

Gastos Públicos com Pessoal: Uma Análise de Emprego e Salário no Setor Público Brasileiro nos Anos 90

Siegfried Bender

Departamento de Economia, Universidade de São Paulo (FEA/USP), Brasil

Reynaldo Fernandes

Departamento de Economia, Universidade de São Paulo (FEARP/USP), Brasil

Resumo

Nesse artigo, mediante o uso das PNADs de 1992 a 2001 examinamos, em relação ao setor privado, a dinâmica de emprego e salário no setor público no período e mostramos algumas evidências preliminares de efeitos da introdução do Plano Real (1994) e da Lei de Responsabilidade Fiscal (1998). Igualmente examinamos a dinâmica do diferencial educacional entre o setor público e privado, bem como, o comportamento da desigualdade salarial no setor público e no setor privado nos anos 90. Essa análise é desenvolvida para o setor público como um todo e para suas três esferas. Os resultados mais significativos são de que há um sistemático e significativo crescimento do diferencial de salários em favor do setor público, ocorre certa redução do emprego público, a desigualdade no setor público é maior e crescente e observa-se uma redução do hiato da qualidade do trabalhador médio do setor público em relação ao trabalhador médio do setor privado. Finalmente, não se constatou que o Plano Real tenha trazido uma modificação de maior monta à dinâmica do salário e à desigualdade salarial no setor público, embora obtenha-se certa indicação de que a Lei de Responsabilidade Fiscal esteja induzindo um ajuste nos gastos com pessoal, principalmente a nível federal e estadual.

Palavras-chave: Emprego Público, Salário Público, Gasto Público, Diferencial de Salário Público-Privado, Desigualdade Salarial, Diferencial Educacional

Classificação JEL: J31, J45

Abstract

Using PNADs from 1992 to 2001 this paper analyzes, relative to the private sector, the public sector employment and wages dynamics in this period and shows some preliminary evidences on how they were affected by the Real Plan (1994) and Fiscal Responsibility Law (1998). This paper also analyzes the educational public-private differential and the wage inequality in the public and private sectors. This analysis is made for the total public sector and for its three levels. The main results are that there is a systematic and significant increase in the public-private wage differential, there is a low decrease in

public employment, the inequality is bigger in the public sector, and there is a convergence of the average worker quality between the workers in the public and private sectors. Finally, the Real Plan did not change either the public sector wage dynamics or its wage inequality behavior. But there are some signs that the Fiscal Responsibility Law is inducing adjustments in public expenditures with employees, mainly at federal and state levels.

1. Introdução

O papel de empregador exercido pelo setor público tem merecido algum destaque na literatura internacional de economia do setor público e economia do trabalho. Isto em virtude de sua crescente importância em termos quantitativos, como devido a suas peculiaridades que, por exemplo, tornam inadequados os modelos tradicionais de demanda por trabalho derivada de uma função de maximização de lucro.¹

Para o Brasil, Ramalho e Urani (1995) mostram que a parcela de empregados na administração pública, o que exclui empresas estatais, teve um crescimento contínuo durante a década de 80, passando de 11% da ocupação total em 1981 para 12,5% em 1990. Os autores ressaltam que, no Brasil, a participação da administração pública na ocupação total, apesar de significativa, está longe de ser considerada alta quando comparada à experiência internacional. Eles mostram que, no ano de 1990, 19 dos 22 países da OECD apresentavam uma participação mais elevada que o Brasil, as exceções ficando por conta de Japão, Suíça e Luxemburgo. Em países como a França ou a Austrália ela era quase o dobro, enquanto na Suécia era quase o triplo.

Em relação a tendência verificada para o Brasil, de crescimento da participação da administração pública na ocupação total, as evidências apresentadas por Ramalho e Urani indicam que essa parece ser a regra e não a exceção. Aliás, a tendência de crescimento na parcela do emprego no setor público a partir da segunda guerra mundial tem sido apontada por vários autores e para vários países. Por exemplo, Haque (1998), analisando a parcela do emprego no setor público para os países em desenvolvimento, argumentam que: *“Historicamente, os países em desenvolvimento têm expandido o emprego no setor público por várias razões: como um substituto ao seguro desemprego; em virtude de ganhos políticos domésticos; e como consequência de antigas abordagens pró crescimento econômico, as quais dão uma considerável ênfase ao planejamento, à nacionalização e a projetos governamentais para o crescimento. Os governos desses países têm, freqüentemente,*

* Recebido em novembro de 2006, aprovado em agosto de 2008. Os autores agradecem a Elaine Toldo Pazello e a Rafael Satake pela assistência a esta pesquisa e a Renata Del Tadesco Narita e Fabiana de Felício na versão anterior do artigo. Os autores agradecem os comentários e sugestões do parecerista e os eventuais problemas do artigo são de responsabilidade dos autores.
E-mail addresses: sieg@usp.br and refernan@usp.br

¹ Ver, por exemplo, Ehrenberg e Schwarz (1986).

procurado maximizar o emprego – ou ao menos resistir à reduzi-lo – em um contexto de estabilização. Contenção fiscal tem sido muitas vezes conseguida através de cortes nos salários ou congelamento de salários nominais do setor público, ao invés de redução no emprego. Consequentemente, os salários reais no setor público em muitos países em desenvolvimento têm declinado ao longo das últimas duas décadas, ocasionalmente atingindo níveis substancialmente mais baixos que os do setor privado”.²

Outros dois aspectos do emprego público ressaltados na literatura e implícitos na citação acima, referem-se à qualidade dos postos de trabalho oferecidos pelo setor público e ao comportamento do emprego público frente a situações de estabilização e contenção fiscal. Haque (1998), em sua análise sobre os países em desenvolvimento, supõe que o setor público escolhe uma estratégia de emprego que maximiza uma função utilidade, a qual possui como argumento o produto da economia e a parcela da força de trabalho no setor público. O resultado da análise é que o setor público possui uma parcela do emprego que vai além daquela que maximiza o produto líquido do setor privado; contrata os trabalhadores menos qualificados da economia; e frente a uma restrição de recursos reduz a qualidade média de seus trabalhadores e provoca uma compressão na hierarquia salarial. Segundo os autores são seguintes os principais fatos estilizados extraídos de um conjunto de países em desenvolvimento, por eles analisados, entre o período de 1975 e 1993:

- (1) “Muitos países em desenvolvimento têm experimentado um declínio nos salários reais pagos para os empregados do setor público durante os anos recentes. O declínio mostra-se maior para os níveis superiores da distribuição de salários do setor público do que para os níveis inferiores, resultando em uma compressão salarial e uma redução na variância dos salários dentro do governo”;
- (2) “Em adição ao declínio absoluto no salário real do setor público, tem ocorrido um declínio no salário dos trabalhadores do setor público em relação aos do setor privado em diversos países em desenvolvimento”;
- (3) “Durante o período de compressão e declínio no nível de salário real do setor público (1975-1985), a parcela da força de trabalho empregada no setor público permaneceu relativamente constante”. Nos anos mais recentes (1985-1993), as evidências sugerem que “pode ter ocorrido um crescimento na parcela da força de trabalho empregada no setor público, mas há pouca ou nenhuma evidência de um crescimento no salário relativo dos empregados públicos”.

Em relação à qualidade dos postos de trabalho, cabe ressaltar que a conclusão de que os trabalhadores menos qualificados estão super-representados no setor público não pode ser generalizada para os países em desenvolvimento. Como mostraremos no nosso trabalho, pelo menos o Brasil parece possuir um padrão distinto. Qualificações similares podem ser feitas com relação à conclusão sobre o declínio do salário do trabalhador no setor público em relação ao do setor

² Tradução dos autores.

privado. Nesse particular, existe uma série de estudos sobre diferencial de salários público-privado para os Estados Unidos que têm apontado para o fato de que, em média, os salários do setor público estadonidense são significativamente superiores aos do setor privado. Mas, esse diferencial é, em sua maior parte, explicado por diferenças nas características dos trabalhadores.³ Os empregados do setor público estadonidense são, em média, mais educados e mais velhos do que os do setor privado. No Brasil ocorre algo similar. Em amplo contraste com o que concluem Haque (1998) quanto ao diferencial de salário público-privado para países em desenvolvimento, mostraremos no nosso artigo que o padrão constatado para os Estados Unidos também é, em parte, válido para o Brasil nos anos 90. Entretanto, diferentemente do que ocorre nos Estados Unidos, uma parte significativa – ainda que não majoritária – do diferencial de salários público-privado não é explicado pelas características distintas dos trabalhadores nos dois setores.

Essa questão do diferencial de salários público-privado no Brasil já foi objeto de investigação. Ramalho e Urani (1995) mostram que, para o Brasil, o salário médio na administração pública ao longo da década de 80 se mostrou 45% acima daquele pago pelo resto da economia, mas quando os salários foram controlados pelo nível educacional o resultado encontrado foi que o diferencial público-privado tendeu a ser uma função inversa do grau de qualificação dos trabalhadores: ele foi positivo para os sem instrução e negativo para os demais – e tão mais negativo quanto maior o número de anos de estudo. Em outro estudo, Foguel (2000) também aborda essa questão. Analisando as regiões metropolitanas para o ano de 1995 e para o setor público como um todo, eles encontram diferenciais de salários, controlados por características individuais observáveis, favoráveis ao setor público em todas as regiões a exceção de São Paulo. Entretanto, tais diferenciais se mostraram sensivelmente menores do que os diferenciais não controlados, indicando que a principal explicação para o maior salário médio do setor público está na diferença setorial da composição da mão de obra. Eles mostram também que os diferenciais de salários (controlados) variam sensivelmente entre as regiões metropolitanas e entre as esferas de governo, sendo maior para os empregados federais do que para os estaduais e negativo para os municipais. Mais recentemente, Marconi (2003) também investiga os salários no setor público com o objetivo de analisar suas implicações para as carreiras no setor público.

Um estudo sobre gastos públicos com pessoal, como não poderia deixar de ser, requer várias facetas de enfoque. Uma delas consiste justamente da análise de emprego e salário como percorrido acima, mas outra, igualmente importante, consiste dos seus impactos macroeconômicos e de sua contribuição para a dinâmica do déficit público. Nessa ótica mais agregada, a economia brasileira nos anos 90 está marcada pela estabilização de preços conseguida com a implementação do Plano Real em meados de 1994. E, como seria de se esperar, a estabilização do Real impôs mudanças na forma de operação do setor privado e do setor público. E, mais recentemente, para induzir um comportamento fiscal no setor público brasileiro

³ Ver, por exemplo, Poterba e Rueben (1998) e Ehrenberg e Schwarz (1986).

condizente com uma estabilização permanente dos preços, introduziu-se a partir de 1999 uma mudança institucional importante: a de que as decisões fiscais e a resultante performance fiscal do setor público necessitam ser compatíveis com os regulamentos e as restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (“LRF”). Essas novas restrições incidem diretamente sobre os gastos com pessoal.

Portanto, dentro dessa perspectiva cabe pelo menos um tipo de questionamento, isto é, sobre o comportamento do emprego e salário públicos e consequente contribuição do gasto com pessoal para a estabilização econômica e para a adequação do setor público à LRF. Nesse sentido, buscaremos contrabalançar o comportamento do emprego e do salário públicos frente à essas mudanças institucionais, do Plano Real e da LRF. Ou seja, essa questão será enfocada em nosso artigo a partir de uma abordagem indireta: pela comparação da dinâmica do salário e emprego públicos num período anterior e no período posterior à implementação do Plano Real e à introdução da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Note-se que, em particular com relação a períodos de restrição fiscal, o argumento de Haque et alii de que o ajuste no dispêndio público com pessoal se dá fundamentalmente sobre os salários, parece ter sido mais geral do que apenas para os países em desenvolvimento. Pois, como argumentado por Robinson:⁴ *“Durante os anos 80 e 90, quando a contenção do setor público tornou-se um fenômeno global, redução de dispêndio na folha de salários tem sido tipicamente conseguida através da erosão dos rendimentos reais ao invés de demissões”*. Entretanto, a contenção salarial pode trazer conseqüências indesejáveis para a eficiência dos serviços públicos e para o funcionamento da economia como um todo. Essa também foi uma das constatações do estudo desenvolvido por Haque et alii. A compressão real dos salários no setor público em princípio reduz sua capacidade de atrair e manter mão-de-obra qualificada, afetando negativamente a qualidade de seu capital humano e, portanto, a produtividade do fator trabalho e a eficiência na produção pública. No nosso estudo, todavia, não encontramos evidências de contenção salarial e/ou de compressão salarial em períodos de restrição fiscal, ao contrário, na economia brasileira a dinâmica de elevação dos salários públicos e do diferencial de salários público-privado (controlado e não-controlado) é sistemática e significativa ao longo de todo o período analisado (1992-2001).

Por outro lado, a análise agregada da evolução dos gastos públicos com pessoal já está de certa forma posta na literatura. Note-se que o Plano Real foi implementado dentro de uma perspectiva de ser precedido por uma série de reformas estruturais no setor público que objetivariam solidificar a estabilização alcançada. Uma das principais consistia de uma reforma fiscal ampla que englobasse não só uma reforma tributária, mas também uma reforma administrativa e uma reforma da previdência social, além de acelerar o programa de privatizações, mas cujo resultado final fosse de ajustamento significativo do dispêndio público com pessoal (ativo e inativo). O

⁴ Robinson, D. (1997). “Employment, Labour Relations and Pay in the Public Sector: An Overview” in Wouter van Ginneken, *Government and its Employees*, Avebury, Aldershot. *Apud* Rodrik (1997). Tradução dos autores.

resultado alcançado, entretanto, foi de que o desempenho fiscal piorou muito após a implementação do referido plano de estabilização, pelo menos na sua primeira fase e que abrange o período 1994-1998. Segundo nos informa Giambiagi (2002, 1997), de um superávit primário médio da ordem de 2,93% do PIB no período 1991-1994, o setor público registra um déficit primário médio da ordem de 0,19% do PIB no período 1995-1998, sendo que somente a partir do período 1999-2002 o mesmo volta a produzir superávits primários, os quais em média foram de 3,49% PIB. Especificamente com relação à contribuição das despesas com pessoal e encargos para a dinâmica do déficit público, Giambiagi constata que elas foram crescentes no período como um todo, sendo em média de 4,35% do PIB em 1991-1994, de 5,16% do PIB em 1995-1998 e de 5,27% do PIB em 1999-2002. Para esse resultado contraproducente ao ajuste fiscal, entretanto, foi determinante o dispêndio crescente com pessoal inativo ao longo de todo o período, enquanto que o dispêndio com pessoal ativo manteve-se razoavelmente constante, sendo em média de 2,64% do PIB em 1991-1994, de 2,58% do PIB em 1995-1998 e de 2,48% do PIB em 1999-2002.

O presente estudo obteve resultados que são compatíveis com uma relativa estabilidade do gasto com pessoal ativo para o setor público como um todo. Pois, se de um lado constata-se certo declínio do emprego no setor público, por outro lado também se pode inferir um aumento de salários públicos, pois como mostraremos no artigo houve um aumento do diferencial de salários público-privado. A conjugação desses dois movimentos, em princípio, pode ser compatível com a certa estabilidade do dispêndio com pessoal constatada no período 1992-2001. Nosso artigo também permite uma inferência sobre o comportamento em separado de estados e municípios quanto aos gastos com pessoal, na medida em que pudemos traçar a dinâmica do emprego e salários para cada um dos níveis federativos do setor público. Em particular com relação aos salários públicos, (Giambiagi 2002, p. 17, nota 18), nota que, “a despeito do fato de que o funcionalismo público tenha permanecido “vários anos sem reajuste” – i.e., sem reajuste linear para todas as categorias –, após 1995 constata-se que ao longo do tempo quase todas as categorias foram beneficiadas com revisões de carreira, “ajustes de curva”, promoções etc.”, além do fato de que individualmente o funcionário público progride na carreira e pula de patamar salarial. Esses fatos permitem entender porque o salário do funcionalismo público elevou-se ao longo do período 1992-2001, apesar de que tenha havido reajuste linear para todas as categorias somente em 1995 e 2002. Portanto, os fatos expostos em Giambiagi são compatíveis com o resultado empírico aqui constatado de que houve elevação significativa e sistemática do diferencial (controlado e não-controlado) de salários público-privado ao longo de todo o período analisado. Bem como, em última análise, também permitem associar, mesmo que só indiretamente, à elevação constatada do diferencial de salários público-privado uma elevação nominal de salários públicos.⁵

⁵ Uma elevação do diferencial de salários público-privado por si só não permite sustentar um aumento dos salários públicos. Entretanto, considerando os fatos expostos em Giambiagi (2002) que sustentam uma dinâmica de elevação dos salários públicos e, adicionalmente, considerando que tanto (e principalmente) no setor público, quanto no setor privado vigoram restrições legais a reduções nominais

Por fim, uma outra contribuição importante do presente artigo consiste de sua aplicação ao debate da reforma da previdência do funcionalismo público no Brasil. A razão disso provém do argumento corrente de que a manutenção da integralidade e paridade do salário do servidor público inativo com o da ativa é um justo direito porque, pressupostamente, ao longo da carreira (ativa) do servidor público, o mesmo (em média) recebe menos do que seu “igual” no setor privado. Isto é, a integralidade e paridade são compensações pelo recebimento de salário menor durante a vida ativa do servidor público. O presente artigo mostra que esse argumento não procede, pois o servidor público ativo em média recebe sistematicamente (e crescentemente) mais do que seu “igual” no setor privado.

Em suma, este artigo pretende avançar na elucidação das várias questões acima apontadas e, assim, obter um diagnóstico da evolução do emprego e salário de funcionários ativos do setor público do Brasil nos anos 90 e, por decorrência, uma indução indireta sobre a evolução dos gastos públicos com pessoal (ativo) no agregado e nos três níveis federativos do setor público. Nesse sentido, será levantado empiricamente a dinâmica vigente nos anos 90 para a parcela de emprego público e para a parcela de salários públicos no total da economia, bem como, a dinâmica observada para os diferenciais de salários público-privado, para os diferenciais educacionais público-privado e para a desigualdade salarial no setor público e no setor privado. Entretanto nossa análise centra-se apenas nos empregados ativos do setor público. O estudo será efetuado tanto para o setor público com um todo, quanto para cada uma de suas esferas (Federal, Estadual e Municipal) em separado. O artigo está dividido em três seções, além desta Introdução. Na Seção 2 apresenta-se a estratégia adotada para a pesquisa. Na Seção 3 são apresentados a análise e os resultados do estudo. Por fim, na Seção 4 tecem-se as Considerações Finais.

2. Estratégia da Pesquisa

2.1. *Fonte de dados*

A pesquisa está baseada nos dados das PNAD's dos anos de 1992, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999 e 2001; isto é, engloba os dois anos imediatamente anteriores

de salário, isto permite intuir que o aumento do referido diferencial seja, pelo menos em parte, conduzido pelo aumento dos salários no setor público. Por outro lado, pode ser argumentado que esse aumento do diferencial seja resultado de redução de salários no setor privado. Contudo, essa possibilidade somente seria relevante se, em primeiro lugar, não houvessem ou fossem insignificantes as restrições legais à redução de salário (nominal) no setor privado (formal) e/ou fosse fácil e sem custos ao setor privado evadir às restrições legais vigentes. Ou ainda, em segundo lugar, se o setor informal do setor privado fosse amplamente majoritário no conjunto de atividades do setor privado. Como se admite que essas possibilidades não são determinantes no conjunto de atividades e na dinâmica do setor privado no Brasil, isto é, a “rigidez” nominal para baixo do salário no setor privado é significativa, resulta que pode-se admitir que um aumento do diferencial de salários público-privado esteja, pelo menos em parte, associado com um aumento de salários (nominais) no setor público.

à implementação do Plano Real e os seis anos imediatamente posteriores.⁶ O universo de análise considerado foi o das pessoas ocupadas,⁷ com 15 ou mais anos de idade e residindo em uma das áreas urbanas do país mais atividades não-agrícolas. Essa estratégia nos forneceu uma amostra de 90.756 indivíduos para 1992; 92.800 para 1993; 100.560 para 1995; 98.304 para 1996; e 103.199 para 1997; 103.199 para 1998; 105.369 para 1999; e 120.669 para 2001. Os dados da PNAD referem-se ao mês de setembro de cada ano.

As informações contidas nas PNAD's permitem-nos traçar um perfil da evolução do salário e emprego no setor público. Nossa análise terá como base de comparação o emprego e salário no setor privado padronizadas por horas de trabalho. Portanto, a avaliação da dinâmica dos dispêndios com mão-de-obra no setor público será realizado comparativamente aos do setor privado, ao invés de ser avaliado em termos absolutos. Por exemplo, neste trabalho não avaliaremos se o emprego (salário) no setor público cresceu ou diminuiu, mas sim se ele elevou-se ou reduziu-se relativamente ao do setor privado.⁸ Finalmente, essa análise engloba toda a década de 90 – de 1992 a 2001 – e, assim, nos fornece alguma inferência sobre como a implementação do Plano Real em meados de 1994 alterou a dinâmica de salário e emprego no setor público, bem como, fornece algumas indicações dos efeitos da Lei de Responsabilidade Fiscal sobre essas mesmas variáveis.

2.2. Definições

Neste trabalho utilizaremos dois conceitos para empregados do setor público: um “amplo” e outro “restrito”. No conceito “amplo”, que denominaremos de **empregados públicos**, estão incluídos todos os empregados ativos da administração pública direta e indireta (fundações, autarquias, e empresas públicas e de economia mista), sejam eles militares ou civis, regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos ou pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). No conceito “restrito” foram incluídos apenas os militares e os empregados civis regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos, que denominaremos **empregados estatutários e militares**. Nossa estratégia de pesquisa foi analisar, para estas duas definições de empregados do setor público e para o período de 1992 a 2001, um conjunto de indicadores. São seguintes os indicadores utilizados:

- (1) Parcela do Emprego Público – Amplo: É a percentagem de empregados públicos em relação ao total de ocupados.⁹

⁶ As PNAD's anteriores a 1992 seguem uma metodologia diferente de pesquisa e, portanto, seus valores são de difícil comparação com aqueles obtidos para 1992 em diante.

⁷ Constituinte-se de: empregado, empregador, conta própria e empregado doméstico.

⁸ No entanto, como argumentamos na nota 4, devido às “rigidezes” nominais existentes para redução de salários nominais (públicos e privados), uma elevação do diferencial de salário público-privado está, pelo menos em parte, associado com elevação dos salários públicos.

⁹ O cálculo de todas as proporções utilizadas neste estudo foram realizados com base nos dados amostrais expandidos.

- (2) Parcela do Emprego Público – Restrito: É a percentagem de empregados estatutários e militares em relação ao total de ocupados.
- (3) Parcela Salarial – Amplo: É a proporção da massa salarial dos empregados públicos sobre a massa salarial da economia.
- (4) Parcela do Rendimento do Trabalho – Amplo: É a proporção da massa salarial dos empregados públicos sobre o total dos rendimentos do trabalho da economia, o que inclui, além dos salários, os rendimentos dos trabalhadores por conta própria e o *pró-labore* dos empregadores.
- (5) Parcela Salarial – Restrito: É a proporção da massa salarial dos empregados estatutários e militares sobre a massa salarial da economia.
- (6) Parcela do Rendimento do Trabalho – Restrito: É a proporção da massa salarial dos empregados estatutários e militares sobre o total dos rendimentos do trabalho.
- (7) Diferencial Bruto de Salários – Amplo: É a diferença entre a média salarial dos empregados públicos e a média salarial dos empregados do setor privado, expressa como uma percentagem da média salarial do setor privado. Os salários foram padronizados pelas horas normalmente trabalhadas.
- (8) Diferencial Controlado de Salários – Amplo: É uma estimativa do diferencial salarial esperado entre um empregado público e um empregado do setor privado, condicionado ao fato de que os dois empregados possuem a mesma idade, a mesma escolaridade, a mesma idade de ingresso no mercado de trabalho, a mesma cor ou raça, o mesmo gênero e possuem a mesma situação quanto à região de residência.¹⁰
- (9) Diferencial Bruto de Salários – Restrito: É construído de forma idêntica ao Diferencial Bruto de Salário – Amplo, mas considerando-se apenas os empregados estatutários e militares e os empregados do setor privado.
- (10) Diferencial Controlado de Salários – Restrito: É similar ao Diferencial Controlado de Salários – Amplo, excluindo-se os empregados públicos que não são estatutários ou militares.
- (11) Diferencial Educacional – Amplo: É a diferença entre a média de anos de escolaridade dos empregados públicos e dos empregados do setor privado, expressa como uma percentagem da média educacional do setor privado.
- (12) Diferencial Educacional – Restrito: É a diferença percentual entre a média de anos de estudo dos estatutários e militares e dos empregados do setor privado.

¹⁰ Para isto estimou-se uma equação linear do logaritmo dos salários por hora em relação às seguintes variáveis explicativas: idade; quadrado da idade; anos completos de estudo – variável linear contínua; idade que ingressou no mercado de trabalho; uma variável *dummy* para cor (que assume valor 1 se o indivíduo for branco); uma variável *dummy* para gênero (que assume valor 1 se o indivíduo for homem); uma variável *dummy* para região metropolitana (que assume valor 1 se o indivíduo reside em uma das regiões metropolitanas do país); quatro variáveis dummies para as regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste e sendo a região Norte a região de referência (que assumem valor 1 se o indivíduo residir na respectiva região); e uma variável *dummy* para setor público (que assume valor 1 se o indivíduo for empregado público). Esta equação foi estimada por Mínimos Quadrados Ponderados, com a ponderação sendo o peso amostral de cada indivíduo. Nossa medida de diferencial controlado de salários está baseada no “anti-log” do coeficiente estimado para a *dummy* de setor público, a qual nos fornece uma estimativa para os diferenciais de salários entre médias geométricas.

- (13) Desigualdade Salarial – Empregados Privados: É a razão entre o salário do empregado privado situado no nono decil da distribuição de salários dos empregados privados sobre o salário do empregado privado situado no primeiro decil (razão 90/10). Esta medida fornece uma avaliação da amplitude da hierarquia salarial.
- (14) Desigualdade Salarial – Empregados Públicos: É a razão 90/10 da distribuição de salários dos empregados do setor público.
- (15) Desigualdade Salarial – Estatutários e Militares: É a razão 90/10 da distribuição de salários dos empregados estatutários e militares.

3. Resultados

A seguir explicitaremos os resultados obtidos a partir das PNADs para o período de 1992 a 2001 para o setor público como um todo e para cada um dos três níveis em separado. No apêndice B apresentamos os desvios padrões e o número de observações utilizadas para cada um dos resultados incluídos nas tabelas apresentadas abaixo. Com base nisto, o leitor poderá checar se as mudanças observados ao longo do período são de fato estatisticamente significativas. Desde já, observamos que pelo grande tamanho amostral que foi utilizado nas inferências realizadas, resultou que o desvio padrão das mesmas é pequeno, implicando que o intervalo de confiança a 99% via de regra afeta a segunda casa decimal nos coeficientes obtidos, quando muito.

3.1. *Setor Público Total*

Nesta subseção nós analisaremos o setor público como um todo. Nas subseções subsequentes analisaremos em separado cada um dos níveis do setor público. Os indicadores definidos na subseção 2.2 estão, para o setor público agregado, apresentados na Tabela 1.

Os dados expostos na Tabela 1 nos revelam alguns fatos básicos. Em primeiro lugar, quando contrapomos o período pré-Real (1992-93) ao período pós-Real (1995-01), nota-se que há uma pequena redução, mas sistemática, da parcela do emprego público no conceito amplo (linha 1). No caso do conceito de estatutários e militares (linha 2), a mesma comparação revela uma relativa estabilidade dessa parcela na maior parte do período, mas apresentando uma queda ao final do período. Muito provavelmente a redução constatada no conceito amplo de emprego público reflete efeitos do programa de privatização de empresas públicas em curso, enquanto que a queda de estatutários e militares em 2001 pode, eventualmente, estar refletindo o início de um processo de aposentadoria desse conjunto de servidores públicos que se manteve relativamente estável na ativa nos anos 90.

Em relação à massa de salários do setor público, medida como proporção da massa de salários na economia e como proporção dos rendimentos totais do fator trabalho, há dois movimentos distintos. Quando consideramos o conceito amplo de

Tabela 1
Setor Público – Geral

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub - Amplo (1)	16,75%	16,89%	15,89%	15,68%	15,12%	14,89%	14,76%	14,21%
% Emprego Pub - Restrito (2)	9,14%	9,24%	9,65%	9,43%	9,16%	9,06%	9,21%	8,53%
% Salarial - Amplo (3)	32,33%	33,13%	32,80%	31,71%	31,54%	30,49%	31,90%	30,71%
% Rendimento do Trabalho - Amplo (4)	21,79%	21,59%	19,88%	19,04%	19,02%	18,75%	19,51%	19,28%
% Salarial Restrito (5)	17,77%	18,78%	21,32%	20,69%	20,38%	20,61%	22,14%	21,13%
% Rendimento do Trabalho - Restrito (6)	12,0%	12,24%	12,92%	12,42%	12,29%	12,68%	13,54%	13,26%
Dif. Bruto de Salários - Amplo (7)	61,89%	63,64%	63,69%	64,26%	69,79%	63,18%	73,05%	75,64%
	(34,42*)	(27,89*)	(33,18*)	(31,59*)	(29,80*)	(32,23*)	(34,77*)	(29,92*)
Dif. Controlado de Salários - Amplo (8)	11,34%	11,44%	12,24%	13,26%	16,07%	19,27%	22,17%	26,00%
	(15,36*)	(15,35*)	(17,74*)	(18,51*)	(23,33*)	(28,13*)	(32,27*)	(39,10*)
Dif. Bruto de Salários - Restrito (9)	63,88%	70,07%	75,72%	76,70%	79,37%	79,60%	90,36%	100,55%
	(30,59*)	(23,94*)	(29,86*)	(29,69*)	(26,63*)	(33,30*)	(34,66*)	(27,11*)
Dif. Controlado de Salários - Restrito (10)	9,98%	11,77%	15,15%	17,88%	19,22%	24,80%	27,56%	33,69%
	(10,99*)	(12,76*)	(17,99*)	(20,14*)	(22,80*)	(29,14*)	(32,56*)	(39,98*)
Dif. Educacional - Amplo (11)	41,60%	39,33%	38,58%	37,47%	36,48%	31,63%	30,69%	28,61%
	(65,99*)	(64,78*)	(67,17*)	(66,68*)	(67,54*)	(60,26*)	(60,57*)	(62,91*)
Dif. Educacional-Restrito (12)	53,96%	51,22%	48,19%	46,12%	44,68%	40,66%	38,70%	35,36%
	(69,85*)	(69,29*)	(71,45*)	(69,67*)	(70,74*)	(66,80*)	(65,95*)	(65,23*)
Des. Salarial - Empreg. Privados (13)	7,47	7,25	8,08	8,18	8,17	7,88	7,33	6,53
Des. Salarial - Empreg. Públicos (14)	10,41	12,40	13,20	13	12,17	11,97	12	10,48
Des. Salarial - Estatut. e Militares (15)	8,93	10,26	11,29	11,25	10,56	10,26	10	10

Obs.: Para os diferenciais brutos de salários e de educação (medidas 7, 9, 11 e 12), testes de diferença de média foram realizados para as variáveis (no caso dos salários trabalhamos com seu valor em logaritmo). O valor entre parênteses é a estatística *t* do teste. Para os diferenciais controlados de salários (medidas 8 e 10), o valor entre parênteses é a estatística *t* associada ao teste de significância do coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais. No Apêndice B apresentamos o desvio-padrão e o número de observações para cada uma das inferências realizadas, inclusive para as primeiras medidas (de 1 a 6). *Estatisticamente significativo a 1%; **estatisticamente a 5%; ***estatisticamente significativo a 10%.

empregados públicos (respectivamente linhas 3 e 4), constata-se uma redução da participação salarial calculada no período pós-Real (95-01) em relação ao período pré-Real (92-93) e uma pequena redução (96-99) e posterior retomada (99-01) da participação dos rendimentos totais do fator trabalho. O programa de privatização de empresas públicas em curso provavelmente constitui a causa dessa dinâmica. Por outro lado, quando consideramos o conceito restrito de funcionário público (respectivamente linhas 5 e 6), constata-se, no período pós-Real, uma elevação da proporção da massa dos salários públicos em relação ao período pré-Real. Este movimento de elevação é mais pronunciado no ano de 1995 e nos anos finais do

período analisado (1999 e 2001).

As estimativas dos diferenciais de salários apresentam resultados interessantes. No caso das estimativas dos diferenciais brutos, o conceito restrito de empregado público (linha 9), o diferencial é bastante significativo em favor do setor público e mostra uma elevação sistemática desse diferencial no período. Comparando 2001 com 1992, o crescimento do diferencial foi da ordem de 57,40%. No conceito amplo de empregado público (linha 7), o diferencial também é bastante significativo em favor do setor público e a dinâmica entre 1992 e 2001 mostra um crescimento menor, mas sistemático, do diferencial no período (da ordem de 22,22%); isso ocorre principalmente nos dois anos finais: 1999 e 2001.

A razão do crescimento nos diferenciais brutos de salários pode ser simplesmente o fato de que os empregados públicos obtiveram, no período, um ganho salarial em relação aos empregados privados e/ou ocorreu uma mudança relativa na composição do emprego. Considerando-se os fatos expostos em Giambiagi (2002), o caso de ganho salarial do funcionalismo público reflete uma ampla revisão de carreiras, “ajustes de curva”, promoções, etc... ocorridas ao longo do período pós-Real, além de um reajuste linear concedido em 1995. Já na hipótese de mudança na composição do emprego, o empregado representativo do setor público teria se tornado, em 2001 relativo a 1992, mais “qualificado” do que o empregado representativo do setor privado e, por isso, teria aumentado a remuneração média do trabalho no setor público em relação àquela vigente no setor privado. No entanto, essa última hipótese não encontra respaldo nos resultados obtidos, pois constatou-se uma dinâmica de convergência entre o nível educacional no setor público e no setor privado.

Com o intuito de se isolar os efeitos de possíveis mudanças relativas na composição da mão de obra, foram calculados os diferenciais controlados de salários, os quais aparecem nas linhas 8 e 10 da Tabela 1.¹¹ Os resultados obtidos apontam para um crescimento contínuo desse diferencial (controlado) de salários no período analisado, especialmente para o conceito restrito de empregados públicos, onde essa medida mais que triplica (aumento de 237,6% entre 1992 e 2001).¹² Esse diferencial de salários favoráveis ao setor público pode ter diferentes interpretações não-excludentes. Possivelmente, parte do diferencial deve-se à características produtivas (ou seja, que afetam os salários) não observadas que são diferentes entre os grupos. Há também a hipótese de segmentação. O estabelecimento de salários acima de um nível de equilíbrio no setor público (por questões de salário eficiência ou mesmo falhas de legislação) geram um mercado segmentado, fazendo com que

¹¹ Uma hipótese para que a evolução dos diferenciais controlados de salários não esteja contaminada por mudanças de composição da mão de obra, é que os diferenciais de salário (público-privado) não variem muito entre diferentes grupos de trabalhadores com idênticas características observáveis. Entretanto, como observado por Ramalho e Urani (1995), esses diferenciais tendem a se alterar sensivelmente com a escolaridade dos trabalhadores. Este ponto será analisado em seguida.

¹² Vale ressaltar que a ordem de grandeza dos diferenciais estimados com controle é expressivamente menor do que suas respectivas estimativas sem efetuação de tais controles. Isso corrobora, em parte, os resultados encontrados por Foguel et alii (“opus cit”) de que as diferenças na composição do fator trabalho nos dois setores considerados são o principal fator explicativo para o diferencial bruto de salários. Mas, deve-se ressaltar que, embora não majoritária, a parcela não explicada desse diferencial (controlado) permanece bastante significativa.

trabalhadores igualmente produtivos recebam salários diferentes por atuarem em diferentes setores. Embora, entender esse diferencial seja certamente um aspecto bastante importante em termos de política pública, está fora do escopo deste artigo.

Em suma, para o setor público como um todo, com relação ao conceito restrito de empregado público os indicadores não apontam uma contenção com gastos de pessoal no setor público maior do que no setor privado nos anos 90. Em relação à proporção de empregados e da massa salarial do setor público, constatamos uma certa estabilidade e até um ligeiro aumento no caso do indicador de parcela salarial restrito. Por outro lado, o ganho salarial por se trabalhar no setor público (diferencial controlado de salários) mais que dobrou no período, tendo aumentado respectivamente de 129,28% no conceito amplo e de 237,58% no conceito restrito entre 1992 e 2001. No conceito amplo de empregados públicos, os resultados para o emprego e para a massa de salários são de uma ligeira redução, mas isso pode estar apenas refletindo o programa de privatização de empresas estatais. A despeito disso, o diferencial controlado de salários em favor do setor público é significativo e sistematicamente crescente com a introdução do Real. A introdução do Real não muda, portanto, essa dinâmica que se verifica desde o início dos anos 90. Ao contrário, os anos de 1995, 1998 e 2001 foram de grande aumento do diferencial em favor do setor público.¹³

Além da comparação do número de empregados e do nível salarial, nossos indicadores possibilitam uma avaliação do comportamento da qualidade dos trabalhadores e a hierarquia salarial entre os setores público e privado. Em relação à escolaridade (linhas 11 e 12), constata-se que a média de anos de estudo dos empregados do setor público, embora significativamente mais elevada, apresentou uma tendência de aproximação à média do setor privado ao longo do período analisado. Isto ocorreu para as duas definições de emprego público, mas foi mais intensa no caso dos estatutários e militares.

Mais interessante do que a comparação entre média de anos de estudo, foram os resultados obtidos para a desigualdade salarial dentro dos setores (linhas 13, 14 e 15). Surpreendentemente, a desigualdade salarial no interior do setor público se mostrou maior do que no interior do setor privado. Isto ocorreu para as duas definições de emprego público, embora esse efeito seja mais intenso para o conceito amplo de emprego público. Vale ressaltar que quando se compara 2001 com 1992 a desigualdade salarial se reduz para o setor privado, mas se mantém para o setor “público-amplo” e se eleva para o setor “público-restrito”. Na média entre o período anterior (1992-93) e posterior (1995-01) ao Plano Real, a desigualdade aumenta tanto no setor público quanto no setor privado, mas o aumento é mais pronunciado no setor público. Assim, na comparação dos anos extremos do período

¹³ Note-se que os anos de 1995 e 1999 foram anos de contenção econômica e que podem ter implicado em certas reduções salariais no setor privado. Ou seja, o significativo e crescente diferencial em favor do setor público pode estar a refletir tanto uma dinâmica autônoma de crescimento salarial no setor público, quanto, eventualmente, uma redução endógena do salário no setor privado em certos períodos. Além disso, o ano de 1995 foi de concessão de reajuste linear para todas as categorias de funcionalismo público, como nos informa Giambiagi (2002).

analisado e diferentemente do que concluem Haque et alii (*opus cit*) para países em desenvolvimento, não há evidência de uma compressão salarial no setor público brasileiro, seja em termos absolutos, seja em termos relativos.¹⁴

Como foi mostrado por Ramalho e Urani (1995), os diferenciais de salários variaram sensivelmente, nos anos 80, entre diferentes grupos educacionais e foram negativos para os mais educados. No entanto, a dinâmica constatada de crescimento dos diferenciais médios de salário público-privado pode estar escondendo uma queda destes ganhos relativos para determinados grupos de funcionários públicos, ou podem estar sendo influenciados por mudanças na composição relativa da mão de obra.¹⁵ Há duas formas de tratar essa questão. Uma delas é a exposta no trabalho de Belluzzo Jr. et alii (2005) que, fazendo uso de regressões quantílicas para o ano de 2001, constatam – para as esferas estadual e municipal e considerando apenas os salários brutos (i.e, sem padronização por jornada de trabalho) – que, principalmente ao nível municipal e em menor grau ao nível estadual, somente os menores salários em cada quantil encontram remuneração superior ao setor privado, enquanto que os maiores salários encontram-se abaixo do setor privado. Ao passo que, para os funcionários públicos federais, os diferenciais de salário público-privado são positivos para todos os quantis de salário. Em suma, se identificarmos os maiores e menores salários com mais e menos anos de estudo, essas constatações empíricas na análise de Belluzzo Jr. et alii (*opus cit*) para o ano de 1995 estão de acordo – pelo menos na esfera municipal e, até certo grau, na esfera estadual – com os resultados de Ramalho e Urani. No entanto, no presente artigo adotamos um procedimento distinto de Belluzzo Jr. et alii (*opus cit*) e calculamos os diferenciais controlados de salários separadamente para 4 grupos educacionais (0 a 4; 5 a 8; 9 a 11 e 12 ou mais)¹⁶ para o setor público agregado e englobando o período inteiro (1992-2001). Isto é, comparamos as médias de salário público privado para cada grupo de educação. Os resultados desse procedimento estão nas Figuras 1 e 2. As Tabelas 1A e 2A, no Apêndice do artigo, apresentam os coeficientes da *dummy* público¹⁷ que serviram de base para a elaboração das Figuras 1 e 2, respectivamente.

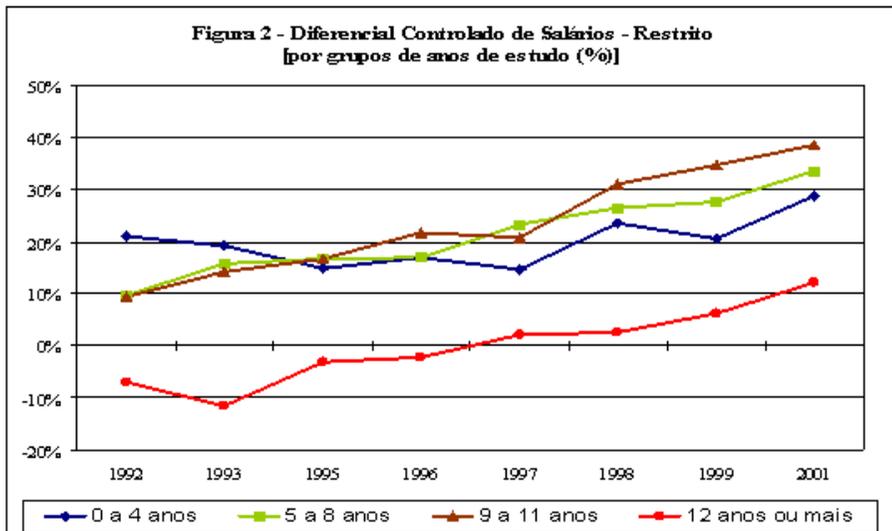
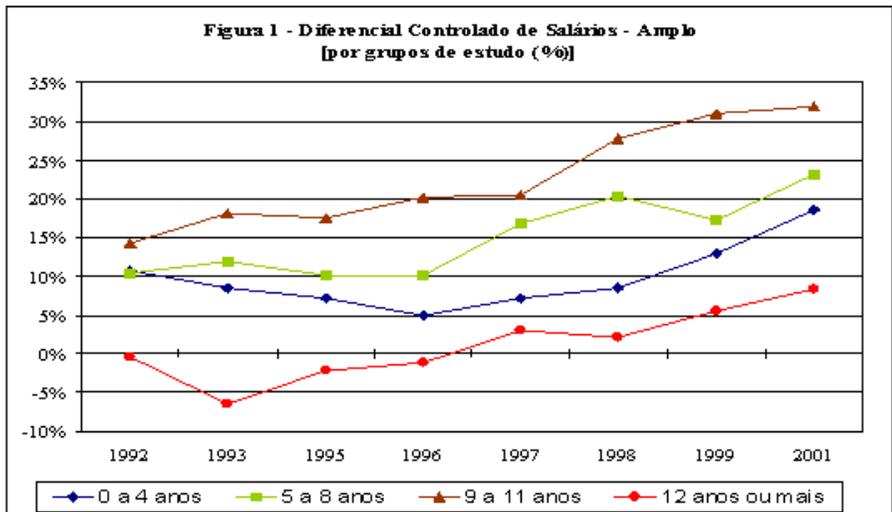
Os dados apresentados nestas figuras mostram que, tal como sustentam Ramalho e Urani (1995), houve a elevação do prêmio salarial dos empregados do setor público para o grupo dos menos escolarizados no período como um todo, embora tenha apresentado certa redução no sub-período 1992-1995/96 no conceito amplo e restrito. Vale ressaltar que após o ano de 1996, um diferencial de salários positivo para o setor público foi observado para todos os grupos educacionais, nas duas definições de emprego público. Assim sendo, no sub-período de 1992-1996, em contraposição ao que sustentam Ramalho e Urani, verificou-se um decréscimo

¹⁴ Entretanto, a partir de 1995 a desigualdade salarial no setor privado se mantém relativamente estável, enquanto que no setor público existe uma ligeira tendência de queda.

¹⁵ Note que se os diferenciais variam entre grupos, o diferencial médio pode estar crescendo em virtude da maior participação dos grupos com diferenciais de salários mais elevados.

¹⁶ A variável anos de estudo assumiu valores de 0 a 4 para o primeiro grupo; 1 a 4 para o segundo; 1 a 3 para o terceiro e 1 a 7 para o quarto grupo, onde 7 foi atribuído para aqueles que possuem mestrado ou doutorado completo.

¹⁷ Bem como, o desvio-padrão do referido coeficiente e o número de observações da regressão.



do prêmio salarial dos empregados do setor público para o grupo dos menos escolarizados.

Em linhas gerais, contudo, há uma dinâmica de crescimento do diferencial para todos os grupos educacionais e o mesmo ocorre a uma taxa razoavelmente semelhante para os diferentes grupos. O ponto a ser ressaltado é o de que, no caso do grupo de maior escolaridade (12 anos ou mais), esse diferencial era negativo (em favor do setor privado) ao início do período (1992-1996) e passa a ser positivo, significativo e crescente em favor do setor público na segunda metade do período (1997-2001). Além disso, a relação inversa entre escolarização e diferencial de

salários, apontada por Ramalho e Urani (1995), não pode ser constatada para os anos 90. Pelo contrário, no período analisado os dados apresentados nas Figuras 1 e 2 tendem para, a grosso modo, sustentar um aumento do diferencial para os grupos de maior escolaridade.

A análise realizada nesta seção teve como base o setor público como um todo. Entretanto, o comportamento do emprego no setor público pode variar entre suas diversas esferas (Federal, Estadual e Municipal), o que será o assunto das próximas subseções.

3.2. *Setor Público Federal*

Os indicadores de emprego e salário relativos ao setor público federal encontram-se na Tabela 2.

Em relação à parcela do emprego público (linhas 1 e 2), os dados apresentam uma ligeira tendência de redução de 1992 a 2001, nos dois conceitos de empregado público adotados. Quando se considera o conceito amplo de empregado público, tanto a parcela salarial (linha 3) quanto a parcela do rendimento do trabalho (linha 4) também apresentaram uma redução no período pós-Real em relação ao período pré-Real. Entretanto, o mesmo não ocorre quando se utiliza o conceito restrito de empregado público (linhas 5 e 6). Neste caso, a situação é de certa estabilidade.

No caso dos diferenciais de salários (linhas 7, 8, 9 e 10), uma primeira constatação é a de que eles são bem maiores – para os diferenciais sem e com controles – do que aqueles obtidos para o setor público como um todo. Além disso, não há evidência de haver qualquer ajuste em qualquer um dos critérios de funcionário público (“amplo ou restrito”) até o ano de 1995. No ano de 1995 ocorre um pequeno ajuste no diferencial (bruto e controlado) para o conceito amplo, enquanto que no ano de 1996 há um claro sinal de ajuste do diferencial amplo e restrito, mas que é revertido de 1997 em diante. Ou seja, esses diferenciais em média aumentaram de 1992 a 2001.

O diferencial público-privado entre médias de anos de estudo (linhas 11 e 12) foi mais elevado no caso do setor público federal do que no caso do setor público como um todo, mas apresentou a mesma tendência de redução verificada anteriormente. A evidência de que a desigualdade no interior do setor público é maior do que a do setor privado (linhas 13, 14 e 15) é mantida, sendo que ela se reduz para o setor privado ao final do período (1999-2001) e, no setor público (conceito amplo), ela se mantém num nível mais elevado do que ao início do período. Finalmente, constata-se um pequeno sinal de compressão salarial no setor público federal após o plano Real, mas somente nos anos de 1995 e 1996.

3.3. *Setor Público Estadual*

A análise de emprego e salário para o setor público estadual será efetuada com base na Tabela 3.

Tabela 2
Setor Público – Federal

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub - Amplo (1)	3,51%	3,39%	3,11%	3,10%	2,94%	2,81%	2,64%	2,33%
% Emprego Pub - Restrito (2)	2,13%	2,03%	2,02%	1,96%	1,93%	1,85%	1,70%	1,49%
% Salarial - Amplo (3)	11,65%	12,37%	11,08%	10,14%	10,04%	9,72%	9,72%	9,07%
% Rendimento do Trabalho - Amplo (4)	7,86%	8,06%	6,72%	6,09%	6,06%	5,98%	5,95%	5,69%
% Salarial Restrito (5)	6,31%	6,71%	7,35%	6,61%	6,79%	6,85%	6,75%	6,36%
% Rendimento do Trabalho - Restrito (6)	4,26%	4,37%	4,45%	3,97%	4,09%	4,21%	4,13%	3,99%
Dif. Bruto de Salários - Amplo (7)	168,16%	199,59%	175,00%	153,84%	165,92%	162,33%	180,23%	206,00%
	(32,70*)	(30,69*)	(31,87*)	(30,91*)	(22,28*)	(27,63*)	(28,19*)	(19,00*)
Dif. Controlado de Salários - Amplo (8)	55,61%	68,78%	64,10%	56,97%	58,44%	63,86%	66,83%	73,86%
	(34,63*)	(39,94*)	(40,33*)	(35,31*)	(37,69*)	(40,38)	(41,16*)	(44,10*)
Dif. Bruto de Salários - Restrito (9)	136,91%	167,72%	180,10%	161,21%	173,3%	180,17%	199,54%	238,30%
	(26,09*)	(23,20*)	(24,55*)	(24,54*)	(16,39*)	(23,67*)	(23,90*)	(14,87*)
Dif. Controlado de Salários - Restrito (10)	40,45%	53,31%	66,47%	60,82%	60,64%	74,39%	78,84%	89,81%
	(21,40*)	(26,04*)	(34,27*)	(30,33*)	(32,10*)	(37,48*)	(38,09*)	(41,59*)
Dif. Educacional - Amplo (11)	63,29%	62,31%	61,40%	58,34%	56,52%	48,55%	46,84%	47,12%
	(57,72*)	(58,04*)	(61,35*)	(59,81*)	(59,71*)	(48,06*)	(46,45*)	(55,00*)
Dif. Educacional - Restrito (12)	63,68%	62,28%	61,22%	58,91%	56,90%	52,84%	51,39%	47,17%
	(45,19*)	(44,85*)	(49,39*)	(48,12*)	(49,32*)	(46,61*)	(46,34*)	(44,30*)
Des. Salarial - Empreg. Privados (13)	7,47	7,25	8,08	8,18	8,17	7,88	7,33	6,53
Des. Salarial - Empreg. Públicos (14)	10,72	12,5	11,20	10,99	10,5	11,25	12,34	12,56
Des. Salarial - Estatut. e Militares (15)	11,15	12	10	9,02	9,33	7,5	8,75	10,51

Obs.: Para os diferenciais brutos de salários e de educação (medidas 7, 9, 11 e 12), testes de diferença de média foram realizados para as variáveis (no caso dos salários trabalhamos com seu valor em logaritmo). O valor entre parênteses é a estatística *t* do teste. Para os diferenciais controlados de salários (medidas 8 e 10), o valor entre parênteses é a estatística *t* associada ao teste de significância do coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais. No Apêndice B apresentamos o desvio-padrão e o número de observações para cada uma das inferências realizadas, inclusive para as primeiras medidas (de 1 a 6). *Estatisticamente significativo a 1%; **estatisticamente a 5%; ***estatisticamente significativo a 10%.

Ao nível público estadual, o emprego relativo (linhas 1 e 2) apresenta uma redução a partir de 1995 para os dois conceitos de emprego público considerados. Comparando 2001 a 1992, a parcela do emprego é menor ao final do período, sendo tal redução mais pronunciada no caso do emprego público no conceito amplo. Uma tendência de redução também parece se verificar para a parcela salarial (linhas 3 e 4), para o conceito amplo de setor público. Mas, quando se utiliza o conceito restrito de emprego público (linhas 5 e 6) parece haver uma ligeira elevação ao longo do período, sendo isso mais pronunciado na parcela salarial.

Tabela 3

Setor Público – Estadual

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub - Amplo (1)	7,78%	7,87%	7,24%	6,99%	6,70%	6,35%	6,20%	5,79%
% Emprego Pub - Restrito (2)	4,94%	4,97%	5,07%	4,81%	4,64%	4,43%	4,48%	4,03%
% Salarial - Amplo (3)	15,13%	15,47%	15,56%	15,00%	14,82%	13,48%	14,48%	13,75%
% Rendimento do Trabalho - Amplo (4)	10,20%	10,08%	9,43%	9,00%	8,94%	8,29%	8,86%	8,63%
% Salarial Restrito (5)	8,94%	9,46%	10,62%	10,39%	10,18%	9,71%	10,96%	10,29%
% Rendimento do Trabalho-Restrito(6)	6,03%	6,16%	6,44%	6,24%	6,14%	5,97%	6,70%	6,46%
Dif. Bruto de Salários - Amplo (7)	63,76%	63,12%	70,33%	73,65%	78,59%	70,31%	88,73%	91,31%
	(28,28*)	(20,52*)	(26,59*)	(24,48*)	(28,48*)	(26,34*)	(26,28*)	(27,63*)
Dif. Controlado de Salários - Amplo (8)	16,00%	16,26%	17,4%	17,39%	20,96%	23,05%	28,49%	35,43%
	(16,02*)	(16,28*)	(18,40*)	(17,46*)	(21,72*)	(23,73*)	(28,76)	(35,97*)
Dif. Bruto de Salários-Restrito (9)	55,32%	60,79%	67,97%	74,86%	76,82%	74,80%	94,78%	103,67%
	(21,09*)	(15,36*)	(21,19*)	(20,68*)	(24,05*)	(25,71*)	(26,27*)	(24,42*)
Dif. Controlado de Salários - Restrito (10)	7,63%	10,04%	13,90%	16,60%	19,41%	24,26%	29,14%	39,67%
	(6,60*)	(8,57*)	(12,87*)	(14,26*)	(17,39*)	(21,27*)	(25,48*)	(33,81*)
Dif. Educacional - Amplo (11)	55,72%	52,79%	52,40%	50,62%	50,05%	43,72%	43,90%	40,80%
	(69,50*)	(68,74*)	(71,94*)	(69,74*)	(72,85*)	(64,43*)	(67,44*)	(67,91*)
Dif. Educacional - Restrito (12)	61,34%	59,10%	56,64%	54,96%	53,57%	47,59%	48,00%	44,48%
	(63,94*)	(65,24*)	(68,09*)	(66,72*)	(68,25*)	(62,00*)	(66,35*)	(65,05*)
Des. Salarial - Empreg. Privados (13)	7,47	7,25	8,08	8,18	8,17	7,88	7,33	6,53
Des. Salarial - Empreg. Públicos (14)	7,79	8,33	10	10,02	9,38	8,5	8,01	7,53
Des. Salarial - Estatut. e Militares (15)	6,59	7,50	8,75	8,81	7,94	7,14	7,36	6,21

Obs.: Para os diferenciais brutos de salários e de educação (medidas 7, 9, 11 e 12), testes de diferença de média foram realizados para as variáveis (no caso dos salários trabalhamos com seu valor em logaritmo). O valor entre parênteses é a estatística *t* do teste. Para os diferenciais controlados de salários (medidas 8 e 10), o valor entre parênteses é a estatística *t* associada ao teste de significância do coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais. No Apêndice B apresentamos o desvio-padrão e o número de observações para cada uma das inferências realizadas, inclusive para as primeiras medidas (de 1 a 6). *Estatisticamente significativo a 1%; **estatisticamente a 5%; ***estatisticamente significativo a 10%.

A evidência de redução na parcela do emprego público e, especialmente, a redução da parcela do rendimento do trabalho do setor público estadual no conceito amplo, pode parecer inconsistente com a crise fiscal que, ao que tudo indica, vários Estados apresentaram em 1998. Isto pode estar indicando que estes indicadores podem variar sensivelmente entre diferentes Estados. Como uma forma de verificar essa possibilidade a Figura 3 apresenta o indicador da Parcela do Rendimento do Trabalho – Amplo, calculada separadamente para cada uma das Unidades de Federação. Os resultados mostram que a parcela salarial do setor público estadual no total dos rendimentos do trabalho, embora varie sensivelmente entre

diferentes Ufs, apresentou uma redução sistemática para a maior parte dos Estados, as exceções ficando por conta do Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão e Roraima. Portanto, os dados da Figura 3 parecem apontar para o fato de que, para o conjunto dos Estados, as fontes geradoras do agravamento do desequilíbrio fiscal parecem constituir-se de outros tipos de dispêndio público que não aqueles associados a emprego e salário públicos. É importante assinalar que em alguns estados a parcela salarial do setor público apresenta elevação no sub-período 1992-1997 (Ceará, Piauí, Amapá, Pará, Amazonas e Acre), mas reduz-se novamente em 2001. Muito provavelmente, esse comportamento de ajuste parece ter sido induzido pela entrada em vigor da Lei de Responsabilidade Fiscal em 1999.

Os diferenciais de salário (linhas 7, 8, 9 e 10) apresentaram a mesma ordem de grandeza que aqueles calculados para o setor público agregado (tabela 1). Em ambos conceitos de funcionário público (conceito amplo: linha 7 e 8; e conceito restrito: linhas 9 e 10), os diferenciais de salário crescem ao longo de todo o período 1992-2001.

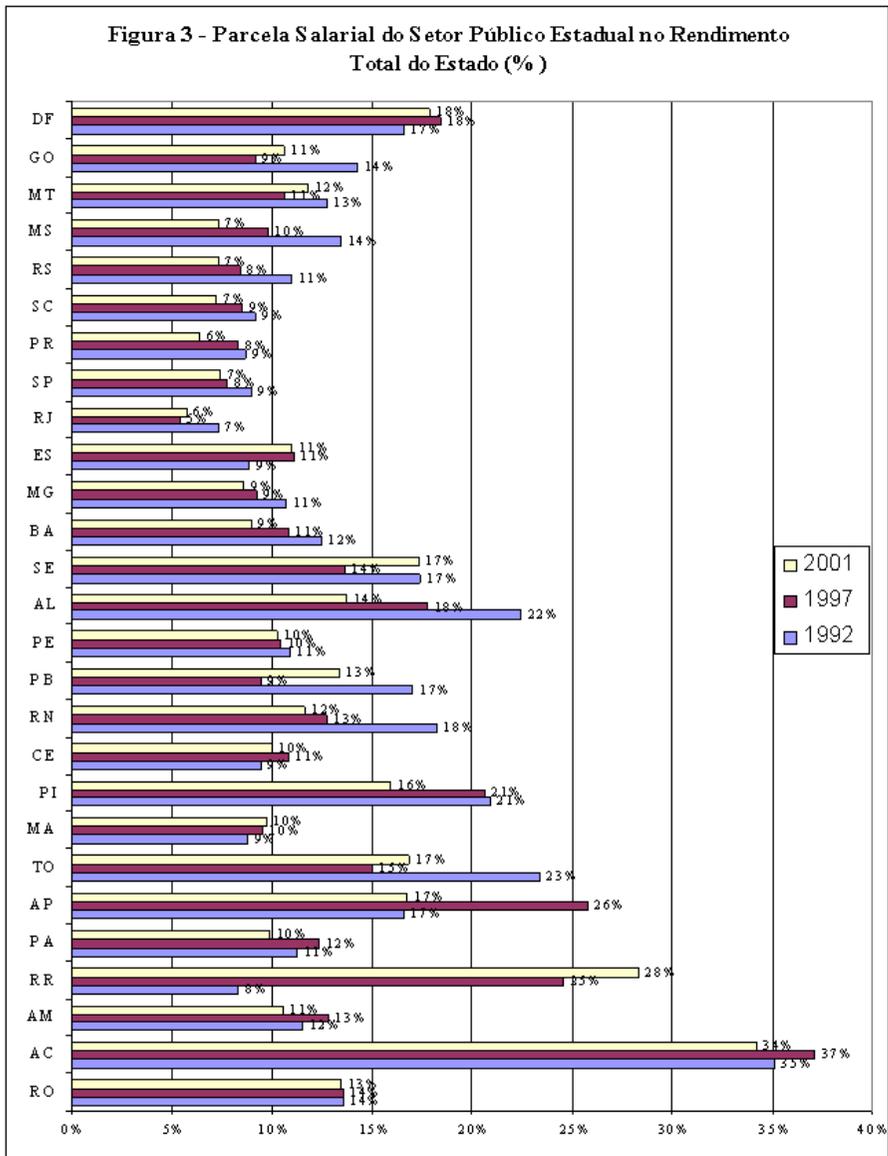
Quanto ao diferencial educacional nos Estados (linhas 11 e 12), também se verifica a tendência de redução do diferencial educacional entre o setor público e privado. Por outro lado, a desigualdade salarial (linhas 13, 14 e 15) se mostrou mais próxima àquela verificada no setor privado do que a desigualdade verificada para o setor público como um todo. E, finalmente, não existe nenhuma tendência de compressão salarial.

3.4. *Setor Público Municipal*

A análise do comportamento de emprego e salário públicos municipal, relativos ao setor privado, será efetuado com base na Tabela 4.

Quando adotamos o conceito amplo de empregado público, a parcela do emprego (linha 1) é relativamente estável no período analisado, apresentando até ligeira elevação ao final de período. Já no conceito restrito, a parcela do emprego público municipal (linha 2) apresentou uma dinâmica de pequena elevação ao longo do tempo. Por outro lado, a massa salarial relativa do setor público municipal (linhas 3, 4, 5 e 6) cresce no período pós-Real. Estes dados corroboram a impressão geral de que as despesas salariais nos municípios vêm se elevando nos anos recentes.

Em relação aos diferenciais de salários (linhas 7, 8, 9 e 10), observa-se uma dinâmica de crescimento sistemático desse diferencial em favor do setor público. O diferencial controlado é significativamente negativo antes do Plano Real - indicando que o salário no setor público municipal era menor do que o prevalecente no setor privado, e, portanto, sendo bem menor do que os salários prevalecentes nas instâncias federal e estadual do setor público - e passa, em termos gerais, a se equiparar com o salário no setor privado entre 1995-1996-97. A partir de então, o diferencial controlado de salários se torna significativamente positivo e crescente em favor do setor público. Cabe observar que no ano de 1993 parece ter havido uma significativa contenção de salários na esfera municipal - em contraposição ao



que se sucedeu nas demais instâncias do setor público. O diferencial educacional público-privado (linhas 11 e 12) mostrou-se, neste caso, muito menor ao observado nas demais esferas do setor público e, para o conceito amplo de empregado público, não se observou uma redução relativa da qualidade dos trabalhadores como o constatado nos casos anteriores (Setor Público Agregado, União e Estados). A desigualdade salarial (linhas 13, 14 e 15) no setor público municipal mostrou-se

Tabela 4
Setor Público – Municipal

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub - Amplo (1)	5,47%	5,63%	5,55%	5,59%	5,49%	5,73%	5,91%	6,10%
% Emprego Pub - Restrito (2)	2,07%	2,24%	2,57%	2,66%	2,59%	2,78%	3,03%	3,01%
% Salarial - Amplo (3)	5,54%	5,29%	6,16%	6,58%	6,68%	7,30%	7,69%	7,89%
% Rendimento do Trabalho - Amplo (4)	3,74%	3,45%	3,73%	3,95%	4,03%	4,49%	4,70%	4,95%
% Salarial Restrito (5)	2,51%	2,61%	3,36%	3,69%	3,41%	4,05%	4,43%	4,48%
% Rendimento do Trabalho - Restrito (6)	1,69%	1,70%	2,03%	2,22%	2,06%	2,49%	2,71%	2,81%
Dif. Bruto de Salários - Amplo (7)	-8,87%	-16,59%	-6,77%	3,58%	8,03%	7,21%	9,70%	12,84%
	(-4,49*)	(-8,67*)	(-3,58*)	(1,45***)	(2,50*)	(3,20*)	(5,05*)	(5,72*)
Dif. Controlado de Salários Amplo (8)	-10,70%	-12,65%	-8,11%	-3,70%	-2,11%	2,01%	5,46%	7,73%
	(-10,92*)	(-13,20*)	(-9,06*)	(-3,90*)	(-2,32*)	(2,24*)	(6,19*)	(9,30*)
Dif. Bruto de Salários Restrito (9)	9,32%	3,37%	9,75%	18,64%	14,48%	21,10%	23,84%	30,53%
	(3,62)	(1,12)	(3,52*)	(6,02*)	(4,86*)	(8,29*)	(9,07*)	(9,26*)
Dif. Controlado de Salários Restrito (10)	-5,96%	-7,83%	-5,66%	0,922%	-0,909%	3,70%	8,01%	9,94%
	(-3,89*)	(-5,34*)	(-4,47*)	(0,69)	(-0,72)	(3,00*)	(6,70*)	(8,68*)
Dif. Educacional Amplo (11)	7,54%	6,90%	7,91%	9,68%	9,34%	10,07%	9,80%	10,38%
	(7,08*)	(6,76*)	(8,33*)	(10,48*)	(10,53*)	(12,02*)	(12,42*)	(14,93*)
Dif. Educacional Restrito (12)	26,27%	23,90%	21,40%	20,92%	19,69%	21,59%	17,99%	17,69%
	(15,43*)	(15,13*)	(15,65*)	(16,11*)	(15,93*)	(18,61*)	(16,64*)	(18,51*)
Des. Salarial Empreg. Privados (13)	7,47	7,25	8,08	8,18	8,17	7,88	7,33	6,53
Des. Salarial Empreg. Públicos (14)	10,04	8,93	8,70	9,37	8,33	8,62	8,33	6,67
Des. Salarial Estatut. e Militares (15)	7,87	7,30	9,33	9,64	8,50	9,21	7,94	7,73

Obs.: Para os diferenciais brutos de salários e de educação (medidas 7, 9, 11 e 12), testes de diferença de média foram realizados para as variáveis (no caso dos salários trabalhamos com seu valor em logaritmo). O valor entre parênteses é a estatística *t* do teste. Para os diferenciais controlados de salários (medidas 8 e 10), o valor entre parênteses é a estatística *t* associada ao teste de significância do coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais. No Apêndice B apresentamos o desvio-padrão e o número de observações para cada uma das inferências realizadas, inclusive para as primeiras medidas (de 1 a 6). *Estatisticamente significativo a 1%; **estatisticamente a 5%; ***estatisticamente significativo a 10%.

somente um pouco mais elevada do que no setor privado, sendo que ambas apresentam ligeira redução entre o início e final de período. Por fim, a existência de uma compressão salarial também não pode ser detectada, pelo menos para o conceito restrito de empregado público.

4. Considerações Finais

Os resultados obtidos neste estudo não indicam que o dispêndio com pessoal do setor público tenha sofrido um ajustamento significativo em relação à dinâmica vigente no setor privado. Houve uma pequena redução do emprego e da massa salarial do setor público no sentido amplo. Tal redução foi conduzida pela União e pelos Estados e pode estar refletindo o programa de privatização de empresas estatais em curso. Para os municípios o movimento é de expansão. É importante salientar que a pequena redução dos gastos salariais do setor público em relação ao setor privado não ocorreu, de modo geral, em virtude de um achatamento salarial. Uma redução de salários parece ter ocorrido com relação à mão de obra menos qualificada do setor público somente na primeira metade dos anos 90 (1992-1996), retornando a seguir a uma dinâmica de crescimento semelhante àquela dos demais grupos educacionais. Na média geral, os diferenciais de salários são positivos – exceto na esfera dos municípios no período 1992-97 – e sistematicamente crescentes em favor do setor público. Além disso, mesmo para o grupo de maior nível educacional o diferencial em favor do setor público é sistematicamente crescente, tornando-se positivo e expressivo na segunda metade do período analisado (i.e, entre 1997-2001), o que se constitui numa evidência contrária ao que sustentam Ramalho e Urani (1995). Assim, não há no Brasil evidência de compressão salarial em qualquer das esferas do setor público, contrariando os fatos estilizados para salários públicos em países em desenvolvimento exposto por Haque (1998).

Um fato surpreendente, apontado pelo estudo, é o de que a desigualdade salarial se mostrou maior no setor público do que no setor privado. E, curiosamente, constatou-se um crescimento da desigualdade salarial em ambos setores (público e privado), tendo sido esse movimento mais expressivo no setor público. Também observa-se, com exceção da esfera municipal, uma redução do hiato da qualidade do trabalhador médio do setor público em relação ao trabalhador médio do setor privado. Contudo, continua sendo verdade que, para todas as esferas do setor público, a qualidade do trabalhador médio, em termos de escolaridade, seja significativamente maior que a do trabalhador médio no setor privado. Muito provavelmente, isso reflete o fato de que grande parte da atividade educacional no país ainda seja de responsabilidade do setor público, o judiciário seja caracteristicamente uma atividade pública e funcionários públicos nas atividades de saúde tenham um nível educacional mais elevado que trabalhadores no setor privado.

Por fim, a implementação do Plano Real de um modo geral não trouxe uma modificação de maior monta à dinâmica do emprego e salário no setor público, cujo ajustamento seria vital para dar sustentabilidade fiscal a um plano de estabilização que se pretende duradouro. As evidências existentes para esses aspectos do gasto público não são muito significativas com relação a um ajuste expressivo e duradouro. Mesmo porque, elas mostram certa divergência quando consideramos a evolução dos diferenciais de salários público-privado relativamente

ao movimento observado na parcela do emprego e parcela salarial no setor público. Entretanto, mesmo que tenhamos constatado certas indicações de avanço na direção do ajuste fiscal no setor público Federal e Estadual, mas com os Municípios andando na contramão, não dispomos, infelizmente, de maior número de anos pós-Real para obter uma conclusão mais fundamentada nessa questão, principalmente não dispomos de um período maior após a vigência da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Referências bibliográficas

- Belluzzo Jr., W., Anuatti-Neto, F., & Pazello, E. T. (2005). Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 59(4).
- Ehrenberg, R. G. & Schwarz, J. L. (1986). Public sector labor markets. In Ashenfelter, O. C. & Layard, R., editors, *Handbook of Labor Economics*. North-Holland, Amsterdam.
- Foguel, M. N. (2000). The public-private wage gap in Brazil. *Revista Brasileira de Economia*, 54(4).
- Giambiagi, F. (1997). Necessidades de financiamento do setor público: 1991/96 – Bases para a discussão do ajuste fiscal no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 27(1).
- Giambiagi, F. (2002). Do déficit de metas às metas de déficit: A política fiscal do período 1995-2002. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 32(1).
- Haque, N. U. (1998). Public sector efficiency and fiscal austerity. Working Paper 98/56, IMF.
- Marconi, N. (2003). A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. *Revista do Serviço Público*, 54(1):7-43.
- Poterba, J. M. & Rueben, K. S. (1998). Fiscal institutions and public sector labor markets. Working Paper 6659, NBER.
- Ramalho, M. & Urani, A. (1995). A administração pública como empregadora: Uma avaliação da década de 80. In *Anais do XXIII Encontro Nacional de Economia*, Salvador. ANPEC.
- Rodrik, D. (1997). What drives public employment? Working Paper 6141, NBER.

Apêndice A

Tabela 1A

Diferencial controlado de salários por grupos de anos de estudo – Amplo – Referente a Figura 1 do texto

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
0 a 4 anos	0,10 (0,01) 19.580	0,08 (0,01) 19.045	0,07 (0,01) 18.909	0,05 (0,01) 17.082	0,07 (0,01) 17.319	0,08 (0,01) 16.102	0,12 (0,01) 15.207	0,17 (0,01) 16.311
5 a 8 anos	0,10 (0,01) 16.189	0,11 (0,01) 16.523	0,10 (0,01) 17.603	0,10 (0,01) 18.166	0,15 (0,01) 18.479	0,18 (0,01) 18.141	0,16 (0,01) 17.780	0,21 (0,01) 19.964
9 a 11 anos	0,13 (0,01) 15.257	0,17 (0,01) 16.096	0,16 (0,01) 17.834	0,18 (0,01) 18.485	0,19 (0,01) 19.932	0,24 (0,01) 20.909	0,27 (0,01) 22.141	0,28 (0,01) 27.359
12 ou mais	0,00 (0,02) 8.267	-0,07 (0,02) 8.577	-0,02 (0,02) 8.995	-0,01 (0,02) 9.214	0,03 (0,02) 9.901	0,02 (0,01) 10.154	0,05 (0,01) 10.475	0,08 (0,01) 12.808

Obs.: São apresentados o coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais, o valor entre parênteses é o desvio-padrão associado a este coeficiente e, por fim, o número de observações presente na regressão.

Tabela 2A

Diferencial controlado de salários por grupos de anos de estudo – Restrito – Referente a Figura 2 do texto

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
0 a 4 anos	0,19 (0,02) 17.639	0,18 (0,02) 17.116	0,14 (0,02) 17.281	0,16 (0,02) 15.641	0,14 (0,02) 15.908	0,21 (0,02) 14.686	0,19 (0,02) 13.940	0,25 (0,02) 14.946
5 a 8 anos	0,09 (0,02) 14.952	0,15 (0,02) 15.305	0,15 (0,02) 16.484	0,16 (0,02) 17.106	0,21 (0,02) 17.473	0,24 (0,02) 17.198	0,24 (0,02) 16.843	0,29 (0,02) 18.882
9 a 11 anos	0,09 (0,02) 13.094	0,13 (0,02) 13.788	0,15 (0,01) 15.750	0,20 (0,01) 16.323	0,19 (0,01) 17.803	0,27 (0,01) 18.778	0,30 (0,01) 19.957	0,33 (0,01) 24.650
12 ou mais	-0,07 (0,02) 6.600	-0,12 (0,02) 6.791	-0,03 (0,02) 7.433	-0,02 (0,02) 7.603	0,02 (0,02) 8.192	0,02 (0,02) 8.534	0,06 (0,02) 8.882	0,11 (0,11) 10.681

Obs.: São apresentados o coeficiente da *dummy* 'público' que capta os diferenciais salariais, o valor entre parênteses é o desvio-padrão associado a este coeficiente e, por fim, o número de observações presente na regressão.

Apêndice B

As tabelas abaixo são referentes as Tabelas 1, 2, 3 e 4. São apresentados os desvios-padrão e número de observações para cada uma das inferências realizadas nas respectivas tabelas, a fim de que o leitor possa analisar se as mudanças observadas ao longo do tempo nos indicadores de interesse são de fato estatisticamente significativas.

Tabela B1
Setor Público – Geral

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub-Amplo(1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Emprego Pub-Restrito(2)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial - Amplo(3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Amplo(4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial Restrito(5)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Restrito(6)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
Dif.Bruto de Salários-Amplo(7)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	59.293	60.241	63.341	62.947	65.631	65.306	65.603	76.442
Dif.Controlado de Salários-Amplo(8)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	59.293	60.241	63.341	62.947	65.631	65.306	65.603	76.442
Dif.Bruto de Salários-Restrito(9)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	52.285	53.000	56.948	56.673	59.376	59.196	59.622	69.159
Dif.Controlado de Salários-Restrito(10)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	52.285	53.000	56.948	56.673	59.376	59.196	59.622	69.159
Dif.Educacional-Amplo(11)	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
	59.293	60.241	63.341	62.947	65.631	65.306	65.603	76.442
Dif.Educacional-Restrito(12)	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04
	52.285	53.000	56.948	56.673	59.376	59.196	59.622	69.159

Tabela B2
Setor Público – Federal

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub-Amplo(1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Emprego Pub-Restrito(2)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial-Amplo(3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Amplo(4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial Restrito(5)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Restrito(6)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
Dif.Bruto de Salários-Amplo(7)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
	47.256	47.576	50.397	50.373	52.887	52.654	52.763	61.723
Dif.Controlado de Salários-Amplo(8)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	47.256	47.576	50.397	50.373	52.887	52.654	52.763	61.723
Dif.Bruto de Salários-Restrito(9)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
	45.856	46.112	49.112	49.109	51.644	51.479	51.589	60.521
Dif.Controlado de Salários-Restrito(10)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02
	45.856	46.112	49.112	49.109	51.644	51.479	51.589	60.521
Dif.Educacional-Amplo(11)	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,08	0,08	0,07
	47.256	47.576	50.397	50.373	52.887	52.654	52.763	61.723
Dif.Educacional-Restrito(12)	0,10	0,010	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09
	45.856	46.112	49.112	49.109	51.644	51.479	51.589	60.521

Tabela B3
Setor Público – Estadual

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub-Amplo(1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Emprego Pub-Restrito(2)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial - Amplo(3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Amplo (4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial Restrito(5)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Restrito(6)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
Dif.Bruto de Salários-Amplo(7)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	50.959	51.597	54.415	54.142	56.670	56.221	56.419	65.927
Dif.Controlado de Salários-Amplo(8)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	50.959	51.597	54.415	54.142	56.670	56.221	56.419	65.927
Dif.Bruto de Salários-Restrito(9)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	48.212	48.713	52.112	51.845	54.459	54.120	54.454	63.563
Dif.Controlado de Salários-Restrito(10)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	48.212	48.713	52.112	51.845	54.459	54.120	54.454	63.563
Dif.Educacional-Amplo(11)	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
	50.959	51.597	54.415	54.142	56.670	56.221	56.419	65.927
Dif.Educacional-Restrito(12)	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
	48.212	48.713	52.112	51.845	54.459	54.120	54.454	63.563

Tabela B4
Setor Público – Municipal

	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001
% Emprego Pub-Amplo(1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Emprego Pub-Restrito(2)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial - Amplo(3)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Amplo(4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Salarial Restrito(5)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
% Rendimento do Trabalho-Restrito(6)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	90.756	92.800	100.560	98.304	103.714	103.199	105.369	120.669
Dif.Bruto de Salários-Amplo(7)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	48.170	48.798	51.997	52.028	54.776	54.911	55.435	65.582
Dif.Controlado de Salários-Amplo(8)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	48.170	48.798	51.997	52.028	54.776	54.911	55.435	65.582
Dif.Bruto de Salários-Restrito(9)	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01
	45.309	45.905	49.192	49.315	51.975	52.077	52.593	61.865
Dif.Controlado de Salários-Restrito(10)	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
	45.309	45.905	49.192	49.315	51.975	52.077	52.593	61.865
Dif.Educacional-Amplo(11)	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06	0,06
	48.170	48.798	51.997	52.028	54.776	54.911	55.435	65.582
Dif.Educacional-Restrito(12)	0,11	0,11	0,10	0,09	0,09	0,09	0,09	0,08
	45.309	45.905	49.192	49.315	51.975	52.077	52.593	61.865