

Hierarquia e Remuneração Gerencial (*)

Edmar Lisboa Bacha(**)

I. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem dois objetivos. O primeiro é o de apresentar alguns argumentos de natureza sociológica e organizacional, de apoio ao suposto utilizado em um ensaio anterior, segundo o qual a evolução da remuneração dos gerentes estaria desvinculada do curso dos salários dos trabalhadores, prenden-

(*) Este trabalho foi parcialmente financiado com recursos provenientes do convênio entre a Universidade de Brasília e o Instituto de Planejamento Econômico e Social (IPEA), para a realização de pesquisas no Departamento de Economia da UnB. Queria expressar meus agradecimentos ao Sr. Raphael Barbosa, funcionário da General Eletric S/A e secretário-executivo do Grupo de Permuta de Informações Salariais da Guanabara (GRUPISA — GB); ao Sr. Kurtz Lauritzen da Gerência de Planos de Remunerações da General Eletric S/A; à Diretoria de Pessoal e Serviços Sociais da Companhia Siderúrgica Nacional S/A; e à Morris & Morgan Consultores e Engenheiros Associados, pelas informações sobre níveis salariais que permitiram a confecção da parte empírica deste trabalho. Agradeço ainda a assistência de pesquisa de Egberto Mafra Filho, ao longo da confecção do ensaio, e a de Francisco Borges de Oliveira, em sua parte final. Por seus comentários críticos, aos quais nem sempre pude atender de modo satisfatório, agradeço, finalmente aos meus colegas Maria Teresa Versiani e Carlito Zanetti, e aos participantes da sessão sobre emprego e distribuição de renda do I Encontro da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia, realizado em dezembro de 1973, no Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo.

(**) O autor é professor do Depto. de Economia da Universidade de Brasília.

do-se aos movimentos de lucros das empresas⁽¹⁾. Esta parte do trabalho apresenta-se esquemática e multiforme, procurando indicar, através de uma breve resenha da literatura pertinente, a congruência interdisciplinar das hipóteses propostas. Por sua própria natureza exploratória, esta seção representa uma primeira aproximação ao tema, deixando a desejar em termos de construção teórica.

O segundo objetivo é o de apresentar alguma evidência empírica relacionada à conjectura veiculada em um outro trabalho, no sentido de que seria a hierarquia (ou seja, o corte trabalhadores/gerentes), antes que a qualificação (ou seja, o corte trabalhadores qualificados/trabalhadores não-qualificados), o fator fundamental para explicar a abertura do leque salarial no setor urbano brasileiro na década de sessenta⁽²⁾.

A primeira seção explora aspectos da teoria sociológica da estratificação social, com ênfase nos trabalhos de Dahrendorf, procurando fundamentar a congruência de interesses de classe entre gerentes e proprietários no sistema capitalista.

A segunda seção examina a literatura sobre economia gerencial, expondo-se uma versão adaptada das hipóteses de Oliver Williamson sobre comportamento empresarial, para deduzir uma relação funcional direta entre remuneração gerencial e lucro das empresas.

A terceira seção expõe algumas implicações das hipóteses desenvolvidas nas seções anteriores sobre remuneração gerencial, referindo-se à teoria marxista da exploração, à teoria do capital humano e à teoria funcionalista da estratificação social.

A quarta e última seção contém a análise empírica. Utilizam-se dados originais de quatro pesquisas salariais em grandes empresas industriais brasileiras no período 1964/1972. Os salários analisados referem-se ao microcosmo dos cargos operacionais e administrativos nas empresas pesquisadas, em cada

(1) Cf. Edmar L. Bacha, "Sobre a Dinâmica de Crescimento da Economia Industrial Subdesenvolvida", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 3(4), dezembro, 1973, pp. 303-340.

(2) Cf. Milton da Mata e Edmar L. Bacha, "Emprego e Salários na Indústria de Transformação, 1949/1969", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 3(2), julho, 1973, pp. 303-340.

ano do período considerado. A base empírica contrasta, assim, com a de pesquisas anteriores, que utilizam dados agregados sobre um conjunto muito heterogêneo de valores. O principal problema com dados microeconômicos do tipo considerado reside na dificuldade de sua extrapolação para agregados maiores. Nesse particular, entretanto, valemo-nos para referência das pesquisas anteriores, que nos dão os fundamentos macroeconômicos das conclusões que procuramos derivar do pequeno conjunto de dados analisados.

2. OS GERENTES NA ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL

Desde há muito, a teoria sociológica tem reconhecido a insuficiência de esquemas dicotômicos simples para explicar os processos de estratificação social em sociedades industriais contemporâneas. Dentro da análise marxista, a dicotomia básica numa sociedade capitalista é dada pela relação de trabalho assalariado, que opõe no mercado a força de trabalho aos meios de produção, transformados em capital pela apropriação privada. Em interpretações ortodoxas, a existência de uma classe intermediária, a saber, a pequena burguesia, é reconhecida como um fenômeno temporário, o qual tende a desaparecer na medida do desenvolvimento das relações capitalistas de produção. A constatação empírica, entretanto, indica que a expansão do capital, mesmo implicando no desaparecimento da pequena burguesia, traz em seu bojo a ampliação de novas classes intermediárias, que se interpõem entre proletários e capitalistas. Assim, Dahrendorf⁽³⁾ fala na decomposição do trabalho e na decomposição do capital, a primeira sendo causada pela separação entre propriedade e controle, dando lugar ao aparecimento de uma classe executiva ao lado da classe proprietária. A segunda refere-se à crescente importância numérica dos trabalhadores semi-qualificados e qualificados, o que leva a uma diferenciação progressiva nos quadros do proletariado. Ao lado dessas decomposições, emerge a nova classe média assalariada (whitecollar), na qual, de acordo com Dahrendorf⁽⁴⁾, dois grupos claramente demarcados podem ser

(3) Ralf Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, California: Stanford University Press, 1959, Capítulo II.

(4) 1. cit.

distinguidos: os burocratas, que ocupam os distintos degraus na escala de posições hierárquicas, e os funcionários, que não pertencem a essa hierarquia. Para aqueles, mas não para estes, “a carreira é a realidade social suprema, pois provê, pelo menos em teoria, um elo direto entre cada um deles e as posições do topo”⁽⁵⁾.

Do ponto de vista de Dahrendorf, interessa menos conhecer a condição proprietário/não-proprietário e mais distinguir a posição dirigente/não dirigente para caracterizar a situação de classe. A autoridade — que, na empresa privada, é, em última instância, determinada pela propriedade — é que oferece o critério básico de separação de classes, segundo um esquema que pode se expressar do seguinte modo:

i. classe dirigente:
 proprietários
 executivos
 burocratas

ii. classe dirigida:

trabalhadores e funcionários	{	não qualificados semi-qualificados qualificados
---------------------------------	---	---

A existência de classes intermediárias tem levado certos ramos da sociologia americana a propor a substituição de esquemas dicotômicos pela idéia de continuum social. Sem embargo, como faz notar Ossowsky⁽⁶⁾, trata-se de uma proposição inaceitável. Deve-se, antes, visualizar o sistema de classes como resultado do cruzamento de mais de uma divisão dicotômica, no caso de Dahrendorf, as divisões proprietários/não proprietários e dirigentes/dirigidos, aparecendo então os executivos e os burocratas como uma classe intermediária dirigente mas não proprietária. Denominaremos gerentes a essa classe intermediária formada por executivos e burocratas.

Caracterizamos, com Dahrendorf a empresa industrial como “uma associação coordenada imperativamente”⁽⁷⁾. Nela,

(5) *Op. cit.*, p. 56.

(6) Stanislaw Ossowsky, *Estrutura de Classes na Consciência Social*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964, Capítulo V.

(7) Ralf Dahrendorf, *op. cit.*, p. 249.

ao lado da divisão funcional do trabalho, manifesta-se o aspecto escalar da subordinação, que garante a operação sem fricção do processo produtivo, ao estabelecer relações de autoridade entre as diversas posições. Dada a estrutura de autoridade vigente na empresa industrial, segue-se que os ocupantes de posições de dominação e sujeição, respectivamente, estão unidos em dois grupos conflitantes com certos interesses específicos.

Não nos interessa discutir se o exercício da autoridade através de uma estrutura empresarial hierarquizada representa uma característica universal da sociedade industrial — como quer Dahrendorf⁽⁸⁾ — ou uma característica necessária do modo de produção capitalista, mas não de outras formas de organização social, como querem Edwards, Gintis e Marglin⁽⁹⁾. A primeira posição mantém que todo trabalho social ou comunal em larga escala requer mais ou menos liderança, citando-se inclusive Marx na observação de que um violonista individual conduz a si mesmo, mas uma orquestra requer um maestro⁽¹⁰⁾. A segunda posição, entretanto, sustenta “não ser verdade que a organização burocrática seja escolhida pelos capitalistas só por ser ‘eficiente’ e ‘moderna’”. É escolhida também (talvez primariamente) porque é a única maneira (ao tornar os papéis individuais no trabalho fragmentados e formalizados) de manter e estabilizar o controle sobre o lucro gerado na produção e impedir que os trabalhadores ganhem suficiente adestramento e

(8) *Op. cit.* pp. 248-257.

(9) Cf. R.C. Edwards, “Bureaucratic Organization in Capitalist Firm” e H. Gintis, “Alienation in Capitalist Society”, in R.C. Edwards, M. Reich e T.E. Weisskopf (orgs.), *The Capitalist System*. Englewoods Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1972; e S. Marglin, “What Do Bosses Do? The Origins and Function of Hierarchy in Capitalist Production”, Cambridge, Mass.: Harvard University, mimeo.

(10) R. Dahrendorf, *op. cit.*, p. 251. Na realidade, para Marx, a tarefa de supervisão tem uma natureza dupla; por um lado, trata-se de um trabalho produtivo, comum a qualquer modo de produção coletivo (o caso do maestro); por outro lado, aparece necessariamente em todos os modos de produção antagônicos, alcançando um grau máximo no sistema escravista. Cf. K. Marx, *El Capital*, vol. III (Fondo de Cultura Económica, 2.^a ed., 1959), p. 367. Esse autor, entretanto, acredita que, com o desenvolvimento de uma classe numerosa de gerentes, os “salários de supervisão” no regime capitalista tenham uma tendência a se igualarem ao custo de reprodução da mão-de-obra mais qualificada. Cf. *op. cit.*, p. 372.

iniciativa para embarcar numa produção cooperativa deles próprios”(11).

Para nossos propósitos, basta salientar que, na empresa capitalista, a autoridade delegada encontra seu fundamento último na propriedade privada; assim, a burocracia industrial, que exerce essa autoridade delegada, é, por virtude de sua posição, parte da classe dirigente, no sentido de que é de seu interesse de classe a manutenção do *status quo* pela conservação das relações de autoridade existentes(12).

Vale a pena notar que a literatura de administração de empresas parece abonar as posições de Dahrendorf. No conhecido manual de gerência de Koontz e O'Donnel, por exemplo, se lê: “o trabalho do gerente, enquanto gerente, é essencialmente o mesmo quer se trate do supervisor de primeira linha ou do presidente de uma empresa; o leitor não encontrará nenhuma distinção básica feita entre gerentes e executivos, ou administradores ou supervisores. Em qualquer posição que uma pessoa seja responsável pelas realizações cooperativas de outros, ela pode fazer coisas somente obtendo a coordenação de membros do grupo. . . Mesmo que as tarefas realizadas pelos gerentes possam variar e mesmo que o presidente tenha uma área de atividade amplamente diferente da de um supervisor inferior, o fato é que, **enquanto gerentes**, todos que obtêm resultados através dos esforços de grupos têm as mesmas funções”(13). Mais adiante, Koontz e O'Donnel enfatizam que “a autoridade é a chave para a tarefa gerencial. . . é a base para a responsabilidade e a força unificadora da organização. são as relações (de autoridade e responsabilidade) que dão o caráter básico da tarefa gerencial”(14). Finalmente, “o conceito de autoridade como o poder transmitido de instituições sociais básicas a gerentes individuais denomina-se autoridade formal. No caso da empresa privada, essa autoridade tem um caráter hierárquico,

(11) Cf. H. Gintis, *op. cit.*, p. 279.

(12) Na discussão que se segue, ignora-se a decomposição do trabalho, seja por local de atividade (fábrica ou escritório), seja por níveis de qualificação, considerando-se a classe dirigida em bloco, com interesses comuns derivados de sua posição de subordinação na hierarquia empresarial, a qual a coloca em choque com as relações de autoridade vigentes

(13) H. Koontz e C. O'Donnel, *Principles of Management — An Analysis of Managerial Function*, New York: Mc Graw Hill, 1959, pp. vii-viii.

(14) *Op. cit.*, p. 47

originando-se na instituição da propriedade privada e sendo delegada pelos proprietários a seus representantes, os gerentes, e desses a seus subordinados"⁽¹⁵⁾.

A teoria da estratificação social de Dahrendorf nos fornece, assim, os fundamentos para entender a congruência de interesses entre gerentes e proprietários, que, juntos, constituem a classe dirigente no sistema capitalista.

3. GERENTES E OBJETIVOS EMPRESARIAIS

Para prosseguir na especificação de nossas hipóteses, recorremos à teoria das organizações, onde se vem desenvolvendo uma importante literatura sobre economia gerencial, a qual procuramos sintetizar através da análise das idéias de Oliver Williamson, que é um dos principais autores nessa área. Uma das preocupações centrais dessa literatura consiste na especificação dos objetivos das empresas⁽¹⁶⁾. O argumento genérico estabelece que a teoria néo-clássica da firma, cujo axioma básico corresponde à maximização de lucros, aplica-se apenas à pequena empresa dirigida por seu proprietário. Já as firmas grandes têm que desenvolver estruturas gerenciais para resolver seus problemas; isso implica em que o processo de decisão das firmas deva incorporar os objetivos dos gerentes, que são distintos dos proprietários. Em consequência disso resulta um afastamento sistemático do comportamento maximizador de lucros⁽¹⁷⁾.

Explicitamente, Oliver Williamson propõe uma função objetivo para a firma gerencial que inclui tanto o lucro quanto a "despesa hierárquica", que é definida como a folha de salários acima do nível de operação, ou seja, o agregado da remuneração gerencial⁽¹⁸⁾. No modelo de Williamson⁽¹⁹⁾ a despesa

(15) Op. cit., p. 49

(16) Vejam-se a respeito os artigos da 1.a parte do livro de Douglas Needhan (org.), *Readings in the Economics of Industrial Organization*, New York: Holt, Rinehard and Winston, Inc., 1970.

(17) Essa linha de raciocínio é desenvolvida em R.J. Monsen Jr. e A. Downs, "A Theory of Large Managerial Firms", *Journal of Political Economy*, 77(3), junho 1965, pp. 221-236.

(18) Cf. O. E. Williamson, "Hierarchical Control and Optimum Firm Size", in D. Needhan, op. cit., 89-109.

(19) Para uma exposição mais completa, veja-se O.E. Williamson, *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Chicago: Markham Publ. Co., 1967.

hierárquica retrata, em termos monetários, os objetivos não-monetários dos executivos não-proprietários, no que se refere a sua segurança, status, poder e prestígio. Essas despesas seriam efetuadas não só por sua eventual contribuição produtiva, mas, adicionalmente, por preencherem os objetivos individuais e coletivos dos executivos. Williamson, entretanto, supõe que os salários gerenciais não possam ser alterados indiscriminadamente; desse modo, a preferência pela despesa hierárquica se manifesta sobretudo pela ampliação do quadro burocrático das empresas. Na realidade, em seus modelos formais, Williamson admite que a estrutura de salários, isto é, a relação entre a remuneração dos gerentes e os salários dos trabalhadores⁽²⁰⁾, esteja dada. Desse modo, a alteração proposta na função objetivo das empresas implica, por um lado, numa posição inferior de lucro e, por outro, num maior número de gerentes.

Sem embargo, a teoria de Williamson, quando levada a suas consequências lógicas, parece implicar não só uma alteração do princípio de comportamento das empresas quanto aos lucros, mas também afeta a própria determinação da estrutura de salários. Pois ao invés de fixar a estrutura de salários e variar o número de gerentes, parece mais razoável fixar o número de gerentes e variar os seus salários a fim de atingir o nível "ótimo" de gasto hierárquico, se estamos tratando de empresas cujo processo de decisão — como é o caso corrente — envolve não apenas os executivos mas toda a linha burocrática.

De qualquer modo, ao se maximizar uma função objetivo que inclui os salários gerenciais ao lado do lucro, estabelece-se uma relação funcional direta entre essas duas variáveis, tornando a evolução dos salários dos gerentes dependente do curso dos lucros das empresas.

4. SALÁRIOS GERENCIAIS E LUCROS DAS EMPRESAS

As duas linhas de teoria da estratificação social e de teoria das organizações exploradas brevemente acima oferecem os fundamentos para a especificação adotada em trabalho anterior para o comportamento dos salários gerenciais ao longo do

(20) Cf. Oliver E. Williamson, "Hierarchical Control and Optimum Firm Size" cit., pp. 94-97.

tempo⁽²¹⁾. Naquele ensaio se observou que os membros superiores da classe assalariada — os gerentes — estão intimamente entrosados na vida das empresas, em seus aspectos comerciais, técnicos, financeiros, etc.: tomam parte no processo decisório nas suas áreas de competência e, assim, unem sua carreira profissional à sorte das empresas, delas na realidade tornando-se sócios sem serem acionistas. Parece, assim, haver uma segmentação do mercado de trabalho, separando as pessoas ocupadas na esfera real (atividades diretamente produtivas) daquelas ocupadas na esfera de controle das organizações empresariais⁽²²⁾. No nível das atividades “reais” seguiriam tendo validade, em primeira aproximação, os postulados da teoria econômica referentes à fixação dos salários relativos segundo níveis de qualificação, ou seja, em equilíbrio, a escala de salários seria determinada, em condições de oferta ilimitada de mão-de-obra não-qualificada, pelo nível do salário mínimo e pelos custos de treinamento de sucessivos níveis de qualificação. Já na esfera de controle, onde se concentram as atividades de planejamento, alta administração, informação, comando e controle empresarial, o custo de treinamento estabelece apenas um limite inferior para os salários relativos, já que, além de seu custo de reprodução, os gerentes percebem um sobrevalor somente explicável por sua posição de dominação nas relações de produção capitalista, a qual os associa à classe proprietária nesse sistema.

As seguintes hipóteses podem ser derivadas dessa visão do processo de determinação dos níveis de remuneração gerencial:

i. A evolução da remuneração gerencial independe do curso dos salários dos trabalhadores (no sentido de tratar-se de grupos não concorrentes).

ii. Dentro do mercado de trabalho gerencial seguem válidos os princípios de determinação concorrencial de níveis salariais, embora este mercado seja bem mais imperfeito que o mercado de trabalho da esfera real, pois envolve um relacionamento pessoal entre empregados e empregadores.

(21) Cf. Edmar L. Bacha, “Sobre a Dinâmica de Crescimento da Economia Industrial Subdesenvolvida”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 3(4), dezembro, 1973, pp. 937-952.

(22) Estamos utilizando a nomenclatura para análise de sistemas econômicos proposta por J. Kornai, *Anti-Equilibrium*, North-Holland, 1971.

e

iii. A remuneração gerencial evolui segundo os lucros das empresas, ou melhor, está diretamente relacionada à queda de participação da folha de salários “real” na renda total.

A teoria proposta nos leva a concluir que as forças determinantes da relação entre a remuneração gerencial e os salários dos trabalhadores são as mesmas que explicam a repartição da renda entre capitalistas e assalariados nos modelos dicotômicos tradicionais. E, certamente, estarão sujeitas a controvérsias teóricas similares⁽²³⁾. Dentro de uma perspectiva de análise clássica, admitimos que a variável chave na determinação da distribuição da renda seja a taxa de exploração, em nosso caso redefinida como a relação entre lucros e salários dos trabalhadores. Dada essa taxa de exploração, admitimos que se fixe também a relação entre remuneração de gerentes e salários dos trabalhadores. Em símbolos, o produto agregado (Y) é dividido em lucros (P), remuneração de gerentes (taxa de remuneração — s — vezes número de gerentes — G) e salários dos trabalhadores (taxa de salários — ω — vezes número de trabalhadores — N):

$$Y = P + sG + \omega N$$

Dada uma relação técnica: $N/G = a$, admitimos então uma função do tipo:

$$\frac{s}{\omega} = a \cdot f(P/\omega N) ; f' > 0$$

Onde a taxa de exploração, $P/\omega N$, é fixada pelo poder relativo de barganha de capitalistas e trabalhadores.

Não estamos, com essa formulação, abandonando a explicação da determinação da estrutura de salários, através de critérios tendo a ver com os níveis relativos de qualificação da força de trabalho. Estamos, ao contrário, mantendo que os gerentes não constituem força de trabalho; na origem de sua remuneração está o lucro das empresas e não o custo de

(23) Não cabe aqui sumariar as controvérsias teóricas recentes sobre distribuição de renda, pois isso nos levaria longe do objetivo do trabalho. Veja-se, a respeito, o livro de G.C. Harcourt, *Some Cambridge Controversies in the Theory of Capital*, Cambridge: University Press, 1972.

reprodução da força de trabalho qualificada (a não ser pelo estabelecimento de um limite inferior ao salário gerencial). Koontz e O'Donnell não tergiversam sobre esse ponto, lamentando a confusão que se deriva do "fracasso em distinguir as funções executivas das qualificações técnicas não-gerenciais. As atividades (do especialista) requerem qualificação, mas não são de modo algum gerenciais em sua natureza. . os gerentes podem ou não possuir qualificações técnicas"⁽²⁴⁾. Esses autores chegam mesmo a perguntar "se a posse de qualificação técnica operacional é um **handicap** para os gerentes", respondendo em seguida que a "a evidência parece apontar em ambas as direções"⁽²⁵⁾.

Na determinação dos salários relativos da força de trabalho propriamente dita, entretanto, claramente se deve reconhecer, entre outras variáveis, o efeito de distintos níveis de qualificação técnica. As forças da oferta e da procura, nesse caso, fariam os salários relativos dos trabalhadores de distintas qualificações variar constantemente em torno dos respectivos custos relativos de reprodução.

Uma questão mais complicada se refere às forças determinantes dos salários relativos dentro da categoria dos gerentes. A hierarquia funcional, como elemento fundamental do modo de produção, deve naturalmente ter sua contrapartida no ordenamento salarial. Assim, um diretor ganhará sempre mais do que um chefe de departamento, este mais do que um chefe de divisão e assim por diante. Não obstante, a defasagem entre essas remunerações num momento dado e sua evolução no tempo somente poderão ser objeto de especulação adicional após melhor escrutínio da base empírica.

Uma implicação importante da hipótese apresentada refere-se à previsão do efeito da educação sobre remuneração. Dentro de nossa perspectiva, em condições de equilíbrio, a contribuição da educação para os diferenciais de salários estará dada por seu custo para o indivíduo, no caso dos trabalhadores na esfera "real" das atividades empresariais. A educação, entretanto, pode ser — e numa sociedade "meritocrática" de fato é — um pré-requisito para a ascensão aos cargos gerenciais. Deste modo, se não fizermos a distinção

(24) H. Koontz e C. O'Donnell, *Principles of Management*, New York: Mc Graw Hill, 1959, p. 43.

(25) *Op. cit.*, p. 44.

trabalhadores/gerentes e considerarmos apenas um continuum de qualificações, indo do trabalhador manual analfabeto ao diretor da empresa com diploma universitário, obteremos uma alta correlação estatística entre educação e salário. Entretanto, se fizermos o corte trabalhadores/gerentes, deveremos observar dois padrões distintos, caso nossa hipótese seja correta: para os trabalhadores, a educação terá um efeito "marginal", no sentido de o salário do operário mais qualificado superar o do menos qualificado apenas pelo custo de treinamento (com controle para a experiência). Quando, entretanto, passarmos às funções gerenciais, a cada novo nível hierárquico corresponderá um salto salarial, haja ou não diferença em níveis educacionais. Ou seja, o fator fundamental na determinação da estrutura de salários corresponderá à posição na escala hierárquica e não na qualificação individual⁽²⁶⁾.

Finalmente, pode-se aventar algumas hipóteses sobre a divisão do produto do sobre-trabalho entre remuneração gerencial e lucros. À constância de longo prazo da relação entre remuneração gerencial e lucros devem possivelmente corresponder variações cíclicas características, tendo a ver com o fato de os lucros variarem mais livremente que os salários. Nas fases cíclicas de baixa, a relação remuneração gerencial/lucro deve crescer, facilitando, assim, a recuperação através de uma expansão relativa do mercado; nas fases de alta, ao con-

(26) Tratando-se de uma hipótese surpreendentemente nova, há poucas verificações a arguir. Além da evidência discutida na seção seguinte, vejam-se, entretanto, as interessantes conclusões contidas em trabalhos ainda inéditos tão distintos como os de J. Pastore e A. Maria Bianchi, "Determinação de salários: uso de um modelo causal"; Fausto de Brito e Thomas Merrick, "Migração, absorção de mão-de-obra e distribuição de renda"; e Edward Wolff, "Social and Demographic Factors in the Distribution of Occupational Earnings" (os dois primeiros apresentados ao I Encontro da Associação Nacional dos Centros de Pós-Graduação em Economia no Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo em dezembro 1973 e publicados na Revista de Estudos Econômicos e o último à conferência da International Association for Income and Wealth, realizada no Rio em janeiro 1974)). A novidade da hipótese parece derivar do fato de ela retomar um tema dos autores clássicos, para quem a procura de determinações sociais deve localizar-se na esfera das relações de produção, à qual pertence a noção de posição hierárquica, contrapondo-se, assim, à conceituação neo-clássica de soberania do consumidor, a qual tem ditado a orientação da pesquisa empírica para a busca de pseudo-determinações comportamentais e sócio-demográficas, tais como nível educacional, sexo, cor, religião e idade.

trário, a relação deve se reduzir, provendo, então, recursos para financiamento de um nível elevado de inversões.

Antes de passar à análise dos dados, cabe contrastar a aproximação deste trabalho à remuneração gerencial com aquela que se poderia derivar do enfoque funcionalista da estratificação social⁽²⁷⁾. Para nossos propósitos, o funcionalismo pode ser entendido com uma teoria sobre a estrutura de remunerações mais ampla mas do mesmo gênero que a teoria do “capital humano”. Do mesmo gênero porque se utiliza do aparato da oferta e da procura ou, no jargão sociológico, dos conceitos de “importância funcional” e “escassez de pessoal treinado e talentoso”; e mais ampla porque a importância funcional não se limita a questões ligadas à qualificação técnica, como no caso da teoria do capital humano. Os gerentes, mesmo não sendo mão-de-obra qualificada, são “funcionalmente importantes”. Dada uma “escassez de talentos gerenciais”, então, justifica-se funcionalmente uma maior remuneração para os gerentes do que para os trabalhadores, que são abundantes em números. Na verdade, é essa a racionalização utilizada por Thomas Mayer (aparentemente com desconhecimento da literatura sociológica pertinente) para explicar os altos salários dos gerentes: “De fato, não fosse pela teoria acima seria difícil explicar porque se devesse pagar salários mais altos para tarefas de maior responsabilidade. Do ponto-de-vista da oferta pode parecer que muitas pessoas procuram evitar responsabilidades; por outro lado, entretanto, o desejo por poder e, portanto, por responsabilidade é um traço característico da sociedade ocidental. A solução encontra-se no lado da demanda — tarefas de maior responsabilidade são melhor remuneradas do que outras porque uma alocação ótima de mão-de-obra requer que elas sejam preenchidas pelos mais capazes⁽²⁸⁾”.

Certamente, o enfoque deste trabalho não nega que os gerentes sejam funcionalmente importantes para a manutenção e expansão das estruturas empresariais. Do ponto de vista,

(27) Cf. Davis e W. E. Moore, “Alguns Princípios de Estratificação”, em G. Lukács e outros, *Estrutura de Classes e Estratificação Social* (organização de A. Bertelli, M. Palmeira e O. Velho), Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1966, pp. 101-116.

(28) Thomas Mayer, “The Distribution of Ability and Earnings”, *Review of Economics and Statistics*, 42, 1960, pp. 189-195. A citação é da pág. 193.

dos capitalistas é importante ter gerentes competentes; por isso, se os estímulos para o desempenho são basicamente materiais, cabe pagar salários elevados para os mesmos, desde que os lucros o permitam. A última qualificação é vital para nossa análise, que procura ir além de fenômenos de troca mercantil, a fim de localizar a origem e a lógica da remuneração gerencial na organização empresarial hierarquizada característica do modo de produção capitalista. De nosso ponto de vista, a relação entre a remuneração dos gerentes e os salários dos trabalhadores tem a ver, não com sua importância funcional relativa, mas com a razão entre lucros e salários existentes na economia. Assim, se compararmos duas sociedades quaisquer (ou uma mesma sociedade em dois pontos no tempo), a razão entre remuneração gerencial e o salário dos trabalhadores estará determinada pela taxa de exploração vigente no sistema e não pela maior ou menor importância funcional dos gerentes, medida em termos da escassez relativa de talentos gerenciais disponíveis.

5. GERENTES E TRABALHADORES: A EVIDÊNCIA EMPÍRICA

Os dados disponíveis referem-se a salários de trabalhadores e gerentes, em grandes empresas dos setores industriais comumente denominados dinâmicos, no triângulo Rio-São Paulo-Belo Horizonte. Os resultados obtidos refletem, assim, as condições das empresas de "ponta" do setor moderno da economia brasileira.

5.1 — Informações Salariais

São quatro as fontes dos dados, todas referindo-se a pesquisas salariais feitas junto a empresas de grande porte na região Centro-Sul do país:

i. GRUPIISA — Trata-se, numa auto-denominação, de um mutirão de empresas, formado em 1964 para intercâmbio de informações salariais. Realizam-se duas pesquisas salariais anuais, abrangendo aproximadamente 130 cargos de natureza não-gerencial em cerca de 50 grandes empresas, com sede na Guanabara;

ii. CSN — É uma pesquisa salarial de periodicidade anual, realizada desde 1966 pela Superintendência de Pessoal da Companhia Siderúrgica Nacional junto a cerca de 15 grandes empresas no setor metalúrgico com sede no Centro-Sul. Abrange cerca de 110 cargos, incluindo tanto gerentes quanto trabalhadores;

iii. GE — Trata-se de uma pesquisa salarial anual promovida desde 1965 pela Gerência de Planos de Remuneração da General Electric S/A. junto a aproximadamente 65 grandes empresas suas concorrentes no mercado de trabalho no Rio e em São Paulo. Compreende somente funções gerenciais;

iv. MORRIS & MORGAN — Trata-se de um “Informe Estatístico Salarial”, de periodicidade semestral, com apresentação uniforme de resultados a partir de outubro de 1968. Abrange 36 cargos gerenciais, apresentando modas salariais baseadas nos salários declarados pelos profissionais que entram em contacto com essa firma de consultoria sediada em São Paulo.

Em geral, obteve-se acesso aos dados já processados, ou seja, médias ou modas salariais simples para cada um dos cargos observados no conjunto das empresas participantes. No caso da CSN, entretanto, obteve-se acesso às médias salariais individuais de cada uma das empresas na enquete. A coleta e processamento dos dados parecem ser melhor sistematizados no caso da CSN, que inclusive emite uma publicação anual de sua pesquisa de salários.

Devido ao elevado número de empresas participantes, somente agora a GRUPISA está conseguindo uma maior homogeneidade na definição dos cargos pesquisados, dificultando, assim, a comparabilidade dos resultados ao longo dos anos. Deve-se também notar que a pesquisa da CSN é mais abrangente, pois inclui tanto cargos gerenciais quanto não-gerenciais (embora não chegando ao nível da diretoria), permitindo assim uma comparação dos resultados nessas duas classes. Deste modo, parece apropriado dar maior ênfase aos resultados da pesquisa salarial da CSN, contrastando-os, conforme se torne necessário, com os das demais pesquisas.

Embora o número de cargos pesquisados em cada ano seja elevado, quando se constroem séries salariais este número se reduz substancialmente, em virtude de que apenas uma

fração dos cargos são pesquisados anualmente e do fato de que o número de observações salariais para cada cargo pode variar bastante de ano para ano. No caso da CSN, vinte e um, e no da GRUPISA, vinte cargos cumpriram os requisitos de (a) elevado número de observações individuais em cada ano, a fim de minimizar o problema de variações amostrais; (b) relativa invariabilidade do número de observações de ano para ano; (c) permanência do cargo na pesquisa na maior parte dos anos considerados. No caso da GE nos foram colocados à disposição os dados de dezessete cargos gerenciais que aparentemente cumpriam com os requisitos acima, dos quais quatorze foram finalmente aproveitados. Do "Informe Estatístico Salarial" da Morris & Morgan foram aproveitados 24 cargos gerenciais.

Nas Tabelas 1 a 4 apresentam-se os dados processados das pesquisas da CSN, da GRUPISA, da GE e da MORRIS & MORGAN, respectivamente. São indicados os títulos de cargos, o número médio de observações salariais (quando disponível), os salários médios no primeiro semestre de 1972 e as taxas de crescimento dos salários em períodos comparáveis a partir de 1964. Os cargos estão alinhados em ordem crescente de salário médio de 1966 (1969 no caso da Morris & Morgan).

Nas Tabelas 5 a 8 apresentam-se estatísticas derivadas dos números nos quadros anteriores, a saber, taxas médias anuais de crescimento dos salários reais em subperíodos característicos, coeficientes de correlação entre essas taxas de crescimento e os níveis dos salários no início dos períodos, médias salariais globais simples e desvios padrões dessas médias.

5.2 — Resultados das Pesquisas

Os resultados mais importantes podem ser assim sintetizados:

5.2.1. Os dados da GRUPISA confirmam que no período 1964-1966 houve de fato uma queda nos salários reais dos trabalhadores. Em nenhum dos outros subperíodos parece ter havido perda do poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores considerados em bloco.

5.2.2. A pesquisa da CSN indica ganhos salariais substancialmente maiores para os gerentes que para os trabalha-

TABELA 1
COMPORTAMENTO DOS SALÁRIOS DE TRABALHADORES E GERENTES NA
PESQUISA DA CSN — 1966/1972.

C A R G O	N.o Médio de Observações	Salários em Abril/1972 Cr\$	Taxas Anuais de crescimento dos salários		
			4/66-4/68	4/69-4/72	4/66-4/72
Trabalhadores					
Servente	1.615	385	- 0,06	- 3,1	- 1,4
Ajudante	1.852	512	- 2,8	- 1,8	- 1,2
Operador de carro Industrial	152	714	- 4,4	- 1,4	- 0,7
Maçariqueiro	110	826	- 0,1	3,0	3,4
Pintor	112	766	4,8	1,3	0,9
Ferreiro	18	970	0,5	5,7	3,4
Pedreiro de Refratório	74	1.066	0,2	3,4	3,7
Encanador	60	784	- 4,2	9,7	- 1,5
Eletricista de Manutenção	270	1.220	8,5	1,4	4,6
Mecânico de Manutenção	306	1.167	3,8	1,8	3,7
Analista de laboratório	67	1.494	6,4	6,5	7,4
Operador de máquina/Ferramenta	469	1.171	0,0	- 0,2	2,5
Desenhista Industrial	78	1.769	1,5	9,5	4,7
Gerentes					
Chefe de Divisão de Pessoal	7	3.301	17,8	3,9	10,2
Chefe de Divisão de Produção (N. Médio)	39	3.300	- 0,3	6,5	3,4
Chefe de Departamento	15	6.437	0,6	6,1	8,3
Chefe de Divisão de Produção (N. Sup.)	20	4.963	3,6	7,7	10,9
Chefe de Divisão de Manutenção (N. Sup.)	16	5.225	2,5	11,8	7,1
Chefe de Dept.º de Controle e Qualidade	11	7.027	3,5	11,2	9,1
Chefe do Departamento de Produção	20	7.235	6,9	4,3	7,1
Chefe do Departamento de Manutenção	13	7.360	4,0	12,0	8,7

FONTE DOS DADOS ORIGINAIS: Pesquisa Salarial da CSN

TABELA 2
COMPORTAMENTO DOS SALARIOS DOS TRABALHADORES NA PESQUISA DA GRUPISA
1964-1972

C A R G O	Salário Abril 72 Cr\$	Taxas Anuais de Crescimento dos Salários				
		3/64-3/66	9/66-9/68	5/70-4/72	3/64-4/72	3/66-4/72
Datilógrafo	547	- 4,20	6,90	- 3,80	- 0,90	0,10
Pedreiro de Construção Civil	587	-10,20	1,20	6,60	- 1,00	2,50
Pintor de Obras	543	2,70	- 0,75	1,00	0,75	0,20
Plainador	575	- 3,30	- 2,10	0,60	- 1,30	- 0,90
Serralheiro	584	- 2,30	1,90	0,04	1,10	2,50
Bombeiro Hidráulico	522	- 9,80	6,20	- 5,80	- 3,20	2,40
Perfurador Conferidor IBM	648	- 4,80	6,90	- 0,80	0,90	3,10
Carpinteiro	611	- 8,10	8,40	- 0,40	1,20	1,40
Pedreiro de forno	850	6,40	- 1,20	20,00	5,00	5,40
Eletricista Enrolador	746	- 7,50	4,60	4,50	1,90	5,80
Mecânico de Veículos	709	-10,50	4,50	- 0,80	- 1,90	0,80
Ferreiro	583	- 0,25	1,40	- 3,80	- 1,40	- 2,00
Soldador Completo	660	- 8,20	2,20	- 1,70	- 2,40	1,20
Ajustador Mecânico	707	1,40	3,40	1,80	1,70	2,10
Eletricista de Manutenção Industrial	780	- 1,90	6,80	5,00	0,90	2,10
Torneiro Mecânico	757	2,90	- 2,20	5,20	2,40	2,60
Operador IBM	873	-19,40	7,90	- 4,20	- 2,30	5,10
Fresador	802	14,70	3,00	8,20	7,40	7,50
Ferramenteiro	1393	- 6,50	- 0,90	17,90	3,90	8,50
Técnico em Eletricidade	1487	9,80	- 5,30	1,20	5,90	4,30
Projetista de Ferramentas	1900	3,70	6,70	5,50	3,10	3,50

FONTE DOS DADOS ORIGINAIS: Pesquisa Salarial da GRUPISA. O número de observações em cada cargo não está disponível nos dados utilizados.

TABELA 3
COMPORTAMENTO DOS SALÁRIOS DOS GERENTES NA PESQUISA DA GE
1966-1972

C A R G O	N.º Médio de Obser-vações	Salários (*) Maio/1972 Cr\$	Taxas Anuais de crescimento dos salários(*)		
			5/66-5/68	5/69-5/72	5/66-5/72
Supervisor de Fabricação	34	2989	8,1	1,0	4,4
Supervisor de Escrituração Contábil	32	3225	0,5	2,2	2,7
Especialista de Engenharia de Produtos	13	5253	- 3,8	8,7	9,8
Gerente de Administração de Pessoal	27	4260	0,8	2,2	3,6
Especialista de Administração de Salários	19	4260	- 8,5	3,1	2,3
Gerente de Propaganda e Prom. de Vendas	25	6393	- 5,7	2,2	1,5
Gerente de Contabilidade Geral	31	6181	-14,8	5,2	- 1,9
Gerente de Controle de Qualidade	31	6387	- 8,3	1,3	1,1
Gerente de Fabricação	33	7534	-10,8	7,1	1,6
Gerente de Relações Industriais	32	8243	8,3	5,3	2,4
Gerente de Engenharia de Produtos	11	8834	8,1	3,5	0,9
Gerente Financeiro	22	12057	2,1	5,3	2,7
Gerente Industrial	25	12750	9,4	5,7	1,3
Gerente Comercial	18	12546	8,9	3,7	0,1

FONTE DOS DADOS ORIGINAIS: Pesquisa Salarial da GE

(*) Incluindo bonificações

TABELA 4
COMPORTAMENTO DOS SALÁRIOS DOS GERENTES NA PESQUISA DA MORRIS & MORGAN
 1969 - 1972

C A R G O	Salário Mensal Outubro 1972 (Cr\$ 1,000)		Taxas Anuais de Crescimento dos Salários out. 1969 — out. 1972	
	Moda	Moda + 1/12 de Bonificação	Moda	Moda + 1/12 de Bonificação
	Gerente Geral	17,6	23,5	11,0
Gerente Comercial	14,3	20,2	8,2	9,9
Gerente Industrial	13,9	18,5	11,4	11,5
Gerente Subsidiário	12,1	15,1	11,7	11,7
Gerente Financeiro	13,0	17,3	15,9	15,6
Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento	8,6	10,0	3,8	3,0
Gerente Administrativo	8,1	8,8	2,5	3,9
Gerente de Relações Industriais	7,9	9,2	2,4	1,9
Gerente de Vendas	8,0	9,3	2,8	2,3
Gerente Filial	8,1	10,1	3,3	5,7
Gerente de Relações Externas	10,1	10,9	12,0	11,6
Gerente Técnico	9,0	10,5	8,7	7,9
Gerente de Produto	8,1	9,4	4,9	4,1
Controlador	9,0	11,2	8,7	8,2
Gerente de Suprimentos	8,1	9,4	5,7	6,2
Gerente de Controle de Qualidade	6,6	7,7	2,2	2,3
Tesoureiro	7,6	9,5	4,0	8,1
Gerente de Produção	8,2	9,5	9,6	12,5
Gerente de Planejamento e Controle	6,3	7,3	5,6	5,7
Gerente de Fabricação	6,0	7,0	3,9	4,2
Engenheiro de Fábrica	6,3	7,3	6,7	6,7
Contador Geral	5,3	5,7	3,0	3,2
Promotor de Vendas	6,0	7,5	8,6	7,1
Gerente de Compras Produtivas	4,5	4,9	3,9	4,0

FONTE DOS DADOS ORIGINAIS: "Informe Estatístico Salarial" da Morris x Morgan — Consultores e Engenheiros Associados.

TABELA 5
 ESTATÍSTICAS SUMARIAS DOS DADOS SALARIAIS DA CSN

Período	Taxa Média de crescimento dos Salários (%)	Coefficientes de Correlação*	Médias Salariais** (Cr\$)	Desvios Padrões das médias** (Cr\$)
			1) Trabalhadores e gerentes (n = 21)	
4/66-4/72	4,49	0,73	549,00	426,00
4/66-4/68	2,35	0,26	549,00	426,00
4/69-4/72	4,48	0,65	1.326,00	1.090,00
			2) Trabalhadores (n = 13)	
4/66-4/72	2,26	0,67	242,00	64,00
4/66-4/68	0,83	0,23	242,00	64,00
4/69-4/72	2,17	0,64	513,00	155,00
			3) Gerentes (n = 8)	
4/66-4/72	8,10	0,06	1.047,00	263,00
4/66-4/68***	4,82 (2,97)	- 0,46 (0,82)	(1.120,00)	(191,00)
4/69-4/72	7,93	0,13	2.546,00	675,00

* Correlações entre os salários no início dos períodos e as taxas de crescimento dos salários nos períodos.

** No início dos períodos considerados.

*** As estatísticas entre parênteses referem-se aos dados excluindo-se o Chefe de Divisão de Pessoal, cujo salário comporta-se de maneira anômala entre 4/66 e 4/68.

TABELA 6
ESTATÍSTICAS SUMARIAS DOS DADOS SALARIAIS DA GRUPISA
 (Trabalhadores, n = 20)

Período	Taxa Média Anual de Crescimento dos Salários	Coefficientes de Correlação*	Médias Salariais** (Cr\$)	Desvios Padrões das médias** (Cr\$)
3/64-4/72	0,7	- 0,09	87,00	28,00
3/66-4/72	2,4	0,28	201,00	64,00
3/64-3/66	- 3,3	- 0,33	87,00	28,00
9/66-9/68	2,8	0,24	265,00	160,00
5/70-4/72	1,9	0,01	528,00	205,00

* Correlações entre os salários no início dos períodos e as taxas de crescimento dos salários nos períodos.

** No início dos períodos considerados.

TABELA 7
ESTATÍSTICAS SUMÁRIAS DOS DADOS SALARIAIS DA GE
(Gerentes, n = 14)

Período	Taxa Média Anual de Crescimento dos Salários (%)	Coefficientes de Correlação*	Médias Salariais** (Cr\$)	Desvios Padrões das Médias** (Cr\$)
5/66-5/72	2,32	- 0,53	1.911,00	945,00
5/66-5/68	- 5,66	- 0,53	1.911,00	945,00
5/69-5/72	4,03	0,27	3.612,00	1.530,00

* Correlações entre os salários no início dos períodos e as taxas de crescimento dos salários nos períodos.

** No início dos períodos considerados.

TABELA 8
ESTATÍSTICAS SUMARIAS DOS DADOS SALARIAIS DA MORRIS & MORGAN, OUTUBRO 1969
A OUTUBRO/1972
(Gerentes, n = 24)

Tipo de Remuneração	Taxa Média Anual de Crescimento (%)	Coeficientes de Correlação*	Médias das Modas Salariais** (Cr\$)	Desvios Padrões das Médias** (%)
Salários Mensais (Modas)	6,7	0,44	4.262,00	1.218,00
Modas mais 1/12 Bonificações***	6,8	0,47	4.947,00	1.479,00

* Correlações entre as remunerações no início do período e as taxas de crescimento dos salários entre 1969 e 1972.

** Em outubro de 1969.

*** Excluindo-se as observações referentes ao Gerente Geral, cuja bonificação em outubro de 1969 está claramente superestimada, como indica a série de dados originais.

dores no período 1966-1972. Os primeiros vêem elevarem-se seus salários reais a uma taxa de 8,1% ao ano, que se contrasta com uma taxa de 2,3% ao ano para os trabalhadores.

5.2.3. Os dados da GE não confirmam os resultados da CSN quanto aos ganhos salariais dos gerentes. Nessa pesquisa a taxa de crescimento dos salários dos gerentes foi de apenas 2,3% ao ano, entre 1966 e 1972. Isso se deveu a uma queda substancial de salário real entre 1966 e 1968 e a uma recuperação, a partir desse ano, relativamente lenta em comparação com os dados da CSN.

5.2.4. As informações da Morris & Morgan apontam uma taxa média anual de crescimento dos salários dos gerentes no período 1969/72 igual a 6,7% em contraste com uma taxa de 7,9% nos dados da CSN e 4,0% nos da GE. Pelo menos para o período de expansão, o peso da evidência é, assim, no sentido de validar a hipótese de ganhos salariais substanciais a nível gerencial.

5.2.5. Os dados da GRUPISA confirmam os da CSN no que se refere à evolução média dos salários dos trabalhadores, pois indicam uma elevação de 2,4% ao ano entre 1966 e 1972. Sem embargo, no caso da GRUPISA os salários crescem entre 1966/1968 a taxas superiores às de 1970/1972, enquanto que os dados da CSN sugerem uma taxa mais elevada no segundo período. Nesse particular, os resultados da CSN parecem mais plausíveis.

5.2.6. Os dados da CSN indicam uma relativa estabilidade da estrutura salarial dos gerentes no período 1966-1972. Assim, a correlação entre níveis salariais em 1966 e taxa de crescimento dos salários em 1966-1972 não é significativamente diferente de zero, assumindo o valor 0,06 no caso da CSN. Nos dados da GE, entretanto, essa correlação é significativa, porém com o sinal oposto ao previsto pelos teóricos do capital humano, assumindo o valor de - 0,53.

5.2.7 A estabilidade da estrutura salarial dos gerentes, aparente nos dados da CSN, encontra um paralelo no caso dos trabalhadores da pesquisa da GRUPISA. O coeficiente de cor-

relação entre salários iniciais e suas taxas de crescimento no período 1966-1972 é de apenas 0,28, sendo de notar-se que assume um valor negativo — - 0,28 — no período 1970-1972. Em ambos os casos as correlações não são significativamente diferente de zero.

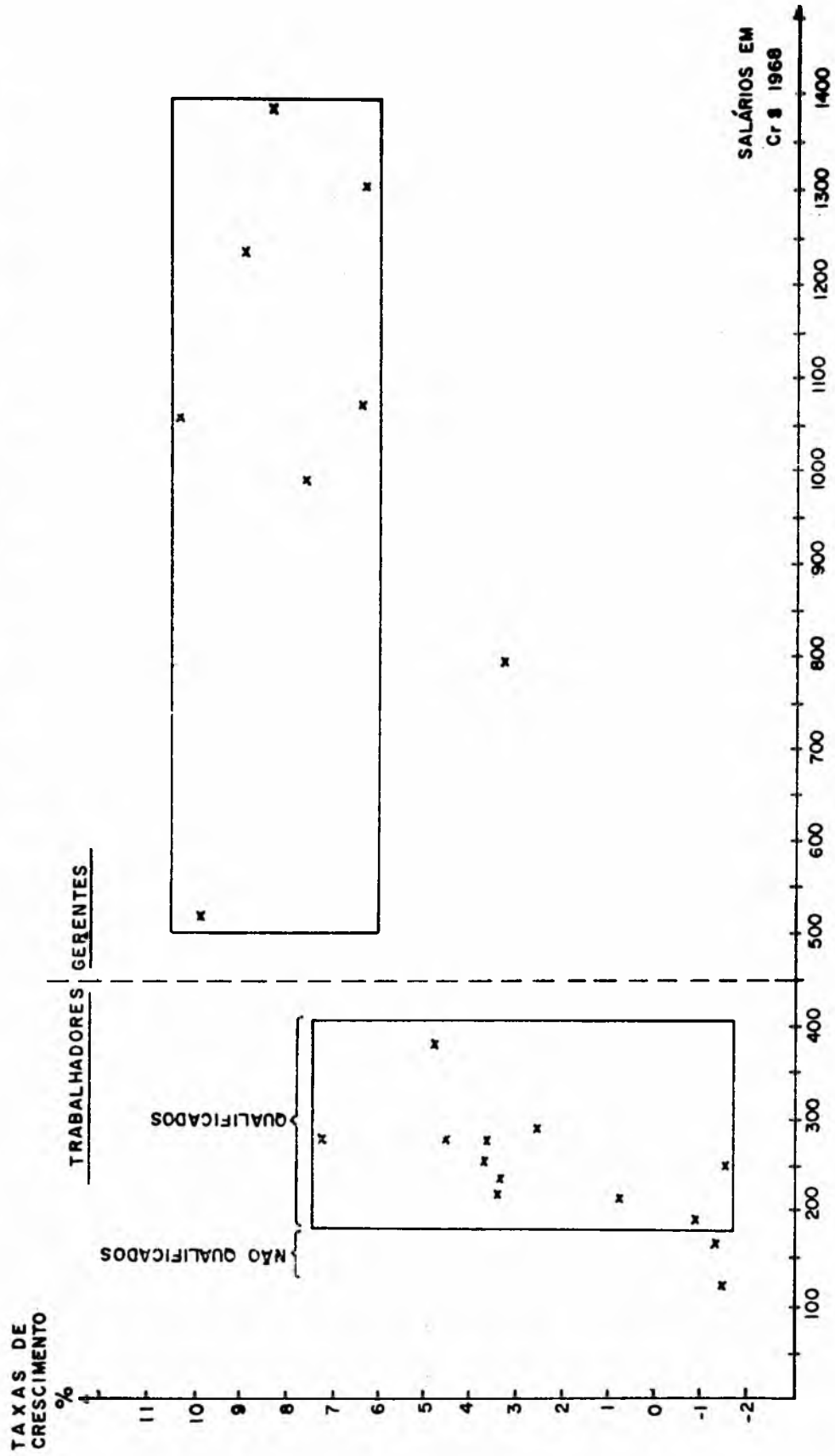
5.2.8. Já nos dados da CSN sobre trabalhadores aparece uma correlação positiva significativa entre salários iniciais e taxas de crescimento de salários, seja no período 1966-1972 ($r = 0,67$), seja no período 1969-1972 ($r = 0,64$). Na medida em que o ordenamento inicial dos salários corresponda a níveis relativos de qualificação, esse resultado pareceria robustecer a hipótese no sentido de que a abertura do leque de remunerações entre 1960 e 1970 se deveu pelo menos em parte a uma maior elevação dos salários da mão-de-obra qualificada nos períodos de recuperação e auge econômico a partir de 1966.

5.2.9. Colocando os dados do CSN no Gráfico 1, entretanto, uma hipótese alternativa se sugere: salários realmente baixos (de serventes e ajudantes) experimentaram uma perda de substância entre 1966 e 1972. Os demais salários dos trabalhadores — compreendidos com uma exceção entre Cr\$ 200 e Cr\$ 300 de abril de 1966 — têm um comportamento altamente irregular, variando suas taxas de crescimento entre -1,5% e 7,4% entre 1966 e 1972. Excluindo-se o servente e o ajudante dos ajustamentos, o coeficiente de correlação a que nos referimos no item 8 acima cai para 0,48, entre 1966-1972, e para 0,40, entre 1969 e 1972. Concluímos, pois, que quando o conjunto de trabalhadores na pesquisa da CSN se torna mais parecido com a da GRUPISA, pela exclusão dos cargos mais baixos, os resultados das duas pesquisas sugerem que haja apenas uma correlação branda entre níveis de qualificação e taxas de crescimento dos salários no período 1966-1972⁽²⁹⁾.

(29) Em um resultado paralelo, John Wells, em sua análise de dados anuais de distribuição de salários urbanos no período 1964-1971, conclui que praticamente toda a deterioração na distribuição da renda urbana entre 1960 e 1970 concentrou-se no período 1964-1966, havendo apenas uma leve tendência para deterioração adicional no período de recuperação e auge. Cf. J. Wells, "The Distribution of Earnings in Brazil (1959-1971)", mimeo s/d, Centre of Latin American Studies, Cambridge, Inglaterra. No mesmo sentido, veja-se o ensaio de Rodolfo Hoffmann, "Considerações sobre a evolução recente da distribuição da renda no Brasil", *Revista de Administração de Empresas*, 13(4), out/dez. 1973, pp. 7-17.

GRÁFICO I

TAXAS ANUAIS DE CRESCIMENTOS DOS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES E GERENTES NA CSN, 1966/1972



5.2.10. O Gráfico 1 sugere claramente que o comportamento dos salários é substancialmente diferente na divisão entre trabalhadores e gerentes — nesse corte, os salários se distinguem tanto por seus níveis quanto por suas taxas de crescimento. Os trabalhadores aparecem no Gráfico 1 todos agrupados segundo níveis salariais, mas aleatoriamente dispersos segundo as taxas de crescimento de seus salários. Excetua-se a mão-de-obra não qualificada, cujos salários parecem cair de maneira inequívoca. Os gerentes, entretanto, separam-se dos trabalhadores tanto no que se refere à média salarial quanto no que respeita à taxa de crescimento — ambas significativamente mais altas no caso dos gerentes.

5.2.11. O corte sugerido pelo Gráfico 1 parece poder generalizar-se além do grupo de empresas consideradas, não sendo simples fruto de amostra viciada. De fato, os dados do Censo Demográfico de 1970 mostram que 80% da população economicamente ativa urbana percebiam menos do que Cr\$ 500,00 por mês (2,7 vezes o maior salário mínimo do país) e que 90% percebiam menos do que Cr\$ 1.000,00 por mês. Ou seja, o grosso da PEA tem seus salários relativamente próximos uns dos outros, especialmente quando comparados com a remuneração média dos 10% restantes, que formam aquela parcela da população que se apropriou da maior parte dos ganhos de renda real da economia brasileira entre 1960 e 1970. Desses 10% uma parcela substancial pode ser classificada em nossa categoria de gerentes. Assim, Koontz e O'Donnell sugerem que os gerentes representam 13,3% do total dos empregados nos EUA⁽³⁰⁾. Mais conservadora, uma publicação da CEPAL apresenta cifras estimadas para a estrutura profissional de população ocupada em 1965 na América Latina, nas quais as categorias “administradores e gerentes” e “profissionais” ascendem a 6,9% dos efetivos urbanos⁽³¹⁾.

5.2.12. Em resumo, os dados apresentados, com possível exceção dos da GE, parecem apoiar a conjectura de trabalho

(30) Cf. H. Koontz e C. O'Donnell, *Principles of Management*, New York: Mc-Graw Hill, 1959, p. 3.

(31) Cf. Comissão Econômica para a América Latina, *Educación, Recursos Humanos y Desarrollo en América Latina*, N. York: Nações Unidas, 1968, especialmente Quadro 2, p. 22. Numa população ocupada de 40,6 milhões, os “administradores e gerentes” representam 2,2 milhões e os “profissionais”, 600 mil pessoas.

anterior⁽³²⁾, em que se sustentou que seria a **hierarquia** e não a **qualificação** a variável chave para explicar a abertura do leque salarial na década de sessenta.

5.2.13. Uma importante qualificação para esta conclusão é, entretanto, imperiosa. Ao excluirmos da análise os salários dos “serventes” e “ajudantes”, desconsideramos, na verdade, mais de cinquenta por cento da força de trabalho urbana do país⁽³³⁾. O comportamento dos salários dessa massa trabalhadora não-qualificada parece, na verdade, se distinguir do comportamento dos salários dos demais trabalhadores, ao seguir um curso declinante em termos reais ao longo do período em análise.

Acreditamos, entretanto, poder nos aproximar do entendimento dessa disparidade de evolução através de uma análise da política salarial e da ação sindical, que foram os dois outros fenômenos relacionados em nosso trabalho anterior na qualidade de determinantes do curso dos salários.

5.3 — Impacto da Política Salarial

A política salarial traduziu-se no período através da fixação do salário-mínimo, regulamentação da fórmula de reajustamento salarial a ser obedecida nos acordos e dissídios coletivos e proibição à ação sindical reivindicatória fora dos Tribunais do Trabalho⁽³⁴⁾.

O curso do salário mínimo real no período 1964-1972 é apresentado na Tabela 9, destacando-se subperíodos comparáveis com os das Tabelas 1 a 4. As elevações salariais obtidas entre 1964 e 1972 em dissídios coletivos pelos trabalhadores das

(32) Cf. M. da Mata e E. Bacha, “Emprego e Salários na Indústria de Transformação, 1949/1969”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 3(2), julho, 1973, pp. 303-340.

(33) Nos dados originais da CSN é igual a 0,51 a razão entre o número de assalariados percebendo até Cr\$ 700,00 em abril de 1972 e o número total de empregados. Veja-se a Tabela 1 para os dados derivados.

(34) Para uma análise exaustiva, cf. Lívio W. de Carvalho, *Princípios e Aplicação da Política Salarial Pós-1964*, Ensaio para Discussão n.º 9, Departamento de Economia, UnB, agosto 1973.

empresas analisadas são apresentadas na Tabela 10. Esses últimos dados se referem aos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região nos dissídios promovidos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Carlos (SP). Refletem, entretanto, os acórdãos referentes aos sindicatos das indústrias mencionadas no estado de São Paulo de um modo geral⁽³⁵⁾.

Comparando-se essas designações legais com os resultados produzidos pelo mercado e retratados nas Tabelas 1 a 8, podemos ver que:

a) O salário mínimo cai continuamente entre 1964 e 1970, estabilizando-se daí por diante num valor real cerca de trinta e cinco por cento inferior ao de fevereiro de 1964. A queda do mínimo é extremamente pronunciada entre 1964 e 1966, a qual não encontra paralelo na evolução dos salários nas empresas pesquisadas pela GRUPISA, cabendo notar, entretanto, que o menor salário pesquisado — o de datilógrafo — tem um valor duas vezes maior que o salário mínimo em 1972.

Entre 1966 e 1972, o mínimo cai a uma taxa de 2,5% ao ano, estabelecendo, ao que parece, um valor limite para a queda dos salários inferiores nas empresas da amostra da CSN. Parece surpreendente, entretanto, que o menor salário observado, qual seja, o de servente, retraia-se mais no período 1969-1972 do que no período 1966-1968, enquanto que o curso do mínimo segue uma evolução oposta, caindo bem menos no primeiro período do que no segundo⁽³⁶⁾.

b) Através dos dissídios, os trabalhadores conseguem elevar seus salários reais em 1% ao ano, entre 1964 e 1966, apesar de o mínimo cair a uma taxa anual de 10,5% nesse período. A partir daí, entretanto, um maior rigor na aplicação

(35) Para maiores detalhes, consulte-se o trabalho de Carlito Zanetti, sobre política salarial e ação sindical, a ser divulgado pelo Departamento de Economia da UnB.

(36) Note-se, ademais, que não há perfeita correspondência entre as épocas das observações salariais e as de reajuste do mínimo. Essa discrepância se soma à fragilidade dos dados para impor restrições adicionais à interpretação dos resultados, os quais, como se ressaltou na introdução, devem ser lidos tendo como pano de fundo as pesquisas mais agregadas mencionadas anteriormente.

da fórmula salarial impede elevações salariais adicionais até 1969. De 1969 a 1972, os dissídios permitem ganhos salariais de 2,9% ao ano. Considerando o período 1966-1972 como um todo, constatamos acréscimos salariais médios nos dissídios próximos a 1% ao ano; este valor contrasta com os ganhos salariais reais de 2,3 ou 2,4% ao ano, observados respectivamente nos dados da CSN e da GRUPISA. Note-se, entretanto, que no período 1969-1972 a taxa média obtida nos dissídios, isto é, 2,9% ao ano, supera inclusive aquela constatada na pesquisa da CSN, a saber, 2,2% ao ano.

Em termos gerais, podemos concluir que a evolução do mínimo estabelece um limite inferior para o curso dos salários nas empresas consideradas, embora não se possa avaliar seu impacto real entre 1964 e 1966, justamente quando sofre uma queda mais pronunciada. Os dissídios parecem restringir mais proximamente a evolução dos salários dos trabalhadores, conquanto os dados sugiram a existência de mecanismos internos às empresas consideradas que permitem a manutenção do salário real mesmo quando o resultado dos dissídios indique uma queda do salário real médio.

Por outro lado, há indicações no sentido de constituir prática empresarial corrente no Brasil a dispensa e recontração em massa de trabalhadores de mais baixa qualificação. Esse fenômeno, que é permitido pelas condições de sobre-oferta de mão-de-obra não-qualificada no mercado, parece estar ligado à instituição do FGTS e ao fato de os dissídios estabelecerem elevações salariais superiores ao mínimo⁽³⁷⁾. Assim, parece se verificar um fenômeno de dispensa antes do dissídio, seguido de uma recontração posterior, no nível do mínimo, o que estabelece uma possível explicação para a evolução díspar dos salários da mão-de-obra não-qualificada em relação aos da mão-de-obra mais qualificada, que notamos nos dados da CSN. Neste sentido, institucionalmente condicionado, podemos denotar a influência da qualificação no curso dos salários relativos.

(37) Para maiores detalhes, consulte-se Livio W. Carvalho, *op. cit.*, Cap. IV.

TABELA 9

ÍNDICES E TAXAS DE CRESCIMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO REAL NO ESTADO DA GUANABARA, 1964-1972

(a) Índices

Data de Reajuste	Índice Salarial (26/03/68=100)
24/02/64	144
01/03/65	127
01/03/66	112
01/03/67	100
26/03/68	100
01/05/69	96
01/05/70	94
01/05/71	94
01/05/72	94

(b) Taxas Anuais de Variação

Período	Variação Anual Real
03/64 - 03/66	- 10,5
03/66 - 03/68	- 4,9
05/69 - 05/72	- 0,1
03/64 - 05/72	- 3,8
03/66 - 05/72	- 2,5

Fontes dos Dados Originais:

Decretos-Lei de reajuste dos salários mínimos e índices do custo-de-vida do Estado da Guanabara.

TABELA 10

ÍNDICES E TAXAS DE CRESCIMENTO DOS SALÁRIOS REAIS DOS METALÚRGICOS DE SÃO PAULO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS 1964 / 1972

(a) Índices	
Data do Reajuste	Índice Salarial
4/64	101
4/65	103
4/66	103
4/67	98
4/68	100
4/69	101
4/70	105
4/71	105
4/72	110

(b) Taxas Anuais de Crescimento	
Período	Variação Anual Real (%)
4/64 - 4/66	0,95
4/66 - 4/68	-1,50
4/69 - 4/72	2,90
4/64 - 4/72	1,00
4/66 - 4/72	0,95

Fontes dos dados originais:

Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2.a Região nos dissídios Coletivos dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Carlos; e Índice de Custo de Vida do Estado da Guanabara da Fundação Getúlio Vargas.