_i retas ortogonais a partir da curva de Lorenz e sobre o eixo das abscissas, de tal forma a decompor o polígono em um triângulo e $n-i$ trapézios.

A área do i -ésimo trapézio é

$$S_i = \frac{y_i + y_{i+1}}{2} \cdot (x_i - x_{i-1}) \quad (I)$$

A área de desigualdade é

$$0,5 - \sum_{i=1}^n S_i$$

uma vez que a área do triângulo ABC = 0,5.

O índice de Gini é dado por:

$$G = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i}{0,5} = 1 - 2 \sum_{i=1}^n S_i \quad (II)$$

Substituindo (I) em (II) temos:

$$G = 1 - \sum_{i=1}^n (\bar{y}_i + y_{i-1}) (x_i - x_{i-1}) \quad (III)$$

Pelo fato do índice de Gini não incluir na área de desigualdade as áreas compreendidas entre a curva de Lorenz e a poligonal cujos vértices são a origem dos eixos e os pontos (x_i, y_i) isto faz com que o índice de Gini seja sempre uma subestimativa do índice de Lorenz.

Ao calcularmos o índice de Gini assumimos também que; dentro de cada estrato de renda, a renda é igualitariamente distribuída, o que também leva a um maior grau de imprecisão no índice assim calculado.

2. Algumas limitações sobre a curva de Lorenz e o índice de Gini

Bronfenbrenner (87) enumerou algumas limitações sobre a utilização da curva de Lorenz e do índice de Gini como medida de concentração da renda:

a) trata-se de uma medida bastante estática por não ser muito sensível em registrar pequenas alterações na distribuição da renda, principalmente se levarmos em consideração os naturais erros na amostragem;

b) estas medidas não levam em consideração o desemprego como efeito crescente da desigualdade em épocas de depressão

(87) BRONFENBRENNER, Martin - Income Distribution Theory, Aldine Atherton, Chicago, 1972. página 49

são, para as faixas de menor renda da população e o efeito da distribuição de dividendos durante as épocas de prosperidade, para as faixas de renda mais alta da população.

A.B. Atkinson (88) levanta alguns pontos interessantes sobre a validade da curva de Lorenz e o índice de Gini como medida objetiva do grau de concentração da renda. Ele argumenta que, caso duas curvas de Lorenz referentes a duas distribuições não se interseccionem, pode-se dizer, sem ambigüidade, que a distribuição mais próxima da diagonal é mais igualitária que a outra. Caso as duas curvas de Lorenz se interseccionem, o grau de desigualdade não pode em geral ser comparado sem a introdução de uma valoração do analista sobre as distribuições.

3. Procedimentos adotados nesta pesquisa para a determinação da curva de Lorenz.

Devido ao fato do número de funcionários de cada instituição pesquisada ser elevado e para facilitar a tabulação manual dos dados, a renda dos funcionários foi classificada dentro de uma escala de salários mínimos: até um salário mínimo, de um a um e meio salário mínimo, de um e meio a dois salários mínimos e, subsequentemente, em intervalos de um salário mínimo, até atingir a renda mais elevada. Foi estipulado, também, que, no caso de categorias profissionais que têm seus dissídios coletivos celebrados entre janeiro e abril, o salário mínimo usado como base é do referido ano; no caso de categorias profissionais que têm seus dissídios coletivos celebra-

(88) ATKINSON, A.B. - On the Measurement of Inequality, In, *Welth, Income and Inequality - Selected Readings*. Editor A.B. Atkinson. Penguin Education - London 1973.

dos entre maio e dezembro, o salário mínimo base usado é do ano anterior ao do recolhimento da contribuição sindical.

No entanto, a principal deficiência de usar o salário mínimo como base de constituição das faixas salariais é, como podemos observar no quadro nº V-4, o fato da evolução do salário mínimo comportar-se diferentemente das variações dos reajustes salariais das diversas categorias profissionais e mesmo dos índices de custo de vida. Desta forma, haverá dentro da escala de salários mínimos o deslocamento da população de uma faixa para outra, de ano para ano, ou mesmo um deslocamento da população nos extremos de cada faixa e, já que adotamos o ponto médio de cada faixa para o cálculo da renda de cada faixa, certamente este deslocamento será ignorado.

Poderia ter sido utilizado, em lugar do salário mínimo, qualquer dos índices de aumento do custo de vida; no entanto, este critério apenas mostraria a evolução real dos salários e teria as mesmas limitações do salário mínimo. O ideal, em termos de evolução salarial, seria partir do salário referência de determinado ano e variá-lo, de acordo com os reajustes de cada empresa. Contudo, tal critério tornaria difícil a comparação de distribuição de renda de categorias profissionais com reajustes salariais diversos. A utilização do salário mínimo como referência, embora não seja perfeita, é o critério que permite maior uniformidade para avaliação de salários entre categorias profissionais através do tempo.

A renda de cada faixa salarial foi determinada pelo produto da frequência observada com o ponto médio de cada faixa. Como as frequências, nas primeiras faixas de renda, são bastante grandes, os pontos obtidos na curva de Lorenz concen-

travam-se mais à direita do gráfico, enquanto se tornavam esparsos à esquerda, devido à diminuição de frequência e voltando a se concentrar nos últimos cinco centis.

A partir dos pontos obtidos, a curva de Lorenz foi projetada com o auxílio de uma régua universal de curvas, supondo-se que as frequências decrescem em cada faixa (daí unirem-se os pontos através de linhas curvas e não de linhas retas). As rendas de cada decil foram, por estas razões, determinadas pelas projeções gráficas destes pontos. O cálculo dos índices de Gini foi feito a partir dos trapézios correspondentes aos decis projetados graficamente.

Vale observar que o melhor critério para traçar a curva de Lorenz é o de determinar os pontos limites de cada decil algebricamente e não graficamente; para tanto, seria necessário colocar os salários em ordem crescente determinando o valor acumulado ao se atingir cada decil. No entanto, devido a questões várias, não foi possível lançar mão de técnicas sofisticadas, sendo a coleta e organização dos dados feita manualmente, o que de certa forma impediu um tratamento mais caprichoso das informações. Da forma como foi traçada a curva não podemos determinar qual o salário em vigor no limite de cada decil.

4. Concentração da Renda no setor de Processamento de Dados

A Sociedade dos Usuários de Computadores e Equipamentos Subsidiários - SUCESU - realiza, anualmente, para diversas regiões do Brasil, pesquisa salarial entre seus associados, classificada por setores: Fornecedores (de equipamento de processamento de dados), Bureaux de Processamento de Dados, Indústria e Comércio, Bancos e Financeiras, Governo, e diversos.

O resultado da pesquisa da SUCESU é interessante para comparar salários por cargo e a concentração da renda entre as empresas públicas de processamento de dados e as demais empresas componentes do Setor.

Deste modo, no anuário da SUCESU, para 1976, foi escolhida a região de São Paulo, sendo construída a curva de Lorenz e calculado o índice de Gini para cada um dos Setores componentes da pesquisa da SUCESU. Na construção das curvas foram adotados os salários médios anuais pagos em 1976 ponderados pelas frequências encontradas para cada grupo de cargos. O resultado está no quadro nº V-14.

Finalmente, cumpre lembrar que a PRODAM é integrante do sub-setor Governo, permitindo, deste modo, uma comparação entre a sua política salarial e a adotada pelo sub-setor a que pertence.

PROCEDIMENTOS COMPLEMENTARES ADOTADOSNO LEVANTAMENTO DA SITUAÇÃO DO TRABALHONA ADMINISTRAÇÃO DIRETA (Referência: Quadro nº V-3)

É necessário fazer algumas considerações sobre os procedimentos adotados no levantamento do Quadro V-3: Administração Direta - quadro resumo de pessoal da amostra, a fim de compreender melhor a natureza qualitativa da curva de Lorenz, derivada daquela amostra.

a) Inicialmente, é preciso advertir que o levantamento do quadro resumo foi feito em julho de 1976; portanto, retrata a situação naquela data. Certamente, daquela data para cá, houve modificações, ora na legislação do pessoal, ora no perfil do funcionalismo consequente da rotatividade da força-de-trabalho, dando ensejo a possíveis modificações na população que constituiu a amostra.

b) A intenção inicial era de abranger apenas os cargos ocupados ou as funções efetivamente preenchidas e não os cargos e funções existentes legalmente. Este procedimento foi de fato seguido, com excessão das colunas Tabela I e Tabela II, referentes aos cargos em comissão e os cargos de chefia, sendo que os últimos, na época do levantamento, eram cargos de provimento efetivo. Em virtude de dificuldades de ordem prática, não foi possível levantar o número de cargos efetivamente ocupados para estas duas tabelas. Porém, a diferença entre o número de cargos existentes e o número de cargos ocupados, para estas duas tabelas, não deve ser relevante no resultado final da curva de Lorenz, admitindo-se que os cargos em comissão, por dispensa

rem um processo de seleção formal, são rápida e totalmente preenchidos; já os cargos da Tabela II, por serem cargos de chefia, devem ser imediatamente preenchidos, para o bom funcionamento do serviço.

c) A coluna Tabela III arrola os cargos de provimento efetivo. Foram considerados apenas os cargos ocupados por ocasião do levantamento.

d) A coluna Tabela IV (PS) reúne os cargos sujeitos a extinção. São cargos efetivos que em virtude de reformas administrativas estão sujeitos a extinção, tão logo seus ocupantes se aposentem ou se exonerem. Evidentemente, foram considerados apenas os cargos ocupados.

e) Por força de dispositivo constitucional, os diaristas que completaram cinco anos de serviço antes da Carta Constitucional de 1967 foram efetivados. Como a relação destes consta tanto da Tabela IV quanto da relação dos diaristas, a fim de evitar erro de dupla contagem subtraiu-se, do total dos cargos ocupados, o número de diaristas efetivados.

f) A coluna Contratados arrola os servidores contratados, temporariamente, à época do levantamento.

g) A coluna Diaristas, arrola os diaristas existentes por ocasião do levantamento (inclusive diaristas efetivados).

h) As referências são os indicadores das posições dos cargos na escala salarial. O prefixo DA indica que os cargos são em Comissão. Assim, temos que a escala salarial dos cargos

em Comissão varia de DA-01 a DA-15. Para os demais servidores a escala salarial varia da referência 03 à referência 24.

1) Obtido, deste modo, o total geral da amostra, classificada em função da referência salarial, torna-se aparentemente fácil traçar a curva de Lorenz; bastaria computar o número de servidores de cada referência, pelo valor do salário desta. No entanto, em virtude de dificuldades metodológicas, foi necessário assumir algumas simplificações:

1- As diversas categorias de servidores, por serem regidas por diferentes relações de trabalho, cumprem diferentes jornadas de trabalho. Enquanto os servidores arrolados nas Tabelas I, II e III cumprem jornada de 33 horas semanais, os diaristas têm sua jornada fixada em 48 horas semanais;

2- Os servidores classificados nas Tabelas I, II e III, com exceção dos diaristas efetivados, gozam de uma progressão salarial dentro da carreira: promoções periódicas por mérito e antiguidade, adicionais sobre o salário em virtude de tempo de permanência (quinquênios e sexta-parte). Já os diaristas recebem uma remuneração que é somente alterada através dos reajustes salariais anuais ou de reclassificação geral das funções, com reformulação das referências. Dentro das nossas limitações, na impossibilidade de identificar a situação funcional, no que diz respeito à progressão salarial, dos servidores das tabelas I, II e III, arrolados na amostra, atribuiu-se, para estes, os salários correspondentes ao início da carreira;

3- Finalmente, alguns ocupantes de cargo de direção recebem uma verba de representação que complementa os salários.

Na impossibilidade de identificá-los, omitiu-se a renda oriunda da verba de representação.

As simplificações que adotamos no levantamento acarretam sub-estimativa no índice de concentração da renda, seja simplificação de natureza qualitativa, como horas de trabalho, seja sub-estimativa quantitativa do valor dos salários dos servidores das Tabelas I, II e III.

Em suma, o objetivo deste tópico é mostrar que os pontos ao longo da Curva de Lorenz, na Administração Direta municipal, não são qualitativamente homogêneos, devido às diferentes condições de trabalho provocadas pela coexistência de diferentes relações de trabalho.

Anexo: IV

CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A COMPA-
RAÇÃO DOS SALÁRIOS MÉDIOS PAGOS PARA CAR-
GOS DO SETOR PÚBLICO PAULISTANO (Re f. Quadros V-7 a V-12)

A grande dificuldade encontrada para comparar os níveis de salários do setor público foi a de reunir um grupo homogêneo de cargos comuns a todo o setor, de tal forma que ficasse assegurado tratarem-se de cargos iguais e que, portanto, *à priori*, teriam iguais atribuições e responsabilidades, sem o que uma comparação da remuneração seria impossível.

A falta de homogeneidade origina-se na avançada divisão parcelar do trabalho. As atividades, nas diversas empresas, já são diferentes em si; contudo, a natureza do trabalho seria homogênea não fosse a extremada divisão do trabalho que reduz, de forma drástica, a gama de cargos comuns no setor público.

Em decorrência destes fatos, os cargos arrolados nos quadros comparativos de salários e ordenados (de V-7 a V-11) não são necessariamente os mais representativos, em sentido de reunir a maior parte da força de trabalho de cada empresa do Setor Público. Não obstante esta ressalva, acreditamos que os salários e ordenados dos cargos arrolados naqueles quadros são representativos do nível de remuneração existente em cada organização, de modo que a comparação das amostras oferece uma hierarquia bastante representativa destes níveis de remuneração. Em outras palavras, se os cargos reunidos nesta comparação, em si, não são representativos, os níveis de remuneração o são.

Método de apuração de salários e ordenados médios
pagos nas empresas públicas paulistanas.

A remuneração de cada cargo foi calculada a partir do valor médio dos salários ou ordenados pagos e observados em cada empresa, convertido em salário mínimo vigente no período de cada observação. Assim por exemplo: suponha que se tenha verificado no Metrô, vinte homologações de rescisão de contrato de motoristas no período de 74/76 assim distribuídos: 7 em 1974, 10 em 1975 e 6 em 1976, com uma média aritmética de salário pago de Cr\$ 1.583,00 em 1974; Cr\$ 2.132,00 em 1975 e Cr\$ 2.942,00 em 1976, as quais, convertidas em salários-mínimos dos respectivos anos corresponderiam a 4,2; 4,0 e 3,83 salários-mínimos respectivamente.

O salário arrolado no quadro representa a média da média aritmética dos salários pagos, em salários mínimos, no referido período; no exemplo citado, a média da média do salário, em salário mínimo, seria 4,01.

Apesar de todas as imperfeições que se possa apontar contra esse método, foi somente assim, usando um período mais longo, que foi possível arrolar uma quantidade apreciável de cargos que possibilitasse selecionar os cargos comuns a todas as organizações.

Métodos de Apuração de Salários e Ordenados Médios pagos na Administração Direta.

Sendo os salários pagos por cargo, na Administração Direta, de conhecimento público, bastou converter o salário da referência de cada um desses cargos em salário mínimo, tomando como base o ano de 1976. Essa remuneração é referente à do início da carreira; este método de comparação de remuneração está

sujeito às demais restrições contidas no comentário sobre o quadro de pessoal nº V-3, o qual foi utilizado para construção de curva de concentração da renda na Administração Direta.

Apesar de todas as restrições referidas, a hierarquia do nível de remuneração resultante da montagem dos quadros de comparação média de salários pagos por cargos é representativa, encontrando corroboração no quadro nº V-12, o qual apresenta os salários médios pagos em cada empresa calculados através da divisão do valor da folha de pagamento pelo número de funcionários; dados tirados das guias de contribuição sindical. A hierarquia dos quadros relativos aos salários médios pagos nos cargos é idêntica à dos salários médios por empresa.

CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A ROTATIVIDADE DA FORÇA-DE-TRABALHO NO SETOR PÚBLICO PAULISTANO (Ref: Quadros de V-14 à V-17)

O índice de rotatividade da força-de-trabalho fornece ao analista externo valiosas informações para melhor compreender as características das organizações. O índice de rotatividade da força-de-trabalho - IRFT - quando complementado com o índice de mobilidade, pode ilustrar o horizonte de tempo médio esperado em que um funcionário "médio" pode fazer carreira na empresa. O IRFT, quando comparado com o nível de inversões da empresa, pode indicar o grau de obsolescência da perícia da força-de-trabalho, provocada por inovações tecnológicas. Finalmente, o IRFT é um valioso indicador tanto para a compreensão da tendência conjuntural da economia, quanto da política salarial.

As Formas de Apresentação do IRFT

Pode-se construir o IRFT de duas formas. A primeira, a mais convencional, pode ser assim representada:

$$\text{IRFT} = \frac{\text{nº de empregados desligados durante o ano}}{\text{nº médio de funcionários durante o ano}}$$

onde, o nº médio de funcionários durante o ano é igual a:

$$\frac{\text{nº de func. no início do ano} + \text{nº de func. no fim do ano}}{2}$$

2

A título de exemplo, caso o IRFT seja igual a 25%, isto quer dizer que, durante o ano, um quarto da força-de-trabalho da empresa é renovada; em outras palavras, teoricamente, a

empresa renova o total de sua força-de-trabalho a cada quatro anos ($\frac{100}{25} = 4$ anos).

25

A segunda forma de se obter o IRFT é, de maneira inversa, partindo-se da transcrição direta, das fichas de rescisão de contrato, do tempo de permanência de cada funcionário desligado; em seguida, calcula-se a média de tempo de permanência no emprego para a população desligada, durante um determinado período. Em outras palavras, caso o índice de tempo de permanência no emprego seja igual, por exemplo, a 36 meses, isto quer dizer que a empresa troca seus funcionários a cada três anos, o que representa uma rotatividade anual de 33,3%.

Há vantagens e desvantagens no uso de cada forma de cálculo do IRFT. Pela primeira forma obtém-se um resultado mais preciso, mas sem poder especificar qual é o centro de maior rotatividade (produção, técnico, administrativo, direção). Pela segunda forma o índice calculado é mais impreciso, pois é insensível às variações bruscas na política de rotatividade da força-de-trabalho, já que a população levantada é a população histórica; contudo, a segunda forma de calcular o IRFT permite identificar o centro responsável pela maior rotatividade da força-de-trabalho.

Nesta pesquisa, devido à diversidade de como se apresentam as informações, foram usadas as duas formas de cálculo do IRFT para os trabalhadores da COMGÁS e a última forma de cálculo para os trabalhadores do METRÔ. No caso da PRODAM e COHAB, adotou-se um processo misto, pois não se dispunha das fichas de rescisão de contrato, nem do número de desligamentos.

Finalmente, cumpre ressaltar que, no caso do METRÔ e COMGÁS, a rotatividade apurada refere-se aos trabalhadores com mais de um ano de serviço, ou seja, cuja rescisão de contrato foi feita nos respectivos sindicatos.

Anexo: VI

CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS SOBRE A APURAÇÃO
DOS ÍNDICES DE REAJUSTE SALARIAL NA ADMINIS-
TRAÇÃO DIRETA PAULISTANA (Ref: Quadro V-5)

Tentar reconstituir a remuneração do funcionalismo público em relação ao aumento do custo de vida, tomando-se como base um determinado ano qualquer, não é tão simples como aparenta ser. Não basta comparar os índices de reajuste do funcionalismo com o aumento do custo de vida. Existem algumas dificuldades que precisam ser superadas. A seguir enumeramos algumas delas, observadas no caso do reajuste de remuneração dos servidores paulistanos.

a - Mudança do mês-base de referência a partir do qual vigora o reajuste, como de fato ocorreu nos anos de 1970 e 1971. Nestes anos os reajustes foram concedidos em intervalos de 13 meses.

b - Concessão de reajuste salarial anual em "prestações mensais" como ocorrido no ano de 1966.

c - Reestruturação do quadro de funcionalismo e/ou concessão de aumento/reajuste salarial diferenciado; caso ocorrido em 1969 e 1975 (reestruturação), em 1976 (reestruturação dos diaristas) e em 1977 (aumentos diferenciados).

d - O aumento salarial automático, concedido por antiguidade, a que o funcionalismo efetivo tem direito, se por um lado não é um reajuste salarial, não é a rigor um aumento por promoção. Na realidade, este aumento por antiguidade, que é pequeno em relação aos salários recebidos, acaba funcionando como complementação dos reajustes salariais.

e - Não bastasse a ocorrência de aumentos/reajustes salariais diferenciados, complica-se ainda mais o cálculo do aumento médio dos salários quando se toma como base uma amostra da população e não a população toda. Assim, em 1976, quando foi feita uma reestruturação para as funções de diaristas, estes tiveram aumentos que as demais categorias do funcionalismo não tiveram. Em decorrência deste fato, a média ponderada dos reajustes concedidos, tomando como base a amostra, está sub-estimada em relação ao aumento ponderado da população total.

f - Finalmente, o desconhecimento da evolução do número total de funcionários, antes de 1976, da evolução das despesas com pessoal executivo, naquele período, ou mesmo, da evolução da composição da força-de-trabalho na Administração Direta (porcentagem de diaristas, efetivos, contratados, em comissão, em relação ao total) dificultam uma avaliação mais genuína do reajuste salarial dos servidores municipais.

Em decorrência destas dificuldades, convencionamos a seguinte metodologia, para apuração dos índices de reajustes do funcionalismo:

1) Para o período de 1964 até 1974, consideramos unicamente o reajuste concedido por lei ao quadro geral do funcionalismo (isto é, não se computou o reajuste dos diaristas, geralmente concedido por decreto, com coeficiente igual ao daquele concedido por lei ao funcionalismo).

Para o ano de 1969, o percentual de aumento para cada cargo, devido à reclassificação, foi ponderado pelo número de cargos que foram estabelecidos para cada denominação, obtendo, des

ta forma, uma média do aumento. Este não é ponderado pelo aumento que coube a cada funcionário, isto é, pelo número de cargos ocupados, mas sim, pelo número de cargos teoricamente existentes. Tal procedimento foi feito porque não se dispunha do número de cargos efetivamente ocupados na época;

2 - foi desprazado, para efeito de comparação a longo prazo com o índice de aumento de custo de vida, a troca do mês base de referência a partir do qual vigora o reajuste salarial; idem em relação à concessão de reajustes em "prestações mensais" no ano de 1966;

3 - para o ano de 1975, o índice geral de aumento concedido, à título de reestruturação de cargos, foi calculado ponderando-se o aumento de cada cargo pelo número de cargos ocupados, dentro do que foi convencionado na amostra;

4 - enquanto que, nos reajustes anteriores, excluimos os diaristas, mesmo porque se ignorava a evolução do seu número, a partir de 1975 foram eles incluídos nos cálculos de reajuste salarial;

5 - Para o ano de 1976, como é disponível o valor da despesa com pessoal e o número de pessoas empregadas, foi possível reconstituir a média ponderada do aumento concedido, tanto em relação à amostra quanto ao total do funcionalismo. A diferença entre a média do aumento calculada com base na amostra e a calculada com base da população total deve-se ao aumento mais do que proporcional concedido unicamente à categoria dos diaristas, através de reestruturação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE

O TRABALHO

Se, de um lado, as críticas das quais é alvo a Economia do Trabalho Néo-Clássica são relativamente abundantes e fáceis de formular, por outro lado, não foi possível, até o presente, aos que as formulam, estruturar as proposições alternativas num modelo homogêneo e operacional, elegantemente apresentado, à semelhança do modelo elaborado pela Teoria Néo-Clássica, em que se visualiza o fluxo e defluxo nos níveis de emprego e salários, em toda a Economia.

No presente estudo pretendeu-se apresentar um panorama geral do atual estágio de questionamento à Economia do Trabalho Néo-Clássica e os elementos alternativos, esparsos, existentes em especial no que se refere à Economia do Trabalho do Setor Público.

O testemunho pessoal do pesquisador, neste processo, poder ser resumido no seguinte:

a) Coleta de evidências relativas à proposição de que a industrialização por substituição de importações, antes do início da internacionalização da economia brasileira, teria sido desenvolvida, numa fase do capitalismo de maior grau de competição, com adoção de relações de produção e relações de trabalho de livre-competição, estas últimas identificadas pelo direito potencial do trabalhador à Estabilidade no Trabalho.

b) Coleta de evidências relativas à proposição de que a industrialização brasileira, no período posterior à substituição de importações e após a internacionalização da economia bra

sileira, representaria a fase progressivamente oligopolista da economia capitalista, com a adoção de relações de produção e relações de trabalho oligopolistas, as últimas identificadas pela criação do FGTS, como um sucedâneo à Estabilidade do trabalhador.

c) o surgimento de empresas de economia mista, empresas públicas e fundações, encarregadas de executar atividades meio (i.e., processamento de dados) ou atividades-fim tradicionalmente definidas como serviço público, desde 1964, parece representar o reflexo, no Setor Público, da transformação do capitalismo em formas progressivamente oligopolistas. No que concerne à Economia do Trabalho, no bojo desta transformação estaria, conforme mostram as evidências empíricas, o esforço de aumentar a produtividade do trabalho pela adoção, no Setor Público, da divisão parcelar do trabalho e pelo aumento da composição orgânica do capital, à semelhança do que ocorre no Setor Oligopolista da economia;

d) no que toca à determinação dos níveis de salários e ordenados, no Setor Público, as evidências empíricas mostram que, especialmente os primeiros, são determinados administrativamente. A hierarquia de ordenados intra-setor Público é determinada conforme a importância estratégica do componente dentro do planejamento público. Os salários, por se situarem próximo ao nível de subsistência, teriam uma dupla determinação: os salários referentes às funções que possam afetar os resultados programados do planejamento estariam colocados alguns pontos acima do nível do mercado; os demais situar-se-iam ao nível do mercado, ou seja, da subsistência;

e) finalmente, o estudo comparativo dos níveis de ordenados no Setor Público reforça uma conclusão fora do âmbito da Economia do Trabalho. O fato de os níveis de ordenados intra-Setor Público serem estabelecidos em correspondência com a importância estratégica de cada organização, bem como o fato de os ordenados pagos pelo Setor de Atividades Governamentais serem os mais baixos da escala salarial do Setor Público, de certo modo, refletem a perda da importância estratégica do Setor de Atividades Governamentais. Em outras palavras, este setor, ao criar as empresas públicas, deveria, em contrapartida, dentro dos princípios de administração por objetivos, administrar corporativamente estas entidades, o que parece não vem sendo feito até o presente momento, com excessão das empresas públicas do setor financeiro. Na medida em que o Setor de Atividades Governamentais não consegue sobrepor-se às empresas públicas, patenteia-se a perda de sua importância estratégica, refletida nos baixos ordenados.

B I B L I O G R A F I A

- ANAIS do II Encontro Nacional das Entidades Municipais de Planejamento e Desenvolvimento Urbano. São Bernardo do Campo, de 3 a 6 de dezembro de 1974.
- ATKINSONS, A.B. - (Editor.) Welth Income and Inequality: Selecting Readings. Penguin Education, London, 1973.
- BACHA, Edmar Lisboa - Issues and Evidences on Recent Brazilian Economic Growth. Monografia, 1976. Uma versão preliminar desta monografia foi apresentada no seminário Prospects on Brazil, patrocinado pelo Latin American Studies Program, da Cornell University.
- BARAN, Paul A. - e SWEEZEY, Paul M. - Capitalismo Monopolista. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1976.
- BARELLI, Walter - Distribuição Funcional da Renda nos Bancos Comerciais. Tese apresentada à Faculdade Ciências Econômicas e Administrativas da Fundação Instituto Tecnológico de Osasco para obtenção do título de Doutorado. Osasco, 1976.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello - A Intervenção do Estado no Período Recente. Comunicado feito à Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 1977.
- 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.
- BRAVERMAN, Harry - Trabalho e Capital Monopolista - A degradação do Trabalhador no Século XX. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1977.
- BRONFENBRENNER, Martin - Income Distribution Theory. Aldine Atherton, Chicago, 1972.

BROWN, E.H. Phelps, - The Economics of Labor. New Haven, Yale University Press, London, 1964.

CUNHA, Mário Wagner Vieira da - O Sistema Administrativo Brasileiro. Publicação do Instituto Nacional de Estudos. Centro de Pesquisas Educacionais, Ministério da Educação e Cultura, 1963.

DEMICHIEL, A. - Le Dépérissement du Service Public. In: Economie & Humanisme mai/juin 1973. Librairie Economie et Humanisme, Paris.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Dez Anos de Política Salarial. Estudos Socio-Econômico nº 3 - agosto, 1975. São Paulo.

ENSAIOS ECONÔMICOS: J.M. Keynes, M. Kalecki, P. Sraffa e J. Robinson. Seleção de Paul I. Singer. Abril S/A Cultural e Industrial, São Paulo, 1976.

FAORO, Raimundo - Os Donos do Poder: Formação do Patronato Político Brasileiro. 1a. Edição, Rio de Janeiro, Editora Globo, 1958. 2a. Edição Revista e ampliada, Porto Alegre, 1975.

FERGUSON, C. - Microeconomia. Forense Universitária; Rio de Janeiro, 1974.

FERRANTE, Vera Lúcia Botta - Emprego e Estabilidade: O Trabalhador Urbano em Araraquara, Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Filosofia Ciência e Letras de Araraquara, 1973.

FRIEDMANN, Georges - Sete Estudos Sobre o Homem e a Técnica. Difusão Européia do Livro, São Paulo, 1968.

FRIEDMAN, Milton - Capitalism and Freedom. Phoenix Book/Business Economic, Chicago, 1975.

FRIEDMAN, Milton - Igualdade: Duas Opiniões. Entrevista de John Vaizzey com Milton Friedman. In: Diálogo, Volume, VIII, 1975, USIS, Rio de Janeiro.

FRIEDMAN, Milton - Teoria de Preços. Editora APEC, Rio de Janeiro, 1971.

GALBRAITH, John Kenneth - A Economia e o Objetivo Público. Editora Martins, São Paulo, 1975.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Decreto-Lei nº 13.030 de 28/10/42, Estatuto dos Funcionários Públicos Civis dos Municípios do Estado de São Paulo.

Decreto-Lei Complementar nº 7 de 6/11/69 - Dispõe sobre as Entidades Descentralizadas do Estado..

Decreto-Lei Complementar nº 11 de 2/3/70 - Estabelece paridade de vencimentos e vantagens entre os funcionários civis dos três Poderes do Estado.

HOFFMAN, Rodolfo, e DUARTE, João Carlos - A Distribuição da Renda no Brasil. In: Revista de Administração de Empresas, junho, 1972 - Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro.

JENCKS - Christopher, et alli, - Inequality: A reassessment of the effects of Family and Schooling in America. Basic Books, New York, 1972.

LANGIER, José D. - A Estrutura Industrial no Brasil. In: Revista Brasileira de Economia. Setembro, 1968. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

LANGONI, Carlos Geraldo - Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico no Brasil, Expressão e Cultura, Rio de Janeiro, 1973.

LAZZARESCHI, Noêmia - A nova Classe Operária. In Tibiriçã, Revista da Faculdade de Administração "Tibiriçã", número um, sem data, São Paulo.

LEFTWICH, Richard H. - O Sistema de Preços e a Alocação de Recursos. Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais. Livraria Pioneira Editora, São Paulo, 1971.

MACEDO, Roberto B.M. - A critical Review of the Relations between the post-1964 Wage policy and the worsening of the

Brazilian Size income Distribution in the Sixties. - Artigo cujo material parte foi escrito conjuntamente com Pedro Cippollari e apresentado ao seminário IPE-NBER - 26 a 28 de fevereiro de 1975.

MARGLIN, Stephen - Origem e Função do Parcelamento de Tarefas. In: Divisão Social do Trabalho, Ciência, Técnica e Modo de Produção Capitalista. Publicações Escorpião, Porto, 1974.

MARTINS, Paulo Egydio - A Edificação de uma Justa Política de Pessoal. In: Administração Paulista. Revista da Secretaria da Administração de São Paulo, Volume XXIX, janeiro/junho - 1977.

MELO, Celso Antônio Bandeira de - Natureza e regime jurídico das Autarquias. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1968.

MELO, Celso Antonio Bandeira de - Prestação de Serviços Públicos e administração indireta: concessão e permissão de serviço público; autarquias; empresas públicas, fundações governamentais. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1973.

MELLO, João Manoel Cardoso de - O Estado Brasileiro e o Limite à Estatização. Comunicado à Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 1977.

MEIRELLES, Hely Lopes - Direito Administrativo Brasileiro, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1977.

O'CONNOR, James - USA: A Crise do Estado Capitalista. Editora Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1977.

OLMER, Aluizio - Um Debate Engraçado. In: Jornal Opinião. 24 de dezembro de 1976.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - Centralização e Descentralização. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo, 1964.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - e Giannotti, José A. - Debate as Notas Introdutórias do Modo Tecnoburocrático ou Estatal de

Produção. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo. 1977.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - A Economia Política do Subdesenvolvimento Industrializado. Texto para Discussão. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo. 1975.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - Empresários e Administradores no Brasil. Editora Brasiliense, São Paulo, 1974.

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

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser, - Tecnoburocracia e Contestação. Vozes, Petrópolis, 1972.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser - Notas Introdutórias ao Modo Tecnoburocrático de Produção. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. mimeo. 1976.

PEREIRA, José Carlos - Estrutura e Expansão da Indústria em São Paulo. Editora Nacional - Editora Universidade de São Paulo, São Paulo, 1967.

PHILIPS - Orme W. - Introdução à Economia do Trabalho. Fundo e Cultura, Rio de Janeiro, 1966.

PREFEITURA DO MUNICIPIO DE SÃO PAULO

Leis Municipais números 6.226 de 4/1/63; 6.448 de 30/12/63; 6.447 de 23/12/65; 6.803 de 27/12/75; 7.253 de 10/1/69; 7.427 de 24/3/70; 7.608 de 30/3/71; 7.701 de 8/3/72; 7.865 de 15/3/73; 8.183 de 22/12/75; 8.539 de 17/3/77 dispõem sobre a revalorização da escala de vencimentos do funcionalismo.

Leis Municipais números 7.265 de 17/1/69 e 8.183 de 20/12/74 dispõem sobre novos planos de classificação de cargos, e Lei 8.361 de 19/1/76, dispõe s/ reclassificação das funções dos diaristas.

Decretos Municipais 6.846 de 10/1/67; 7.338 de 5/1/67, 7.911 de 11/1/69; 8.742 de 7/4/70; 9.422 de 1/4/71; 9.881 de 9/3/72; 10.411 de 20/3/73; 10.964 de 5/4/74; 11.902 de 26/3/75 e 12.764 de 26/3/76. Dispõem sobre a revalorização da remuneração dos extra-numerários e diaristas.

Lei Municipal nº 4.060 de 14/6/51 - Estabelece o Estatuto dos direitos e deveres dos Extra-numerários mensalistas e Diaristas.

Extra-Numerários Diaristas. Padrões de Eficiência e legislação Complementar - Elaborado pelo DAMU - Departamento de Administração do Município de São Paulo; 1968.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, Secretaria das Finanças. Orçamento de 1976. São Paulo.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, Secretaria das Finanças. Orçamento de 1977. São Paulo.

RAMOS, Guerreiro - Administração Estratégia do Desenvolvimento. Elementos de uma sociologia Especial da Administração. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1966.

RATTNER, Henrique - Desenvolvimento e Emprego: A Viabilidade de Uma Tecnologia Intermediária. In: Revista de Administração de Empresas, Vol. 14 nº 3, junho 1974, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

RATTNER, Henrique - Planejamento Urbano e Regional. Companhia Editora Nacional, São Paulo, 1974.

REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL - Reforma Administrativa (federal) - Decreto-Lei nº 200 de 25/2/67 e legislação complementar. Manuais de Legislação Atlas - Editora Atlas S/A, São Paulo, 1973.

REVISTA D.A.E. Publicação da Secretaria de Serviços e Obras Públicas de São Paulo. Números: 92 de novembro de 1973; 94 de março de 1974; 98 de dezembro de 1974 e número 100, ano XXV, 1975.

REZENDE, Fernando - Estrutura de Despesas e Determinantes de Gastos do Setor Público. IPEA, Rio de Janeiro.

OS RISCOS DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA MAL CONDUZIDA in: O Dirigente Municipal. Jan/Fev. 1978. Vol. IX nº 1.

ROBINSON, Joan - An Introduction to Modern Economics, McGraw Hill, London, 1.973.

ROBINSON, Joan - Michal Kalecki Um Profeta Esquecido. In Ensaio Opinião número 2-2, Editora Inúbia, Rio de Janeiro, 1977.

ROTHSCHILD, K.W. - Teoria de Salários. Edições Quadrante, Editora Universidade de São Paulo, São Paulo. 1971.

SABOIA, João Luiz Maurity - Um Novo Índice de Concentração e sua Aplicação ao Estudo da Evolução da Distribuição da Renda no Período 1968/75. Coppe Universidade Federal do Rio de Janeiro, mimeo. s/d.

SALAMA, Pierre - O Processo de Subdesenvolvimento. Ensaio sobre os limites da acumulação nacional de capital nas economias semi-industrializadas. Vozes, Petrópolis, 1976.

SAMUELSON, Paul - Introdução à Análise Econômica. Editora Agir, Rio de Janeiro, 1969.

SHERWOOD, Frank - Empresas Públicas. Textos selecionados pelo Autor. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1964.

SILVA, Flávio Rodrigues. Fundo de Garantia de Tempo de Serviço. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. 1967.

SIMONSEN, Roberto C. - Evolução Industrial do Brasil e outros Estudos. Seleção notas e bibliografia de Edgard Carone. Companhia Editora Nacional - Editora da Universidade de São Paulo, 1973.

SINGER, Paul Israel - Curso de Introdução à Economia Política. Forense-Universitária, Rio de Janeiro, 1975.

SINGER, Paul Israel - Economia Política da Urbanização. Editora Brasiliense, São Paulo, 1975.

SINGER, Paul Israel - Elementos para uma Teoria de Emprego Aplicável a Países não Desenvolvidos. Cadernos CEBRAP, Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Econômico. São Paulo, 1970.

STEIN, Stanley, - The Brazilian Cotton Manufacture, Textil Enterprise in Underdeveloped Area. Harvard University Press Cambridge, Massachussets, 1957.

STIGLER, George J. - A Teoria do Preço. Editora Atlas S.A. São Paulo, 1968.

STONIER, A.W. - e HAGUE, D.C. - Teoria Econômica. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1967.

SUCESU - Sociedade dos Usuários de Computadores e Equipamentos Subsidiários. Pesquisa Salarial: BA, DF, PR, RJ, RS, SC; SP. Março, 1976.

SUPLICY Eduardo Matarazzo - Os Caminhos da Política Salarial. in Visão, 24 de novembro de 1975.

SUPLICY Eduardo Matarazzo - Alguns Aspectos da Política Salarial. in Revista de Administração de Empresas set/out. 1974 Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

SUPLICY Eduardo Matarazzo, Política Econômica Brasileira e Internacional. Vozes, Petrópolis, 1977.

SUPLICY Eduardo Matarazzo - A Política Salarial e os Índices de Preços. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo. 1977.

SWEEZY, Paul M. - Teoria do Desenvolvimento Capitalista. 4a. edição. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1976.

SYLOS-LABINI, Paolo - Oligopólio Y Progreso Técnico. Ediciones Oikos Tau, Barcelona, 1964.

TAYLOR, Frederick Winslow - Scientific Management, comprising, Shop management, the principles of scientific management and Testimony before the special house comitee... Harper, N. York, 1947.

TAVARES, Maria da Conceição - Da Substituição de Importações ao Capitalismo Financeiro. Ensaaios sobre a Economia Brasileira. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1976.

TRAGTENBERG, Maurício - Administração, Poder e Ideologia. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo. 78.

TOLLIPAN, Ricardo e TINELLI, Carlos - (Organizadores). A Controvérsia sobre Distribuição da Renda e Desenvolvimento. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1975.

O VEÍCULO - Jornal de publicação do Sindicato dos Condutores de Ônibus de São Paulo e Itapevicirica da Serra. Nos. dez. 1971; março de 1973 e abril de 1974.

VENÂNCIO FILHO, Alberto - A Intervenção do Estado no Domínio Econômico. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1968.

VIANNA, Luiz Werneck, - Liberalismo e Sindicatos no Brasil. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1976.

VISÃO - Quem é Quem na Economia Brasileira. Agosto, 1976. Editora Visão Ltda. São Paulo.