

# EVIDÊNCIAS SOBRE O COMPORTAMENTO DOS GOVERNOS ESTADUAIS NA DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL

Gabriela Miranda Moriconi  
Fundação Getulio Vargas – EAESP/EESP – CEPESP

João S. Moura Neto  
Fundação Getulio Vargas – EAESP/EESP – CEPESP  
Instituto Manchester Paulista de Ensino Superior (IMAPES)  
Escola Superior de Administração Marketing e Comunicação (ESAMC)

Nelson Marconi  
Fundação Getulio Vargas – EAESP/EESP – CEPESP  
Pontifícia Universidade Católica (PUC/SP)

Paulo Roberto Arvate  
Fundação Getulio Vargas – EAESP/EESP – CEPESP

## RESUMO

Dado o importante peso dos salários do funcionalismo nas despesas do setor público brasileiro, faz-se imprescindível uma análise dos padrões de comportamento dos governos no estabelecimento de seus níveis remuneratórios. Nesse sentido, o primeiro objetivo deste trabalho é analisar a aderência dos níveis de remuneração praticados no setor público aos observados no setor privado. Para tanto, calculamos o diferencial de salários público-privado para os estados brasileiros, cuja significativa heterogeneidade de resultados aponta para a existência de diferentes práticas salariais por parte dos governos estaduais. Dado este resultado, nosso segundo objetivo é classificar as políticas salariais adotadas por esses governos de acordo com a literatura sobre o tema. Nessa etapa, calculamos os diferenciais entre os governos estaduais e entre os setores privados dos estados tomando um estado como parâmetro. Obtivemos evidências de que os governos estaduais brasileiros dividem-se entre os que praticam políticas salariais eficientes, compensatórias ou de apropriação de recursos, sendo que o setor público do Distrito Federal e de Roraima se destacam como representantes deste último grupo.

## ABSTRACT

Given the important weight of bureaucracy wages in the expenditures of Brazilian public sector, an analysis of the standards of behavior of the governments in the establishment of its payment levels becomes essential. In this direction, the first objective of this work is to analyze the tack of the practised levels of remuneration in the public sector to the observed ones in the private sector. To accomplish this, we calculate the public-private wage differential for Brazilian states, whose significant heterogeneity of results points with respect to the existence of different wage policies by the state governments. After this result, our second objective is to classify the wage policies adopted by these governments from what literature on the subject says. In this stage, we calculate the differentials between the state governments and the private sectors of the states taking a state as a parameter. There are evidences that Brazilian state governments are divided between the ones that make efficient, compensatory or rent-seeker wage politics, being Federal District and Roraima's public sector representants of this last group.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diferencial público-privado, salários, gasto público

**KEY WORDS:** Public-private differential, wages, public expenditure

**ÁREA 4:** Economia do Setor Público

**JEL:** H76, J31, J45

## 1. Introdução

Uma parcela considerável das despesas correntes no setor público brasileiro refere-se ao pagamento de salários aos seus funcionários. Além disso, a literatura que analisa os diferenciais de salário entre os trabalhadores no setor público e no privado encontra grande heterogeneidade nos resultados encontrados para governos subnacionais, mais especificamente no caso americano<sup>1</sup>, o que parece indicar a existência de práticas salariais distintas entre tais governos. Para o caso brasileiro, são poucos os avanços dos estudos na comparação entre os salários nos setores público e privado<sup>2</sup>.

Desta forma, dada a relevância do tema, esta pesquisa pretende inicialmente identificar se os governos estaduais brasileiros praticam políticas salariais eficientes, fato que seria caracterizado pela aderência dos níveis de remuneração praticados no setor público aos observados no setor privado para trabalhadores com as mesmas características demográficas e produtivas (através do cálculo de diferenciais de salários), e posteriormente avaliar a existência de alguns padrões de comportamento dos governos estaduais no tocante à política salarial praticada para os seus respectivos servidores públicos.

Dito de forma distinta, nesta segunda etapa do trabalho analisaremos se os diferenciais de salários existentes (próximos de zero, positivos ou negativos) entre os trabalhadores dos setores público e privado nos diversos estados podem refletir, entre outros fatores, a existência de características peculiares em sua respectiva política salarial que permitam classificar esta última, de acordo com a literatura existente, em eficiente, compensatória ou que visa a apropriação de rendas, sendo que esta taxonomia será discutida e detalhada ao longo deste trabalho.

Para tal, serão calculados e comparados os diferenciais de salário entre os servidores dos diversos governos estaduais e, separadamente, entre os trabalhadores do setor privado de cada estado, buscando identificar se tais diferenciais (caso observados) entre os salários nos diversos governos estaduais – que refletiriam a heterogeneidade das remunerações e das políticas salariais – podem ser explicados, em parte, pelos diferenciais de remuneração observados no setor privado em cada estado<sup>3</sup>.

Este trabalho terá mais três seções além desta introdução. Na segunda seção apresentaremos uma revisão da literatura a respeito dos diferenciais de salário público-privado e sobre a dinâmica de determinação dos salários no setor público. Na terceira seção apresentaremos o cálculo dos diferenciais de salário nos estados brasileiros. Trabalharemos com três conceitos de diferenciais de salários: o diferencial público-privado, o diferencial entre os salários praticados nos diversos governos estaduais e por fim, o diferencial entre os salários praticados no setor privado em cada estado. Ainda na mesma seção, apresentaremos um método para classificar as políticas salariais dos governos estaduais brasileiros de acordo com uma taxonomia que segue a literatura já existente. Na última seção, apresentaremos nossas principais conclusões a respeito do comportamento dos governos estaduais no tocante à definição de suas políticas salariais.

## 2. Estudos empíricos sobre o diferencial de salários público-privado

Smith (1977) é um dos primeiros estudos que comparam os salários pagos pelos setores público e privado, através do cálculo do diferencial de salários entre o setor privado e os setores público estadual e federal dos Estados Unidos. Seus principais resultados apontam para um prêmio para o setor público, sendo maior para os servidores federais que para os estaduais. Após esse trabalho, diversos pesquisadores

---

<sup>1</sup> Ver Borjas (1986), Poterba e Rueben (1998), Gyourko e Tracy (1991) e Katz e Krueger (1991).

<sup>2</sup> Ver Macedo (1985), Saldanha et alli (1988), Urani e Ramalho (1995), Barros et alli (2000) e Marconi (2001)

<sup>3</sup> O trabalho inclui a análise dos salários dos governos estaduais porque estes se constituem em uma base de dados suficientemente heterogênea, o que é necessário aos objetivos deste estudo. Os salários dos servidores federais seguem política remuneratória única e, assim, não permitiriam identificar práticas alternativas de política salarial; por sua vez, os dados da PNAD, adotados para as análises deste trabalho, não possibilitam relacionar o servidor municipal ao município em que atua (só permite a identificação da região metropolitana ou do estado), o que também inviabiliza a identificação de práticas salariais específicas dos respectivos contratantes. Assim, o grupo mais adequado à nossa análise parece ser o dos servidores públicos estaduais, por ser suficientemente heterogêneo a ponto de permitir a identificação de práticas distintas de políticas salariais e, ao mesmo tempo, possibilitar o reconhecimento do governo contratante de um determinado servidor.

usaram abordagens empíricas alternativas para responder à mesma questão, em sua maioria para o caso americano, mas também para outras localidades – especialmente os países desenvolvidos<sup>4</sup>.

Blanchflower (1996) apresenta evidências de prêmios de salário para o setor público de 12 países da OCDE, enquanto Blank (1993) obtém os mesmos resultados para o Reino Unido e para os Estados Unidos<sup>5</sup>. Em ambos estudos, os resultados para este último país apresentam prêmios no nível federal mas diferenciais negativos para os trabalhadores de governos estaduais e locais<sup>6</sup>.

Outros trabalhos com a mesma temática demonstram que esses diferenciais não se apresentam de forma geograficamente homogênea. Poterba e Rueben (1998) encontraram grande variância entre os resultados dos diversos estados americanos. Gyourko e Tracy (1991) obtiveram resultados semelhantes ao comparar os salários das áreas metropolitanas americanas (as chamadas SMSAs - Standard Metropolitan Statistical Areas).

Nesse sentido, Katz e Krueger (1991) encontram evidências de que os níveis de remuneração de servidores públicos estaduais e locais americanos são consideravelmente sensíveis às condições econômicas regionais – aquelas que afetam o orçamento e a base tributária – enquanto os servidores federais aparentemente não seriam afetados por essas condições, já que seus salários seriam determinados de forma centralizada para todo o país.

Na mesma linha, Borjas (1986), ao encontrar uma grande variância nos diferenciais entre os salários pagos pelos governos dos 15 maiores estados americanos tomando como base o estado do Texas, rejeita a hipótese de que essa variação nos salários dos servidores públicos refletiria os níveis salariais pagos pelo setor privado nos respectivos estados. Adicionalmente, ele encontra evidências de que mais de 75% dessa variação poderia ser explicada por variáveis políticas, como a composição do eleitorado e o comportamento do eleitor.

Em se tratando de países em desenvolvimento, são poucos os estudos encontrados com essa temática – nenhum deles usando amostras de governos subnacionais<sup>7</sup>. Um dos estudos mais recentes é o de Panizza e Qiang (2005), que encontrou prêmios de salário para os servidores públicos da maior parte dos 13 países latino-americanos pesquisados, sendo o Brasil um dos que apresentaram os maiores diferenciais.

A literatura brasileira a respeito do diferencial de salários entre os setores público e privado também é restrita<sup>8</sup>. Barros et alli (2000), além de encontrar prêmios de salário para o setor público de um modo geral, compararam os diferenciais entre as regiões metropolitanas, também observando uma significativa heterogeneidade de resultados. Os autores testaram se essa heterogeneidade de diferenciais entre as regiões aconteceria devido às diferenças na qualidade dos empregos do setor privado ou do setor público. Para tanto, calcularam qual seria o salário médio de um servidor público de São Paulo se ele trabalhasse nos setores público e privado de cada uma das regiões metropolitanas do estudo. Os resultados demonstraram, dentre outros, que enquanto o setor público do Distrito Federal paga os maiores prêmios de salário, em São Paulo é encontrado um diferencial negativo em relação ao setor privado, dado o desenvolvimento desse setor neste estado.

Assim como Poterba e Rueben (1998) fizeram para o caso americano, nosso primeiro objetivo é comparar os diferenciais de salário público-privado entre os estados brasileiros, de forma a observar se esses resultados também se apresentam de forma geograficamente heterogênea. Se esta afirmação for verdadeira, teremos fortes evidências de que os governos adotam práticas salariais distintas em relação aos níveis remuneratórios observados nos respectivos setores privados de seus estados. Assim, apresentaremos a seguir uma discussão teórica sobre os possíveis comportamentos dos governos no

---

<sup>4</sup> Sobre os resultados destes estudos, ver Gregory e Borland (1999).

<sup>5</sup> Demais países que apresentam diferencial positivo no trabalho de Blanchflower: Austrália, Áustria, Canadá, Alemanha, Irlanda, Itália, Japão, Holanda, Nova Zelândia e Espanha. Para esses países, o setor público compreende todos os níveis de governo.

<sup>6</sup> Resultados também encontrados por Belman e Heywood (1990) e Moore e Raisian (1991).

<sup>7</sup> Os estudos referem-se à Tanzânia (Lindauer e Sabot, 1983), Chile (Corbo e Stelcner, 1983), Haiti (Terrell, 1993), Costa Rica (Gindling, 1991) e Costa do Marfim (Van der Gaag e Vijverberg, 1988).

<sup>8</sup> Macedo (1985), Saldanha et alli (1988), Urani e Ramalho (1995), Barros et alli (2000) e Marconi (2001) são exceções, calculando os diferenciais para diferentes recortes de trabalhadores públicos e privados em diferentes épocas.

estabelecimento de suas políticas salariais, cuja caracterização e análise constituem-se no segundo objetivo deste trabalho.

### **3. Motivações para a existência de diferenciais de salários entre os setores público e privado: a discussão teórica**

O setor privado, ao operar sob a lógica da acumulação, encontra restrições no processo de determinação dos salários de seus trabalhadores. Os salários correspondem ao preço de apenas um dos fatores de produção – a força de trabalho – cujos custos devem ser minimizados para que se consiga maximizar os lucros.

Já o setor público possui objetivos que caminham no sentido da promoção do crescimento econômico, da manutenção da ordem e da promoção da justiça social. Se no setor privado prevalece o princípio da troca, a atuação do setor público baseia-se no princípio da transferência, no sentido de que o Estado arrecada recursos de determinados grupos da sociedade e os aloca em despesas que beneficiam outros além dos que são taxados.

Essas características vão se refletir na dinâmica de funcionamento do mercado de trabalho do setor público. De acordo com Gregory e Borland (1999), existem duas abordagens teóricas principais, as quais se distinguem pelos objetivos dos formuladores de políticas, que buscariam maximizar o bem-estar social ou o interesse próprio.

De acordo com a primeira abordagem, os formuladores de políticas que queiram maximizar o bem-estar social podem ter objetivos de eficiência ou de equidade nos gastos públicos. O objetivo de eficiência pode implicar na escolha de salários que minimizam os custos de produção (Ehrenberg, 1973, Ashenfelter e Ehrenberg, 1975, e Ehrenberg e Goldstein, 1975). Na ausência das restrições aos salários encontradas no setor privado (definidas pela necessidade de minimizar os custos, a qual se constitui em uma referência importante no processo de formação dos salários), Fogel e Lewin (1974) defendem que a opção mais eficiente para o setor público seria o pagamento de salários aos servidores equivalentes aos que seus contrapartes no setor privado recebem, de forma a atrair ao governo profissionais que tenham pelo menos a qualificação média existente no mercado de trabalho privado. De acordo com estes autores, o pagamento de prêmios de salário por parte do governo em relação aos níveis remuneratórios observados no setor privado seria desnecessário e desperdiçaria receitas públicas.

Por outro lado, o objetivo de equidade pode implicar no estabelecimento de um nível de emprego ou de remuneração que vise a correção de imperfeições do mercado de trabalho no qual o governo está inserido, como a discriminação de minorias (Gregory e Borland, 1999). Fogel e Lewin (1974) afirmam que muitos governos definem salários mais altos em relação ao setor privado em razão da existência de um mercado de trabalho privado de monopsonio ou de fatores que impedem a mobilidade, confinando alguns trabalhadores a uma pequena parte do mercado de trabalho total. Os autores indicam que os defensores desta prática que visa maior equidade assumem que os governos provêm os trabalhadores pouco qualificados com melhores compensações do que eles receberiam no setor privado “secundário”<sup>9</sup> e esperam que o escopo dos esforços do setor público como empregador seja suficiente para aumentar os salários e melhorar as condições nos mercados “secundários”. Os autores ressaltam que o último objetivo é quase certamente frustrado, já que a oferta de trabalho da maioria dos mercados “secundários” é altamente elástica. Dessa forma, dificilmente o setor público conseguiria alterar o nível de salários do mercado “secundário”.

Em relação à segunda abordagem teórica, Gregory e Borland (1999) afirmam que quando os objetivos de políticos e burocratas não perseguem a maximização do bem-estar social, mas sim a de seus próprios interesses, os resultados do mercado de trabalho também podem ser afetados. De acordo com essa abordagem, políticos estariam preocupados com a maximização de votos, enquanto burocratas teriam o objetivo de maximizar a magnitude do orçamento.

Na definição dos níveis salariais, mais especificamente, os políticos que buscam a maximização dos votos seriam sensíveis a dois eleitorados: os servidores, afetados diretamente, e o restante do público,

---

<sup>9</sup> Que corresponde àquele em que os trabalhadores permanecem por impossibilidade de maior mobilidade.

afetado indiretamente pelos impostos mas que não tem muita informação sobre esse tipo de política. Para influenciar uma decisão, um cidadão precisa estar continuamente informado sobre os eventos relacionados à mesma, sendo que ele limita seu conhecimento às áreas onde a intervenção vale a pena – naquelas em que há maior benefício e menor custo neste processo (Downs, 1957). Políticos seriam mais sensíveis ao primeiro grupo (o dos servidores) que ao segundo e pela natureza do processo político envolvido, há uma tendência no sentido de os políticos apoiarem as preferências dos servidores (Gregory e Borland, 1999).

Na outra vertente, Niskanen (1971) foi um dos primeiros a identificar os burocratas como uma categoria dentro do setor público desejando maximizar o tamanho de seu orçamento e capazes de impor suas próprias preferências sobre o partido que governa.<sup>10, 11</sup> Isso seria possível a partir da relação assimétrica entre a própria burocracia e os políticos que tomam as decisões (seus financiadores), já que os burocratas possuiriam melhor informação sobre os custos de oferta do produto do que os seus financiadores. Políticos e burocratas teriam uma relação de “monopólio bilateral”, segundo a qual os burocratas venderiam seu produto somente para o governo e o governo (financiador) receberia o produto dos burocratas em troca de orçamento. Dessa forma, os burocratas tentariam maximizar o seu orçamento sujeito à restrição de que o orçamento total tem que ser igual ou maior do que os custos de produção. Por outro lado, os políticos (financiadores) tentariam transferir orçamento para os burocratas de forma que eles realizem o produto a um custo mínimo. A solução de equilíbrio resultaria no envio de um orçamento maior do que o custo mínimo necessário para se realizar o produto porque, como já dissemos, os burocratas teriam mais informação do que os políticos (seus financiadores). Nesse sentido, uma das razões pelas quais os burocratas desejariam maximizar o tamanho do orçamento seria a possibilidade de barganha para apropriação de parte desses recursos na forma de aumentos nos salários.

Desta forma, podemos identificar que as políticas salariais adotadas pelo setor público com objetivo de maximização do bem-estar social podem obedecer ao critério de eficiência, ao seguir os níveis remuneratórios praticados pelo setor privado para ocupações semelhantes, ou ao critério de equidade (ou de compensação), buscando compensar remunerações praticadas pelo setor privado e consideradas não adequadas pelos administradores públicos, por meio do estabelecimento de salários mais elevados para os servidores que aqueles pagos pelo setor privado para ocupações semelhantes. Vimos ainda que, além desses critérios, as políticas salariais adotadas podem ter como objetivo a maximização do interesse próprio de políticos e burocratas, sendo que nesse caso os níveis salariais seriam estabelecidos acima dos custos de produção, o que equivaleria a dizer que também seriam estabelecidos acima dos níveis pagos pelo setor privado. No entanto, diferentemente do critério de equidade, este comportamento não dependeria da existência de um mercado de trabalho com imperfeições a serem corrigidas.

Com base nestas definições, analisaremos inicialmente se existe diferencial entre os setores público e privado em cada estado e se os resultados apresentados são homogêneos entre os diversos estados. Se não forem homogêneos, podem existir diferenças nas políticas salariais praticadas pelo setor público em cada administração estadual. Para identificarmos se tal política pode ser caracterizada como eficiente, compensatória ou direcionada à apropriação de recursos, compararemos os diferenciais entre os salários praticados no setor público nos diversos estados (em relação a um determinado estado, cuja escolha será definida mais abaixo) e posteriormente entre as remunerações observadas no setor privado nos mesmos (também comparadas com as verificadas em tal estado). Por exemplo, se o diferencial calculado para o setor público no estado A tiver o mesmo comportamento que o observado para o setor privado no mesmo estado (ambas comparadas ao estado adotado como parâmetro), então sua prática salarial será considerada eficiente. Por outro lado, se encontrarmos evidências suficientes para afirmarmos que o governo estadual não segue o comportamento observado no setor privado no mesmo estado, poderemos afirmar que a política salarial do primeiro é compensatória ou visa a apropriação de recursos conforme o caso. A próxima seção se ocupará desta análise e detalhará a classificação das políticas aqui apresentadas a partir dos resultados dos cálculos de diferenciais de salários.

---

<sup>10</sup> Tullock (1965) teve um papel fundamental ao enxergar a burocracia com o instrumental da escolha racional.

<sup>11</sup> Migué e Belanger (1974) assumem que, na verdade, os burocratas maximizam a parte discricionária do orçamento (a diferença entre o orçamento total e o custo mínimo de produção do produto esperado pelo seu financiador).

#### 4. Análise empírica: o cálculo dos diferenciais de salários e as características das políticas salariais nos governos estaduais

##### 4.1. O modelo de decomposição de salários

Para verificar a existência de um diferencial de salários entre os trabalhadores dos setores público e privado nos governos estaduais do Brasil, utilizaremos a técnica desenvolvida por Oaxaca (1973), a qual possibilita decompor tal diferencial de forma a identificar a parcela do mesmo que é devida às características observáveis dos servidores (como as demográficas, produtivas e institucionais que possam ser associadas aos mesmos) e a relativa às características não observáveis. Como queremos avaliar as práticas salariais nos governos estaduais, estaremos interessados em apurar a parcela do diferencial relativa às características não observáveis.

O modelo assume que a diferença entre a razão dos salários vigentes no setor público e no setor privado  $\left(\frac{W_G}{W_P}\right)$  é a razão entre esses dois salários retiradas as diferenças observáveis  $\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0$ . Assim, o índice correspondente ao diferencial de salários (*DIFF*) seria definido como:

$$DIFF = \frac{\left(\frac{W_G}{W_P}\right) - \left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0}{\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0} \quad (A1)$$

A relação  $\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0$  não é conhecida, mas é possível estimá-la através das características observáveis de cada um dos grupos (público e privado). A equação (A1), em termos de logaritmo neperiano, corresponderia a:

$$\ln(DIFF + 1) = \ln\left(\frac{W_G}{W_P}\right) - \ln\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0 \quad (A2)$$

Para estimar  $\ln(DIFF + 1)$ , é necessário decompor o diferencial de salários entre os efeitos resultantes da diferença de características individuais (observáveis) e os efeitos resultantes de características não observáveis. Para o salário do trabalhador do setor público, a equação a ser estimada seria:

$$\ln(W_G) = \alpha_G + Z'_G \beta + u_G \quad (A3)$$

em que  $W_G$  é o salário ajustado de acordo com o número de horas trabalhadas para o trabalhador do setor público;

$Z'_G$  é o vetor com as características observáveis do trabalhador do setor público;

$\beta$  é o vetor dos coeficientes;

$u_G$  é o termo aleatório.

E para o salário do trabalhador do setor privado, a equação estimada seria:

$$\ln(W_P) = \alpha_P + Z'_P \beta + u_P \quad (A4)$$

em que  $W_P$  é o salário ajustado de acordo com o número de horas trabalhadas para o trabalhador do setor privado;

$Z'_P$  é o vetor com as características observáveis do trabalhador do setor privado;

$\beta$  é o vetor dos coeficientes;

$u_P$  é o termo aleatório.

Para o grupo de indivíduos considerados na análise deste estudo (pertencentes ao mercado de trabalho público estadual ou privado nos diversos estados), os diferenciais de salário podem resultar das

características das políticas salariais discutidas na seção anterior e das características (observáveis) para os mesmos ( $G$ ):

$$G = \frac{\overline{W}_G - \overline{W}_P}{\overline{W}_P}$$

Ou em logaritmo neperiano:  $\ln(G+1) = \ln(\overline{W}_G) - \ln(\overline{W}_P)$ . Voltando a  $\ln(G+1)$ , substituem-se os termos estimados:

$$\ln(G+1) = (\hat{\alpha}_G + \overline{Z}'_G \hat{\beta}_G) - (\hat{\alpha}_P + \overline{Z}'_P \hat{\beta}_P)$$

$$\text{Sendo } \Delta \overline{Z} = \overline{Z}'_G - \overline{Z}'_P \text{ e } \Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_P - \hat{\beta}_G$$

$$\text{Podemos operar } \Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_P - \hat{\beta}_G \text{ da seguinte forma: } \hat{\beta}_G = \hat{\beta}_P - \Delta \hat{\beta}$$

$$\text{Então teremos } \ln(G+1) = (\hat{\alpha}_G - \hat{\alpha}_P) + \overline{Z}'_G \hat{\beta}_G - \overline{Z}'_P \hat{\beta}_P$$

$$\left( \frac{\overline{W}_G}{\overline{W}_P} \right)^0 = \Delta \overline{Z}' \hat{\beta}_P \text{ é a relação entre os salários nos setores público e privado em função das}$$

características observáveis para os trabalhadores nos dois setores e

$\ln(DIFF+1) = (\hat{\alpha}_P - \hat{\alpha}_G) + \overline{Z}'_G \Delta \hat{\beta}$  é a parcela do diferencial devida às características não observáveis. O índice de diferencial de salários pode ser obtido pela seguinte transformação:

$$DIFF = e^{(\hat{\alpha}_P - \hat{\alpha}_G) + \overline{Z}'_G \Delta \hat{\beta}} \quad (A5)$$

Inicialmente calcularemos os diferenciais de salário entre os trabalhadores dos setores público e privado em cada estado, depois entre os trabalhadores do setor público nos diversos estados e por fim entre os trabalhadores do setor privado também nos diversos estados. O cálculo dos diferenciais segue a técnica apresentada acima em todos os casos, sendo que o resultado é dado pela equação (A5). A equação básica a ser estimada para o comportamento dos salários dos servidores segue a definição apresentada em (A3), enquanto a válida para a estimação do comportamento dos salários dos trabalhadores privados corresponde a (A4). Estas duas equações possuem termos semelhantes, sendo a diferenciação entre ambas devida apenas ao fato de que uma refere-se aos trabalhadores do setor público e suas respectivas características e a outra aos trabalhadores do setor privado e, da mesma forma, às suas respectivas características. Assim, definiremos a equação de determinação dos salários no setor público e privado de forma única, a qual possuirá o seguinte formato:

$\ln(W) = \alpha + Z' \beta + u$ , seguindo a definição de A3 e A4 e o formato usual de diversos estudos. O vetor  $Z'$  de características observáveis inclui as seguintes variáveis: anos de estudo, anos de estudo ao quadrado, idade, idade ao quadrado, experiência no trabalho, experiência no trabalho ao quadrado (todas com o intuito de apurar características produtivas que possam influir no comportamento dos salários); uma dummy para gênero e outra para cor, as quais podem captar a influência de características demográficas que possam ser alvo de discriminação e, desta forma, influir na definição dos níveis salariais; e uma dummy para indicar a filiação do trabalhador a um sindicato, com o intuito de captar a influência de uma variável institucional relevante no processo de formação dos salários (qual seja, o poder de barganha dos trabalhadores). Esta relação de variáveis também é usualmente adotada nos trabalhos que analisam os diferenciais de salários.<sup>12</sup>

As próximas seções descreverão os dados utilizados e os testes realizados com o intuito de calcular os diferenciais de salário público-privado segundo a metodologia aqui descrita.

<sup>12</sup> Como exemplo de trabalhos que adotam esta formulação para a equação de salários e a relação de variáveis descrita acima no caso brasileiro, podemos citar Macedo (1985), Barros et alli (2000), Fernandes (2000) e Marconi (2001).

## 4.2. Os dados utilizados

Para o cálculo dos diferenciais de salários, a fonte primária de dados foi obtida a partir da utilização da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Trabalhamos com os dados dos 26 estados brasileiros e o Distrito Federal, entre os anos de 1995 a 2004<sup>13</sup>. Para o cálculo dos diferenciais de salário incluímos apenas as pessoas empregadas (foram excluídos os trabalhadores por conta-própria, os trabalhadores domésticos e os empregadores), com idade entre 18 e 65 anos e trabalhando nas áreas urbanas do país. Esses cortes na amostra geral dos trabalhadores foram necessários para que se pudessem comparar as características do mercado de trabalho público e privado<sup>14</sup>. Foram também desconsideradas as informações que não explicitavam se o trabalhador atuava no setor público ou privado e incluídas apenas as relativas ao trabalho principal da pessoa, uma vez que a ocupação secundária possui características específicas que poderiam distorcer os resultados. Dentre os trabalhadores do setor público, foram excluídos os funcionários das esferas federal e municipal, já que a parcela do setor público considerada nesta pesquisa é composta dos servidores estaduais. Por fim, todos os valores dos salários individuais foram padronizados em 44 horas de trabalho semanal<sup>15</sup> e foram também desconsideradas as informações relativas aos trabalhadores que tenham informado a prática de uma jornada de trabalho inferior a 20 horas ou superior a 72 horas semanais, por entendermos que tal situação escapa ao padrão usual e poderia distorcer os nossos resultados caso a relação entre os salários pagos e o número de horas trabalhadas não seja diretamente proporcional.

Na tentativa de buscarmos maior robustez nos nossos resultados, fizemos testes adicionais considerando amostras distintas de funcionários para o setor privado. Para funcionários públicos trabalhamos com uma amostra considerando todos os funcionários estaduais<sup>16</sup>. Para os funcionários privados trabalhamos com duas amostras distintas: uma considerando os funcionários do setor privado formal (com registro em carteira) e outra considerando todos os funcionários do setor (mercado formal e informal). O objetivo da inclusão destas duas amostras é apurar se a formalização da relação de trabalho influi na definição dos níveis salariais no setor privado e, por conseqüência, na definição dos próprios diferenciais de salário público-privado. Tal divisão segue a metodologia de análise adotada em Panizza (2001) e Barros et alli (2000). As estatísticas descritivas das variáveis utilizadas em cada uma das três amostras consideradas neste estudo encontram-se disponíveis no apêndice 1 deste trabalho.

## 4.3. Os diferenciais de salário entre o setor público estadual e o setor privado estimados para os diversos estados brasileiros

Os resultados estimados para o diferencial de salários público-privado nos estados brasileiros estão dispostos na tabela 1 a seguir:

---

<sup>13</sup> O ano de 2000 não está contemplado em nossa pesquisa pelo fato de não haver pesquisa PNAD em anos de realização de Censo. A escolha do período de 1995 a 2004 deu-se pelo objetivo de realizarmos uma análise comparativa num ambiente em que os estados trabalhassem sob uma restrição orçamentária do tipo *hard*. Sobre restrições do tipo *soft* ou *hard*, ver Bacha (1994), Stein (1999) e Bevilacqua (2002).

<sup>14</sup> Não existem trabalhadores por conta-própria ou empregadores no setor público e os concursos e processos de seleção simplificados impõem como requisito de ingresso, em geral, a idade mínima de 18 anos. Adicionalmente, não é usual que o servidor público exerça suas atividades nas chamadas áreas rurais, a não ser em casos bastante isolados como a fiscalização agrícola ou de fronteiras.

<sup>15</sup> Está implícita neste cálculo a suposição de que o valor do salário-hora não se altera de acordo com o número de horas trabalhadas e de que a maioria dos trabalhadores trabalha 44 horas semanais.

<sup>16</sup> Foram considerados funcionários contratados pelos regimes estatutário e celetista.



**Tabela 1. Prêmio ou punição média dos salários dos funcionários públicos por região e estado (média dos anos de 1995 a 2004).**

<b>ESTADOS/REGIÃO</b>	<b>Amostra [1]</b>	<b>Amostra [2]</b>
<b>CENTRO OESTE</b>	<b>9.0%</b>	<b>14.3%</b>
DF	28.0%	28.6%
GO	3.6%	8.3%
MS	-2.3%	3.5%
MT	9.8%	16.1%
TO	6.0%	15.2%
<b>NORDESTE</b>	<b>8.4%</b>	<b>15.2%</b>
AL	17.5%	18.5%
BA	0.3%	5.1%
CE	13.4%	23.2%
MA	23.1%	35.0%
PB	7.1%	18.8%
PE	1.3%	4.3%
PI	8.2%	16.6%
RN	-7.7%	-2.8%
SE	12.8%	17.6%
<b>NORTE</b>	<b>18.9%</b>	<b>21.2%</b>
AC	7.3%	7.8%
AM	1.8%	6.4%
AP	51.5%	50.3%
PA	2.6%	7.0%
RO	22.0%	22.0%
RR	28.0%	33.4%
<b>SUL</b>	<b>2.2%</b>	<b>1.2%</b>
PR	5.8%	1.7%
RS	-4.9%	-2.9%
SC	5.6%	4.7%
<b>SUDESTE</b>	<b>6.2%</b>	<b>7.5%</b>
ES	20.7%	20.9%
MG	15.3%	17.0%
RJ	-1.9%	-0.1%
SP	-9.1%	-7.8%
<b>BRASIL</b>	<b>9.8%</b>	<b>13.6%</b>

**Notas:** Amostra [1]: Diferencial de Salários entre Setor Público / Setor Privado Formal; Amostra [2]: Diferencial de Salários entre Setor Público / Setor Privado (Formal + Informal).

Assim como a maior parte dos países analisados por estudos semelhantes, os resultados apontam para o fato de que a média geral brasileira (encontrada na linha identificada como Brasil) apresenta um prêmio (diferencial positivo) de salário para o funcionalismo público estadual em relação ao setor privado.

Adicionalmente, em relação às duas amostras utilizadas – setor privado formal e setor privado total – podemos perceber que, assim como para a média brasileira geral, os prêmios de salário para o setor público são maiores nos diversos estados quando se considera também o setor informal da economia na amostra. Esta diferença se deve às condições do mercado de trabalho informal, o qual se refere aos trabalhadores sem carteira assinada, cuja ausência de formalização do contrato de trabalho parece implicar em relações de trabalho mais precárias, sujeitas à maior rotatividade e, portanto, também a um poder de barganha e possibilidade de organização menor por parte dos trabalhadores com o intuito de reivindicarem melhorias salariais.

Foram encontradas evidências importantes em relação à heterogeneidade de resultados entre os estados brasileiros, sendo que a média dos diferenciais de salário público-privado para o período

observado variou de -9.11% para São Paulo até +51.5% para o Amapá, considerando a amostra que exclui o setor informal; e de -7.8% até 50.3%, para os mesmos estados, considerando a amostra que possui o conjunto total do setor privado.

Em relação à disposição regional dos diferenciais público-privado no país, existe uma clara tendência de concentração do prêmio médio dos salários nos estados do Norte, Nordeste e Centro-Oeste, enquanto que os estados do Sul e Sudeste apresentam prêmios menores ou até mesmo penalidades nos salários recebidos pelos trabalhadores do setor público. Temos, porém, que nos atentar ao comportamento de alguns estados que diferem da média de suas regiões, a exemplo do Mato Grosso do Sul no Centro Oeste; Amazonas e Pará na região Norte; Bahia, Pernambuco e Rio Grande do Norte no Nordeste; todos apresentando prêmios menores ou penalidades nos salários do funcionalismo público, assim como Minas Gerais e Espírito Santo no Sudeste do país, com consideráveis prêmios de salários dentro de sua região.

Desta forma, podemos afirmar que há fortes evidências de que os governos estaduais brasileiros adotam comportamentos diversos em relação aos respectivos setores privados de seus estados. Para aprofundar a análise dos diferenciais e buscar padrões de comportamento dos governos estaduais na definição da remuneração de seus servidores, passaremos à análise sobre os diferenciais de salário para cada setor (público ou privado) entre os diversos estados.

#### **4.4. Os diferenciais de salário no âmbito dos diversos governos estaduais e entre no âmbito do setor privado nos diversos estados brasileiros**

Para buscarmos apurar as diferenças nas políticas salariais praticadas entre os estados, calcularemos os diferenciais de salário entre os trabalhadores do setor público dos diversos estados e posteriormente entre os trabalhadores privados das mesmas unidades da federação. Assim, poderemos visualizar como a remuneração dos setores privado e público se diferenciam em cada estado analisado.<sup>17</sup> Para que possamos captar as diferenças existentes entre os mercados de trabalho em cada estado, optamos por trabalhar apenas com a amostra que considera o setor privado em sua totalidade (trabalhadores formais e informais).

A realização desta nova análise demanda a utilização de um estado brasileiro como base para a realização das comparações, sendo escolhido o Rio Grande do Sul (RS) por apresentar um dos menores níveis de diferencial público/privado do país e a menor variação nos diferenciais estimados no intervalo dos nove anos incluídos na análise deste trabalho.

Os resultados estimados para o diferencial de salários entre os setores público estadual e privado nos estados encontram-se na tabela 2 na página seguinte:

---

<sup>17</sup> Vale reforçar que as características individuais do trabalhador estão sendo controladas pelo modelo, o que nos possibilita comparar salários de trabalhadores com iguais características.

**Tabela 2. Prêmio ou punição média dos salários por setor analisado. Percentuais em referência ao estado do Rio Grande do Sul (média dos anos de 1995 a 2004).**

<b>ESTADOS/REGIÃO</b>	<b>Privado</b>	<b>Público</b>
<b>CENTRO OESTE</b>	<b>-3.0%</b>	<b>7.7%</b>
DF	28.1%	74.9%
GO	-11.4%	-12.5%
MS	-13.1%	-15.2%
MT	-1.8%	4.6%
TO	-17.0%	-13.4%
<b>NORDESTE</b>	<b>-29.4%</b>	<b>-24.2%</b>
AL	-30.0%	-20.2%
BA	-16.7%	-15.2%
CE	-30.0%	-19.5%
MA	-35.1%	-19.2%
PB	-35.0%	-32.2%
PE	-17.8%	-15.1%
PI	-39.1%	-35.6%
RN	-34.4%	-44.0%
SE	-26.1%	-16.7%
<b>NORTE</b>	<b>-6.0%</b>	<b>9.1%</b>
AC	-7.6%	8.2%
AM	-6.6%	-4.2%
AP	-3.3%	27.6%
PA	-17.8%	-16.2%
RO	-3.9%	15.2%
RR	3.4%	24.1%
<b>SUL</b>	<b>3.4%</b>	<b>2.8%</b>
PR	2.8%	3.1%
RS	0.0%	0.0%
SC	7.5%	5.5%
<b>SUDESTE</b>	<b>11.2%</b>	<b>17.1%</b>
ES	-10.4%	10.7%
MG	-7.7%	7.7%
RJ	18.7%	15.8%
SP	44.0%	34.3%
<b>BRASIL</b>	<b>-9.6%</b>	<b>-1.8%</b>

**Notas: Privado:** Prêmio ou penalidade médio apresentado pelo funcionário do setor privado (formal e informal) no estado em questão em relação ao salário pago a trabalhador com iguais características no setor privado do Rio Grande do Sul. **Público:** Prêmio ou penalidade médio apresentado pelo funcionário público estadual no estado em questão em relação ao salário pago a trabalhador com iguais características no setor público estadual do Rio Grande do Sul.

A coluna “Privado”, da tabela 2 representa a medida do posicionamento dos salários médios pagos pelo setor privado no estado em relação ao salário pago ao trabalhador com iguais características no estado do RS. Podemos visualizar que a remuneração privada no mercado de trabalho do RS está entre as maiores do país, dado que apenas seis estados apresentaram salários médios superiores no período analisado (SP +44%, DF +28.1%, RJ +18%, SC +7.5%, RR +3.4% e PR +2.8%).

A dinâmica dos salários entre os setores públicos estaduais pode ser vista através da coluna “Público”, da tabela 2. Analisando os resultados, é possível verificar que os governos de doze estados brasileiros praticam remunerações médias superiores às observadas no governo estadual do RS, sendo metade destes composta pelos estados da região Sul e Sudeste do país, estando o prêmio nos salários presente também no DF e MT (região centro oeste) e AC, AP, RO e RR (região norte). Nenhum estado da região Nordeste apresentou diferencial de remuneração do setor público positivo em relação aos valores praticados no RS.

Na próxima seção, analisaremos como a relação entre os diferenciais calculados para o setor público e privado, segundo o critério de cálculo apresentado nesta seção, pode contribuir para a avaliação de características da política salarial praticada pelos diversos estados.

#### 4.5. As diferentes características da política salarial: eficiência, compensação e apropriação

Através dos dados demonstrados na tabela 2 e da discussão teórica apresentada na seção 3, optamos por criar três categorias de classificação para o comportamento dos estados, em relação à conduta de suas políticas salariais:

**Categoria (I) Eficiência:** Composto por estados onde é percebido que a política salarial do setor público tem por foco a busca de salários eficientes, isto é, que minimizariam os custos de produção ao estado.<sup>18</sup> Nesta categoria, se enquadrariam estados que apresentem diferenciais de salário público-privado negativos ou próximos de zero.

**Categoria (II) Compensação/Apropriação:** composto por estados onde a existência de diferenciais de salário público/privados tenha por motivação compensar baixos níveis de remuneração oferecidos pelo setor privado local. Pode-se dizer que os estados pertencentes a este grupo (II) abrem mão da eficiência do gasto público em prol de uma melhoria dos níveis salariais praticados no setor público estadual em relação ao respectivo setor privado, via pagamento de maiores salários pelo setor público estadual. Por existir uma grande variabilidade nos graus de compensação, também consideraremos nesse grupo a possibilidade de estar ocorrendo apropriação de recursos na forma de salários.<sup>19</sup>

**Categoria (III) Apropriação:** composto por estados que apresentem diferenciais de salário público-privado positivos, concomitantes à existência de remuneração elevada paga no setor privado local, na comparação com outros estados. Isto é, os níveis de salário público são mantidos acima dos níveis de eficiência, sem justificativas de busca de equidade. Tende a apontar a presença de comportamento de apropriação de recursos na decisão da política salarial.<sup>20</sup>

O gráfico 1 na seqüência permite visualizar de forma mais clara a classificação dos estados brasileiros nas categorias acima propostas. Para identificá-los, traçamos uma reta perpendicular aos eixos “Remuneração Setor Privado” e “Remuneração Setor Público Estadual”. Os estados junto à reta, ou abaixo dela, reta tendem a oferecer remunerações próximas do nível de eficiência, estando aí classificadas na categoria (I). Estados acima da reta estariam classificados entre os grupos (II) e (III), dependendo do quadrante onde estejam situados.

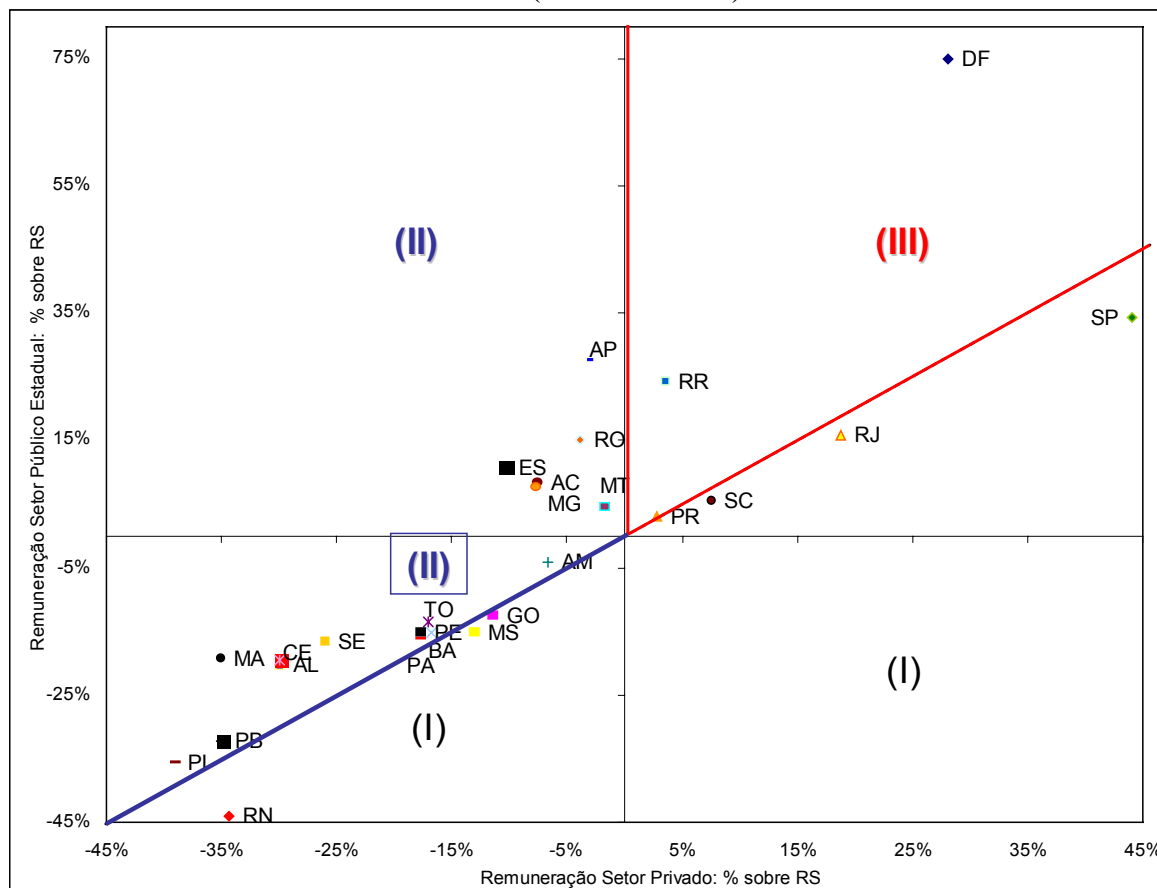
---

<sup>18</sup> Classificação baseada nos argumentos trabalhados em Ehrenberg, (1973), Fogel e Lewin (1974), Ashenfelter e Ehrenberg, (1975) e Ehrenberg e Goldstein, (1975).

<sup>19</sup> Classificação baseada nos argumentos trabalhados em Gregory e Borland, (1999) e Fogel e Lewin (1974).

<sup>20</sup> Classificação baseada nos argumentos trabalhados em Niskanen (1971), Migué e Belanger (1974), Gregory e Borland (1999).

**Gráfico 1. Relação de salários médios pagos pelo setor público estadual e pelo setor privado entre estados. Percentuais em referência ao estado do Rio Grande do Sul (média 1995-2004)**



Uma vez que estamos trabalhando com a média dos diferenciais de salários estimados nos 9 anos da análise, uma classificação mais precisa dos estados nas categorias estipuladas deve levar em consideração uma eventual margem de erro das estimações<sup>21</sup>. Considerando um nível de significância de 10% no teste de diferença de médias, tem-se a seguinte classificação dos estados nas três categorias:

**Tabela 3. Classificação dos estados brasileiros seguindo dinâmica salarial do setor público. Considerando teste de médias com significância de 10%**

Grupo	Estados que o compõe
(I) Eficiência	GO, MS, MT, TO, BA, PB, PE, PI, AM, PR, SC, RJ e SP.
(II) Compensação/Apropriação	AL, CE, MA, RN, SE, AC, AP, PA, RO, ES e MG.
(III) Apropriação	DF e RR.

Os estados classificados na categoria Eficiência foram aqueles onde não pudemos apontar diferenças estatisticamente significantes entre as médias dos diferenciais do setor privado e setor público, comparativamente à política salarial do Rio Grande do Sul. Dos treze estados ali classificados, destaca-se a totalidade da região sul do país, acompanhada pelos estados de SP e RJ.

O grupo Compensação/Apropriação é o mais heterogêneo, agregando estados cujos setores privados pagam remunerações significativamente baixas como Maranhão, Ceará e Alagoas, enquanto em outros estados como Minas Gerais e Espírito Santo essas remunerações não são relativamente tão baixas, embora em ambos os casos os setores públicos pagam prêmios de salários, caracterizando políticas compensatórias ou, possivelmente, de apropriação de recursos.

<sup>21</sup> Os testes para diferença das médias, com nível de significância de 10% e 5% encontram-se no Apêndice 2.

No grupo Apropriação, encontramos apenas o Distrito Federal e Roraima, apresentando ao mesmo tempo remuneração superior ao RS no que tange a seu setor privado (+28.1% e + 3.4% respectivamente) e no setor privado (74.9% e 24.1%).<sup>22</sup>

## 5. Conclusões

O estudo aqui apresentado demonstrou que existem diferenciais de salário entre o setor público e privado em vários estados brasileiros e, mais que isso, que os diferenciais observados não são uniformes. Assim, dada esta heterogeneidade, podemos afirmar que os governos estaduais praticam políticas salariais distintas. Demonstramos que em parte dos estados nos quais foram observados diferenciais positivos, os governos parecem praticar políticas salariais compensatórias, visando a melhoria das remunerações pagas no setor público em relação às observadas no setor privado naquela unidade da federação, pois o patamar médio destas últimas seria muito reduzido em comparação aos níveis praticados em outros estados. No entanto, ainda que revestida de um caráter social aparentemente relevante, a prática da compensação termina gerando maior desigualdade dentro da região, pois cria uma burocracia rica em relação aos demais cidadãos locais, não atingindo o objetivo de maior equidade.

Em outros estados, ainda que em número menor, ficou caracterizada uma prática de apropriação de recursos públicos, já que o setor privado remunera seus trabalhadores com valores superiores aos observados no mercado privado em outros estados e, mesmo assim, o setor público ainda paga remunerações superiores às observadas no setor privado.

Por seu turno, alguns estados parecem estar perseguindo os níveis remuneratórios praticados no setor privado naquela localidade, um indicativo de práticas benéficas e salutares. Devemos ressaltar, no entanto, que os estados classificados como eficientes não necessariamente possuem práticas homogêneas, sendo que apenas não provamos a hipótese de que eles seriam ineficientes. Assim, parece ter ficado evidenciada a prática de políticas salariais distintas e a presença das características citadas acima.

Por fim, entendemos que os resultados observados podem estar condicionados a fatores políticos ou econômicos. Esta é uma agenda importante para futuros estudos sobre o tema.

## Bibliografia

- Ashenfelter, O.C.; Ehrenberg, R.G. (1975) "The demand for labor in the public sector". In: D. Hamermesh, ed., *Labor in the Public and Nonprofit Sectors*, pp. 55-84. Princeton University Press.
- Bacha, E. (1994) "O fisco e a inflação: uma interpretação do caso brasileiro". *Revista de Economia Política*, v.14, n.1,p.53, jan./mar. 1994.
- Barros, R.P.; Foguel, M.N.; Mendonça R. (1997) "The Wage Gap Between the Public and Private Sectors in Brazil", *Série Seminários*, 13/97. Rio de Janeiro: IPEA.
- Barros, R.P.; Foguel, M.N.; Gill, I.; Mendonça, R. (2000) "The public-private wage gap in Brazil". *Revista Brasileira de Economia*, v. 54, n. 4, p. 433-472.
- Belman, D.; Heywood, J.S. (1990) "The effect of establishment and firm size on public wage differentials", *Public Finance Quarterly*, 18:221-235.
- Bevilacqua, A.S. (2002) "State Government Bailouts in Brazil". *Working paper of Inter-American Development Bank*.
- Blanchflower, D.G. (1996) "The role and influence of unions in the OECD". Dartmouth College, mimeo.
- Blank, R. (1993) "Public sector growth and labor market flexibility: The United States vs. The United Kingdom". National Bureau of Economic Research. *Working paper 4339*.
- Borjas, G.J. (1986) – "The Earnings of State Government Employees in the United States", *Journal of Urban Economics*, 19, 156-173.
- Corbo, V; Stelcner, M. (1983) "Earning Determination and Labor Markets: Gran Santiago." *Journal of Development Economics*, 12, pp. 251-266.
- Downs, Anthony (1957) *An economic theory of democracy*. New York: Harper and Row.

<sup>22</sup> Os testes realizados com um nível de significância de 5% estão incluídos no apêndice 3.

- Ehrenberg, R.G. (1973) "The demand for state and local government employees", *American Economic Review*, 63, pp. 366-379.
- Ehrenberg R.G.; Goldstein, G.S. (1975) "A model of public sector wage determination", *Journal of Urban Economics*, 2, pp. 223-245.
- Fogel, W.; Lewin, D. (1974) "Wage Determination in the Public Sector", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, n. 3, pp. 410-431.
- Gindling, T. (1991) "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San Jose, Costa Rica." *Economic Development and Cultural Change*, 13, pp. 585-605.
- Gregory, R.G.; Borland, J. (1999) "Recent Developments in Public Sector Labor Markets", in Ashenfelter, O. e D. Card, eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, cap. 53, pp. 3573-3630. Elsevier/North-Holland.
- Gyourko, J.; Tracy, J. (1991) "Public sector bargaining and the local budgetary process". In: R. Ehrenberg, ed., *Research in Labor Economics*, 12, pp. 117-136.
- Hyder, A, e Reilly, B, (2005) "The Public Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis". *PRUS Working Paper no. 33*.
- Katz, L.F. e Krueger, A.B. (1991) "Changes in the structure of wages in the public and private sectors". In: R. Ehrenberg, ed., *Research in Labor Economics*, 12, pp. 131-172.
- Lindauer, D.; Sabot, R. (1983) "The Public/Private wage differential in a poor urban country". *Journal of Development Economics*, 12, pp. 137-152.
- Macedo, R. (1985) "Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil". *Revista Brasileira de Economia*, v. 39, n. 4, pp. 437-448.
- Marconi, N. (2001) "A formação dos salários nos setores público e privado", Tese de Doutorado, São Paulo: EAESP/FGV.
- Migué, J.; Bélanger, G. (1974) "Toward a general theory of managerial discretion". *Public Choice*, 17, pp. 27-43.
- Moore, W. J. e Raisian, J. (1991) "Government wage differentials revisited". *Journal of Labor Research*, 12, pp. 13-33.
- Niskanen, W.A. (1971) *Bureaucracy and representative government*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Oaxaca, R. (1973) "Male-female wage differentials in urban labor markets". *International Economic Review*, 140, pp. 693-709.
- Panizza, U.; Qiang, C.Z. (2005) "Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women?" *The Journal of Socio-Economics*, 34, pp. 810-833.
- Poterba, J.; Rueben, K. (1998) "Fiscal institutions and public sector labor market. National Bureau of Economic Research". *Working Paper 6659*.
- Saldanha, R.; Maia, R.; Camargo, J.M. (1988) "Emprego e salário no setor público federal". *Texto para Discussão*, 5. Brasília, Ministério do Trabalho.
- Smith, S. (1977) "Government Wage Differentials". *Journal of Urban Economics*, 4, pp. 248-271.
- Stein, E. (1999) "Fiscal decentralization and Government size in Latin America". *Journal of Applied Economics*. Vol II, n. 2, pp. 357-391.
- Terrell, K. (1993) "Public-Private Wage Differentials in Haiti: Do Public Servants Earn a Rent?" *Journal of Development Economics*, 42, pp. 293-314.
- Tullock, G. (1965) *The politics of Bureaucracy*. Washington, D.C: Public Affairs Press.
- Urani, A.; Ramalho, M. (1995) "A Administração Pública como Empregadora: Uma Avaliação da Década de 80". *Série Seminários*, 5/95. Rio de Janeiro, IPEA.
- Van der Gaag, J.; Vijverberg, W. (1988) "A Switching Regression Model for Wage Determinants in the Public and Private Sectors for a Developing Country." *Review of Economics and Statistics*, 70, pp. 244-252.

## Apêndice 1

Tabela A.1.1 Estatística Descritiva do Setor Privado Manufatureiro

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>Variável Dependente</b>				
LN salário ajustado	1.97	0.81	-1.74	6.43
<b>Variáveis Independentes</b>				
Anos de estudo	7.31	3.95	1	16
Anos de estudo ao quadrado	69.11	65.24	1	256
Idade	33.19	10.92	18	65
Idade ao quadrado	1221.14	827.33	324	9604
Dummy de Gênero	0.79	0.40	0	1
Dummy de Cor	0.54	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.62	6.18	0	65
Anos de Experiência ao quadrado	59.65	151.62	0	4225
Dummy de Sindicalização	0.24	0.43	0	1

Tabela A.1.2 Estatística Descritiva do Setor Privado Formal

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>Variável Dependente</b>				
LN salário ajustado	2.08	0.82	-1.74	6.72
<b>Variáveis Independentes</b>				
Anos de estudo	8.76	4.05	1	16
Anos de estudo ao quadrado	93.20	72.29	1	256
Idade	33.36	10.77	18	65
Idade ao quadrado	1229.66	819.82	324	4225
Dummy de Gênero	0.65	0.47	0	1
Dummy de Cor	0.57	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.89	6.13	0	65
Anos de Experiência ao quadrado	61.55	147.01	0	4225
Dummy de Sindicalização	0.27	0.44	0	1

Tabela A.1.3 Estatística Descritiva do Setor Privado (Formal e Informal)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>Variável Dependente</b>				
LN salário ajustado	2.01	0.84	-1.89	6.72
<b>Variáveis Independentes</b>				
Anos de estudo	8.56	4.09	1	16
Anos de estudo ao quadrado	90.04	71.93	1	256
Idade	33.03	11.00	18	65
Idade ao quadrado	1212.26	839.07	324	4225
Dummy de Gênero	0.65	0.47	0	1
Dummy de Cor	0.56	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.58	6.01	0	65
Anos de Experiência ao quadrado	57.18	144.67	0	4225
Dummy de Sindicalização	0.23	0.42	0	1



Tabela A.1.4 Estatística Descritiva do Setor Público Estadual

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<b>Variável Dependente</b>				
<b>LN salário ajustado</b>	2.64	0.82	-1.56	6.90
<b>Variáveis Independentes</b>				
<b>Anos de estudo</b>	12.10	3.70	1	16
<b>Anos de estudo ao quadrado</b>	160.29	78.50837	1	256
<b>Idade</b>	38.94	9.78	18	65
<b>Idade ao quadrado</b>	1612.75	807.43	324	4225
<b>Dummy de Gênero</b>	0.41	0.49	0	1
<b>Dummy de Cor</b>	0.57	0.49	0	1
<b>Anos de Experiência (no trabalho)</b>	11.65	7.75	0	49
<b>Anos de Experiência ao quadrado</b>	195.84	226.79	0	2401
<b>Dummy de Sindicalização</b>	0.38	0.48	0	1

## Apêndice 2

Tabela A. 2.1 Intervalo de confiança dos diferenciais estimados. Significância em 10%.

REGIÃO	ESTADOS	PRIVADO		PÚBLICO	
		MÉDIA - I.C.	MÉDIA + I.C.	MÉDIA - I.C.	MÉDIA + I.C.
CENTRO OESTE	DF	16.2%	40.0%	64.2%	85.6%
	GO	-14.8%	-8.1%	-20.1%	-4.9%
	MS	-15.1%	-11.1%	-20.2%	-10.2%
	MT	-4.8%	1.3%	-0.8%	9.9%
	TO	-21.6%	-12.5%	-17.8%	-9.0%
NORDESTE	AL	-32.1%	-27.9%	-24.8%	-15.7%
	BA	-25.7%	-7.8%	-22.0%	-8.4%
	CE	-31.4%	-28.6%	-22.0%	-16.9%
	MA	-38.5%	-31.8%	-24.3%	-14.0%
	PB	-37.1%	-33.0%	-39.0%	-25.4%
	PE	-32.1%	-3.5%	-23.3%	-6.9%
	PI	-40.9%	-37.3%	-40.8%	-30.4%
	RN	-36.4%	-32.3%	-50.1%	-37.9%
	SE	-30.8%	-21.4%	-21.2%	-12.1%
NORTE	AC	-14.0%	-1.3%	1.6%	14.9%
	AM	-10.8%	-2.4%	-8.7%	0.4%
	AP	-8.9%	2.2%	23.8%	31.4%
	PA	-23.1%	-12.5%	-20.9%	-11.6%
	RO	-7.0%	-0.7%	9.1%	21.2%
	RR	-2.6%	9.4%	15.7%	32.5%
SUL	PR	-0.4%	6.0%	0.5%	5.7%
	RS	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	SC	4.4%	10.6%	-0.7%	11.6%
SUDESTE	ES	-13.0%	-7.7%	3.0%	18.5%
	MG	-12.6%	-2.7%	-2.1%	17.4%
	RJ	-8.5%	45.9%	-8.0%	39.7%
	SP	14.8%	73.2%	13.3%	55.4%

**Tabela A. 2.2 Intervalo de confiança dos diferenciais estimados. Significância em 5%.**

REGIÃO	ESTADOS	PRIVADO		PÚBLICO	
		MÉDIA - I.C.	MÉDIA + I.C.	MÉDIA - I.C.	MÉDIA + I.C.
CENTRO OESTE	DF	14.0%	42.3%	62.1%	87.7%
	GO	-15.4%	-7.4%	-21.5%	-3.5%
	MS	-15.4%	-10.8%	-21.1%	-9.3%
	MT	-5.4%	1.9%	-1.8%	11.0%
	TO	-22.5%	-11.6%	-18.7%	-8.1%
NORDESTE	AL	-32.5%	-27.5%	-25.6%	-14.8%
	BA	-27.4%	-6.1%	-23.3%	-7.1%
	CE	-31.6%	-28.3%	-22.5%	-16.4%
	MA	-39.2%	-31.1%	-25.3%	-13.1%
	PB	-37.5%	-32.6%	-40.3%	-24.1%
	PE	-34.8%	-0.7%	-24.9%	-5.3%
	PI	-41.3%	-36.9%	-41.8%	-29.4%
	RN	-36.8%	-31.9%	-51.3%	-36.7%
SE	-31.7%	-20.4%	-22.1%	-11.2%	
NORTE	AC	-15.2%	0.0%	0.3%	16.1%
	AM	-11.6%	-1.6%	-9.6%	1.2%
	AP	-9.9%	3.3%	23.0%	32.1%
	PA	-24.1%	-11.5%	-21.8%	-10.7%
	RO	-7.6%	-0.1%	8.0%	22.4%
	RR	-3.8%	10.6%	14.1%	34.1%
SUL	PR	-1.0%	6.6%	0.0%	6.2%
	RS	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	SC	3.9%	11.1%	-1.9%	12.8%
SUDESTE	ES	-13.5%	-7.2%	1.5%	19.9%
	MG	-13.6%	-1.7%	-4.0%	19.3%
	RJ	-13.7%	51.1%	-12.6%	44.3%
	SP	9.2%	78.8%	9.2%	59.4%

### Apêndice 3

A classificação dos grupos, levando-se em consideração um maior nível de confiança (95%) quanto a diferença das médias está exposto na tabela a seguir:

**Tabela A.3.1. Classificação dos estados brasileiros seguindo dinâmica salarial do setor público. Considerando teste de médias com significância de 5%:**

Grupo	Estados que compõe
(I) Eficiência	GO, MS, MT, TO, PA, AL, BA, PB, PE, PI, AM, RN, SE, PR, SC, MG, RJ e SP.
(II) Compensação/Apropriação	CE, MA, AC, AP, RO, e ES.
(III) Apropriação	DF e RR.

Utilizando um maior nível de significância para a construção dos intervalos, temos a mudança dos estados do AL, RN, SE, PA e MG passando do grupo Compensação/Apropriação para o grupo Eficiência. Tal mudança deve-se a não podermos apontar diferenças entre as médias de remuneração do setor privado com a do setor público. O grupo de estados Apropriação não se altera com esta mudança.