

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS ENTRE OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO DA ECONOMIA BRASILEIRA*

Dulce Helena Vergara**

1 - Considerações Preliminares

1.1 - Determinantes dos diferenciais de salários

Uma questão relevante que sempre desperta grande interesse é aquela relativa aos salários do setor público "versus" salários do setor privado. Partindo-se da idéia quase generalizada de que para o período analisado, ou seja, década de 70, os salários no setor público são mais elevados do que no setor privado, este artigo tem como objetivo resumir algumas das principais conclusões que fazem parte de dissertação de mestrado, recentemente concluída, sobre o uso de uma metodologia de cálculo de diferenciais de salários entre esses dois setores, com a finalidade de responder às seguintes questões: pagará o setor público no Brasil salários acima dos recebidos pelos trabalhadores do setor privado? Caso se confirme, qual o percentual? A partir dessas questões, a análise econômica dos salários e dos seus diferenciais torna-se interessante e justifica-se pelas inúmeras relações sociais e econômicas que esses salários produzem nos diversos setores da economia.

Para se fazer a comparação entre salários públicos e privados, é preciso, antes de mais nada, discutir que variáveis são determinantes dos diferenciais de salários, uma vez que tais variáveis explicativas são meios de controlar fatores que podem distorcer a simples comparação de médias. Tais informações permitirão às pessoas interessadas, direta ou indiretamente, uma discussão mais precisa dessa questão.

A visão neoclássica analisa essa questão através da Teoria do Capital Humano, evidenciando o papel da educação e o da qualificação no trabalho como fatores

* Este texto é uma apresentação de alguns resultados da dissertação de mestrado da autora, intitulada **Diferenciais de Salários entre Setor Público e Setor Privado na Economia Brasileira**, para o Curso de Pós-Graduação em Economia da UFRGS/IEPE, que será objeto de defesa no primeiro semestre de 1991.

** Economista da FEE.

determinantes dos diferenciais salariais. Já a corrente sócio-histórica, ou neomarxista, destaca a importância das regras institucionais, da hierarquia no trabalho e da luta de classes como fatores que podem explicar e determinar as diferenças de salários em mercados de trabalho que, de fato, se apresentem segmentados.

A princípio o que se evidencia é que qualquer enfoque teórico reconhece a existência de diferenciais de salários, principalmente entre sexo e raça, variando entre eles apenas a forma como esse fato é analisado ou testado. Na verdade, o estudo das diferenças salariais entre os setores público e privado nada mais é do que uma extensão dos estudos desses diferenciais por sexo e raça, só que, enquanto estes embutem o fator discriminação como elemento reforçador da sua análise, o setor público apresenta a questão institucional como peculiaridade, e o setor privado tem como princípio a economia de mercado.

Embora muitos estudos empíricos já tenham sido realizados, a maioria deles se refere a casos de países desenvolvidos. São poucos os trabalhos dedicados à análise da questão nos países em desenvolvimento.

No caso do Brasil, existem vários trabalhos abordando os diferenciais salariais sob diferentes enfoques, tais como: ocupação, indústria, região, etc. Mas, especificamente, o enfoque diferenciais de salários entre o setor público e o privado só recentemente começou a ser investigado. O primeiro estudo sobre o assunto foi realizado por Roberto B. M. Macedo em 1985. Nesse trabalho, intitulado **Os Salários nas Empresas Estatais**, o autor, baseado na literatura internacional sobre o tema em discussão, analisa os diferenciais de salários entre empresas públicas e empresas privadas, utilizando-se para isso das informações da **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Posteriormente, em outros dois relatórios, Macedo, no primeiro, apenas resumiu o seu trabalho inicial, sendo que, no segundo, publicado em 1986, ampliou o seu primeiro estudo com a inclusão de novas variáveis no modelo, como: tamanho da amostra, benefícios indiretos, diferenciação por tamanho de empresas, etc.

Partindo-se desse contexto, o objetivo da tese que ora se apresenta é utilizar a metodologia internacional adaptada por Roberto Macedo para o estudo de diferenciais de salários entre os setores público e privado. Para comparação com os estudos de Macedo, usa-se a mesma metodologia, porém aplicando-se a uma outra base de dados, no caso, o Censo Demográfico de 1970. Esse Censo foi escolhido por ser o último a distinguir, nos resultados apresentados, os empregados públicos e privados. Essa distinção atende ao objetivo proposto neste trabalho, que é identificar a existência, ou não, de diferenciais de salários não apenas entre empresas pública e privada, como foi o caso dos estudos de Macedo, mas também estudar os setores público e privado como um todo. Para se alcançar esse objetivo, foram utilizadas as mesmas variáveis econômicas de Macedo, as quais possibilitam identificar e explicar esses diferenciais, caso os mesmos venham a ser comprovados. Para o caso daquelas variáveis não disponíveis, procurou-se usar outras que se aproximassem o máximo possível das utilizadas por Macedo.

Assim, partindo-se da hipótese de que as diferenças de salários existem e são elevadas, vai-se procurar medir o diferencial com a ajuda de variáveis relevantes na explicação dessa diferenciação. Essas variáveis servem de controle para que se distingam disparidades salariais decorrentes das estruturas diferenciadas de mão-de-obra, como também aquelas decorrentes da aplicação de políticas salariais em cada setor.

1.2 - Breve revisão bibliográfica

A origem das pesquisas sobre diferenciais de salários encontra-se nos estudos sobre essas mesmas diferenças, constatadas para sexo e/ou raça, não só a nível internacional como nacional. Entre os principais trabalhos realizados no âmbito externo, podem-se citar os mais recentes, como os de Gunderson (1989) e Smith & Welch (1989). Já para o Brasil, tem-se, entre outros, o trabalho de Nelson do Valle Silva (1980), que aborda o diferencial de renda no País decorrente do diferencial de cor.

A metodologia utilizada no presente estudo baseou-se em uma bibliografia internacional.¹ Para tal, foi feita uma revisão dos principais textos que tratam do diferencial entre os setores público e privado. A partir dessa revisão, apresentar-se-ão, a seguir, algumas das principais conclusões encontradas nesses trabalhos.

No caso do diferencial de salários por sexo, fatores como cultura e tradição, além de uma evidente discriminação, tendem a restringir, no caso da mão-de-obra feminina, o seu período de permanência no mercado de trabalho, como também definir a forma de inserção nesse mercado. Esses elementos juntam-se para gerar uma desigual distribuição ocupacional entre trabalhadores masculinos e femininos e para criar diferenças salariais entre homens e mulheres que trabalham em tempo integral. Além disso, pagamento igual para trabalho igual não influi muito no diferencial de renda homem/mulher, ou, mais exatamente, é a concentração de mulheres nos trabalhos menos remunerados que produz tão elevada diferença.

Quanto ao diferencial entre setores público e privado, conclui-se que os salários do setor público geralmente são maiores que os do setor privado, sendo que o tamanho e a composição desses diferenciais dependem do sexo e da esfera de governo (federal, estadual ou municipal) em que foi feita a investigação. Pode-se inferir, portanto, que os trabalhadores do setor público recebem um retorno advindo da sua própria condição de funcionário público, que independe da produtividade, uma vez que esta, por ser valorizada pelo mercado, sofre as pressões do mesmo para fins de remuneração. Ou seja, esse retorno pode ser visto como uma "renda econômica" que os trabalhadores recebem com base no setor em que estão empregados. Além disso, a bibliografia internacional faz referências a casos de algumas atividades públicas onde são detectadas diferenças, decorrentes de possíveis influências políticas não só dos trabalhadores dos setores governamentais, como também de outros eleitores, sobre questões da legislação salarial no setor público. A nível nacional, não se consegue comprovar tal influência no que se refere aos salários do setor público.

Para o Brasil, os dados provenientes da RAIS indicam que, em geral, os salários nas empresas estatais do setor produtivo superam os que são pagos pelas empresas privadas desse setor. O mesmo ocorre quando se examinam os diferenciais de salários relativos a uma amostra de trabalhadores dentro de uma idêntica ocupação.

¹ Ver, por exemplo, Oaxaca (1973), Smith (1977), Gunderson (1979 e 1989), Smith & Welch (1989).

2 - Algumas considerações metodológicas acerca do modelo utilizado

2.1 - Detalhamento do modelo de cálculo dos diferenciais

Para testar a existência de discriminação econômica no mercado de trabalho, é preciso especificar um modelo de determinação da renda. Um modelo teórico bastante usado para a análise da distribuição da renda é a chamada Teoria do Capital Humano. Porém, para o presente estudo, essa teoria não explica suficientemente a ocorrência de diferenciais de salários, que é o que se pretende calcular. Necessita-se, assim, de uma formalização especial para se chegar aos resultados esperados.

O que se verifica é que um trabalhador, seja do setor público, seja do privado, sofre os efeitos combinados das características da oferta e da demanda de mão-de-obra, que acabam por determinar uma estrutura de salários. A condição de empregado do setor público pode estabelecer uma característica específica do lado da demanda, fazendo com que a condição de ser empregado desse setor justifique salários diferentes daqueles observados no setor privado para as mesmas ocupações exercidas pelos trabalhadores de ambos os setores. Dessa forma, a questão central que se coloca é: como isolar aquela parte do diferencial que qualifica a condição de empregado público e que pode ser atribuída a essa característica?

Partindo-se da hipótese de que é possível compararem-se os salários do conjunto do setor público e do setor privado, independentemente de controle por tamanho e por ramo de atividade — como foi feito por Macedo (1985b) —, procurou-se isolar o efeito de outros elementos que influenciam os salários do lado da demanda. Isso é feito de tal forma que a diferença fundamental entre os dois setores seja a origem da propriedade, privada ou pública.

O modelo proposto pressupõe a existência de diferenciais de salários entre os dois setores, independentemente de ramo ou ocupação, podendo-se decompor esses diferenciais em duas parcelas. Uma delas decorreria de diferenças entre características dos trabalhadores dos dois setores, tais como escolaridade e idade, entre outras. A outra seria o resultado da política salarial adotada para o setor público relativamente à do setor privado.

Segundo a dedução da metodologia apresentada abaixo, a primeira parcela, associada às características dos trabalhadores, para ser avaliada, exige o conhecimento do peso que cada característica recebe na determinação das estruturas salariais do setor público e do setor privado. Como, a princípio, não se sabe se as estruturas que prevalecem nos dois casos são diferentes, pode-se calcular essa parcela com base em dois critérios: os pesos e a estrutura do setor público, ou, alternativamente, os do setor privado. Assim, obtida a primeira parcela, a segunda pode ser calculada por resíduo.

O uso dessa metodologia pressupõe uma formalização que torne o entendimento mais claro. Para isso é introduzida a seguinte notação:

W_{pub} = salário médio no setor público, logaritmizado;

pub = setor público;

$priv$ = setor privado;

W_{priv} = salário médio no setor privado, logaritmizado;

X_{pub} = vetor de características dos trabalhadores do setor público, avaliadas no seu ponto médio;

X_{priv} = vetor de características dos trabalhadores do setor privado, avaliadas no seu ponto médio;

B_{pub} = vetor-linha de coeficientes de uma regressão linear com termo constante, refletindo o peso das características na determinação dos salários no setor público (estatal);

B_{priv} = vetor-linha de coeficientes do setor privado, obtido da mesma forma que o vetor acima;

\tilde{W}_{pub} = $B_{priv}(X_{pub})$ = salário que os empregados do setor público ganhariam dentro da estrutura de pesos do setor privado;

\tilde{W}_{priv} = $B_{pub}(X_{priv})$ = salário que os empregados do setor privado ganhariam dentro da estrutura de pesos do setor público.

Como o diferencial que estamos interessados em decompor é dado por $(W_{pub} - W_{priv})$, este será deduzido em duas parcelas, ou seja:

$$W_{pub} - W_{priv} = (W_{pub} - \tilde{W}_{priv}) + (\tilde{W}_{priv} - W_{priv}) \quad (1)$$

obtido somando e subtraindo \tilde{W}_{priv} do lado direito de (1). Levando-se em conta que a função de regressão passa pelos pontos médios de W_{pub} e de X_{pub} e de W_{priv} e de X_{priv} , pode-se reescrever (1) como segue:

$$W_{pub} - W_{priv} = (B_{pub}.X_{pub} - B_{pub}.X_{priv}) + (B_{pub}.X_{priv} - B_{priv}.X_{priv}) \quad (1')$$

ou, reagrupando,

$$W_{pub} - W_{priv} = B_{pub}(X_{pub} - X_{priv}) + (B_{pub} - B_{priv})X_{priv} \quad (1'')$$

É importante deixar claro que a primeira parcela do lado direito de (1'') representa a fração do diferencial que pode ser atribuída às características dos trabalhadores. Nesse caso, toma-se como base para a comparação a estrutura de pesos do setor público. A segunda parcela representa um diferencial líquido do efeito das diferentes características dos trabalhadores. Trata-se da diferença de avaliação que cada estrutura atribui a trabalhadores com as mesmas características (no caso X_{priv}) e representa, assim, a renda ou excedente econômico que foi referido acima.

A aplicação dessa metodologia pressupõe a disponibilidade de dados sobre as características dos trabalhadores em cada caso, ou seja, setor público e setor privado. Nos estudos já efetuados sobre o assunto, usando-se a mesma metodologia, verificou-se que a utilização dos dados é feita de modo mais genérico, empregando-se para isso outras informações. Em geral, tomam-se dados censitários que incluem as características dos trabalhadores, inclusive o setor em que estão empregados.

A análise aqui proposta pretende ter um caráter mais geral, que é somente analisar os diferenciais de salários entre os trabalhadores dos setores público e privado da economia brasileira.

2.2 - Fonte dos dados

Uma vez que tanto a disponibilidade como a qualidade das informações condicionam o uso de algumas das fontes de dados existentes, optou-se por utilizar neste trabalho a amostra de 1% do **Censo Demográfico de 1970** para a determinação dos diferenciais de salários. A justificativa para essa decisão deve-se, em primeiro lugar, ao fato de ser esse o Censo mais recente que inclui, no questionário aplicado, a pergunta sobre se a pessoa era, ou não, empregada do setor público — pergunta esta que caracteriza o empregado desse setor como um todo e não apenas os vinculados a empresas públicas e a autarquias — e, em segundo lugar, ao acesso e à disponibilidade dessas informações de forma imediata.

2.3 - Descrição das variáveis

Para a aplicação do modelo apresentado acima, as variáveis incluídas na amostra selecionada foram: sexo, idade, renda, instrução, posição na ocupação e atividades.

A variável **renda** é definida pelo IBGE (1980, p.77) em termos de "renda média mensal", incluindo não somente os salários, como também as várias formas de rendimento de capital. Para aqueles com renda fixa (por exemplo, os assalariados), os dados correspondem à renda do mês precedente. Para os que percebem renda variável (por exemplo, os profissionais liberais), as informações coletadas correspondem à média dos últimos 12 meses.

A variável **escolaridade**, de acordo com a chamada Teoria do Capital Humano da distribuição da renda, é usualmente considerada como um indicador direto da qualificação e da produtividade do indivíduo. No Censo de 1970, mediu-se a escolaridade de duas formas: através da última série concluída e dos anos de estudos. Dentro dos propósitos deste trabalho, optou-se pelo uso da informação **anos de estudos**, que apresenta uma escala que vai de um ao máximo de 17 anos de estudo, correspondendo a freqüência aos seguintes graus: elementar, médio de primeiro ciclo, médio de segundo ciclo e superior.

Para a variável **idade**, o Censo apresenta dois tipos de informações: grupos de idades, onde a idade é apresentada em meses e anos declarados e presumidos, e idade em meses e anos. A opção ficou com a idade em meses e anos, pois se limitou à seleção da amostra para pessoas acima de 10 anos. Essa faixa de idade, segundo o **Censo Demográfico**, caracteriza a População Economicamente Ativa. Como este estudo se propôs a estudar salários, o interesse centrou-se naquelas pessoas que tinham idade de trabalhar e de receber alguma remuneração.

As pessoas são classificadas, no Censo, segundo a **posição na ocupação** habitual exercida, que pode ser: empregado público, empregado particular, conta própria, parceiro ou meeiro, empregador e não remunerado. Como o objetivo deste trabalho é analisar os diferenciais de salários entre setor público e setor privado, interessam, portanto, somente as posições de empregado público e empregado particular, pois são as únicas que vão refletir a situação desejada. Assim, segundo o Censo:

- **empregado público** é aquela pessoa que recebia remuneração de órgão da administração pública - federal, estadual, municipal ou autarquia (inclusive os empregados públicos regidos pela CLT);
- **empregado particular**, aquela pessoa que recebia remuneração em dinheiro ou em espécie (parte da produção) pelo trabalho que prestava a indivíduos, firmas ou instituições.

A utilização de uma fonte de informações diferente da usada por Macedo resultou na não-obtenção de algumas variáveis utilizadas nos trabalhos anteriores. É o caso da variável **experiência**, de uso muito freqüente na Teoria do Capital Humano como elemento diferenciador de salários. A falta desse dado impossibilita obter a correlação educação "versus" experiência, onde se supõe que a idade relacionada com a instrução pode, de certa forma, indicar alguma qualificação profissional. Como o Censo não traz essa informação, nem mesmo o tempo de serviço de cada pessoa — o que dificulta medir a qualificação profissional de cada trabalhador —, usou-se a "proxy" idade "versus" instrução.

3 - Análise dos Resultados

Uma vez conhecida a metodologia que foi utilizada para o cálculo dos diferenciais de salários, passa-se, a seguir, a apresentar os principais resultados encontrados para a amostra selecionada.

Essa amostra, para efeitos de análise, é composta de 967 registros.² Destes, 690 referem-se ao setor público, e 277, ao setor privado.

Na comparação das características que formam cada um dos setores, verifica-se, para o caso da variável renda, que os salários para cada setor analisado são apresentados na forma de remuneração média mensal.

Em um primeiro momento, a comparação, a nível de diferencial proporcional de salários, é feita em termos relativos, tomando-se como base de comparação o setor privado. Assim, o salário médio do setor público é de US\$ 49, e o do setor privado é de US\$ 68.³ Dessa forma, a remuneração média mensal no setor público é 28% inferior à do setor privado.

Mesmo que se considere, a princípio, essa diferença encontrada como um valor bruto, ou seja, sem nenhum tratamento econométrico, o exame das variáveis representativas das características dos trabalhadores alocados em cada setor — utilizadas no

² O detalhamento de como se realizou a seleção da amostra consta na dissertação de mestrado inicialmente referida.

³ Apresentam-se os valores absolutos em termos de dólar, calculado pela média da cotação do dólar no mês anterior à pesquisa, ou seja, agosto de 1970, possibilitando, dessa forma, fazerem-se comparações para qualquer período.

modelo adotado e que também influenciam o cálculo final dos diferenciais de salários — vem confirmar a inferioridade da remuneração no setor público.

Em seguida, passar-se-á para um segundo momento, quando serão analisados os resultados obtidos a partir da aplicação do modelo de análise proposto.

O primeiro passo para a aplicação da metodologia é a apresentação das estimativas das estruturas salariais dos dois setores, calculadas através de regressão linear.

O modelo usado prioriza as características dos trabalhadores, o que leva a que a função de regressão fique assim especificada: como variável dependente, tem-se o logaritmo natural dos salários; como variáveis independentes ou explicativas, a instrução, a instrução², a idade, a idade² e a interação de idade "versus" instrução; sexo é considerada como variável auxiliar; existindo também um termo constante.

Para uma melhor compreensão, chama-se atenção para o fato de que a variável instrução é medida pelos anos de estudos de cada pessoa incluída na amostra. A variável idade é medida por anos de idade. Quanto ao termo quadrático utilizado para as variáveis instrução e idade, este procura captar, segundo a literatura, se o efeito marginal é maior ou menor que o médio.

A interação entre idade e instrução procura medir, "grosso modo", a experiência profissional de cada pessoa incluída na amostra. A variável sexo entra como auxiliar, com a finalidade de separar os trabalhadores do sexo feminino.

A seguir, serão expostos os resultados do ajustamento desse modelo para os dados obtidos para o presente estudo. Nas Tabelas 1 e 2, apresentam-se as estimativas das estruturas salariais, cujos coeficientes correspondem aos Bpub e Bpriv encontrados, através da regressão múltipla, para os setores público e privado.

Tabela 1

Regressão múltipla para o setor público

VARIÁVEIS	RESULTADOS NA EQUAÇÃO	
	B	t
Idxinst	0,04540	2,03
Sexo	-0,63617	7,79
Idade	0,60700	3,43
Instrução	-0,03138	0,29
Idade ²	-0,08023	4,08
Instr ²	-0,03648	0,88
Constant	4,14569	
R ²	0,16713	
F	24,04	

Iniciando-se a análise pelo setor público, verifica-se que somente as variáveis sexo, idade e idade "versus" instrução apresentam os sinais correspondentes aos encontrados por Macedo e pela literatura sobre o assunto. A grande diferença está na variável instrução, que, para os dados ora analisados, não está correspondendo ao sinal usualmente encontrado. O fato de essa variável apresentar sinal negativo leva à dedução de que a instrução tem pouco ou nenhum significado na determinação dos salários desse setor. Quanto às formas quadráticas das variáveis idade e instrução, estas apresentam sinal negativo, o que significa que o efeito dessas duas variáveis ocorre a taxas decrescentes. No que se refere à análise da estatística *t*, verifica-se que somente as variáveis instrução e instrução² não apresentam um nível de significância diferente de zero a 5%. As demais apresentam um nível razoável de significância.

Para essa regressão, encontra-se um R² de 17%, que reconhecidamente pode ser considerado baixo. A aceitação desse coeficiente vem em decorrência do objetivo deste trabalho, que é testar a hipótese de forma comparável com outros estudos. Quanto à estatística *F*, esta é satisfatória e está dentro dos padrões de aceitação.

Tabela 2

Regressão múltipla para o setor privado

VARIÁVEIS	RESULTADOS NA EQUAÇÃO	
	B	t
Idxinstr	-0,02629	0,66
Sexo	-0,58847	5,10
Idade	0,19870	5,43
Instrução	-0,69616	1,12
Idade ²	-0,02179	5,54
Instr ²	0,59295	1,39
Constante	4,51506	
R ²	0,27151	
F	18,14	

FONTE: Censo Demográfico de 1970 (1980). Rio de Janeiro, IBGE.

Passando-se a analisar os resultados do setor privado, observa-se, através da Tabela 2, que, diferentemente do setor público, esse apresenta os sinais esperados somente para sexo e idade, enquanto as demais variáveis não confirmam esse sinal, o

que, porém, não invalida o seu uso. Para o caso das variáveis transformadas, verifica-se que o efeito da inclusão da variável idade² resulta em taxas decrescentes, ao contrário da variável instrução². Quanto ao nível de significância, somente as variáveis sexo, idade e idade² apresentam um nível de significância diferente de zero a 5%. No que se refere ao R², este é de 27%. Quanto ao teste F, este também é satisfatório.

O motivo de terem sido mantidas as variáveis pouco significantes na regressão é o fato de se estar buscando regressões de especificações semelhantes, para a aplicação posterior da metodologia que decompõe os diferenciais de salários. Essa metodologia é aplicada a seguir. É importante salientar-se que foram realizados vários experimentos com especificações alternativas, sem que houvesse ganhos significativos no R² e nos testes t.

Uma vez apresentados os resultados para as regressões que fazem parte da aplicação da metodologia a ser empregada no cálculo dos diferenciais, passa-se a seguir à decomposição dos mesmos.

Conforme foi descrito na apresentação da metodologia, existem duas formas de calcular os diferenciais: uma que toma como base a estrutura salarial do setor público, e outra que tem como base de cálculo a estrutura salarial do setor privado.

Tabela 3

Diferenciais de salários entre setor público e setor privado e sua decomposição no Brasil — 1970

DESvantagens SALARIAIS DO SETOR PÚBLICO EM RELAÇÃO AO SETOR PRIVADO	DIFERENCIAL TOTAL	PARCELA ATRIBUÍDA A		RESÍDUO (1)
		Características dos Trabalhadores	Excedente	
Como percentual do salário médio no setor privado .	28,1	15,9	14,5	-2,3
Desvantagem em dólares ..	19,16	10,84	9,89	-1,57
Como percentual do diferen- cial total (2)	100	52	48	-

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Censo Demográfico de 1970 (1980). Rio de Janeiro, IBGE.

NOTA: Os dados têm como base de cálculo a estrutura salarial do setor público.

(1) O resíduo decorre de se operar a equação (1") com a variável salário médio logaritimizada. (2) Para o cálculo desse percentual, deixa-se de fora o resíduo.

Na Tabela 3, apresenta-se apenas a decomposição dos salários pela estrutura salarial do setor público. Nela verifica-se que o diferencial global encontrado é de 28% de desvantagem para o setor público, sendo que, desse diferencial, 16% se deve ao impacto das características dos trabalhadores do setor público sobre o diferencial de salários. Quanto à segunda parte do diferencial, esta é de 14%, que representa a desvantagem salarial líquida do setor público, decorrente do efeito das diferenças de características dos trabalhadores. Portanto, trata-se da diferença de avaliação que cada estrutura atribui aos trabalhadores com as mesmas características — que, para esse caso, é dada pelo vetor X_{pub} . Representa, assim, a renda ou o excedente econômico.

Na verdade, é essa segunda parte da fórmula que dá o real diferencial de salários entre setor público e setor privado.

Além dessas duas parcelas, tem-se uma terceira, que entra no cálculo dos diferenciais como um resíduo decorrente da interação dos dois primeiros elementos da fórmula e do uso da variável renda, logaritmizada na regressão.

A decomposição do diferencial de salários realizada para a amostra não confirma a hipótese de que o setor público paga melhor do que o setor privado. Nesse sentido, as razões levantadas pela literatura para justificar o excedente de renda do setor público — como, por exemplo, o simples fato de a pessoa ser empregada do setor público — não se comprovam neste trabalho. Podem-se apontar algumas explicações para essa ocorrência. A primeira seria, provavelmente, a redução do tamanho da amostra, que teria influenciado os resultados.⁴ O segundo motivo seria o fato de que se trabalhou com o setor público como um todo, desconsiderando-se os diferentes níveis existentes nesse setor, ou seja, estatutário celetista, autárquicos, etc., o que, de certa forma, enviesava o uso da metodologia.⁵

Em síntese, o que se pode deduzir da aplicação da decomposição dos diferenciais de salários, usando como base de cálculo a estrutura do setor público, é que o trabalhador do setor público obtém uma remuneração menor nesse setor do que teria se estivesse trabalhando no setor privado. Além disso, o diferencial de salários encontrado a menor deve-se à pouca valorização que o setor público atribui tanto à qualificação do trabalhador como à parte decorrente do excedente econômico, como foi visto acima.

⁴ É importante salientar-se que a opção pela redução da amostra se deve ao alto custo do trabalho estatístico, que dificulta o uso de toda a amostra de 1% do **Censo Demográfico de 1970**, além do fato de não oferecer garantias de que os resultados seriam melhores do que os encontrados neste trabalho.

⁵ Isso se comprova na medida em que, na dissertação de mestrado que deu origem a este texto, se realizou uma desagregação dos dados semelhante àquela utilizada por Macedo, ou seja, empresa pública "versus" empresa privada, e obtiveram-se os mesmos resultados encontrados por ele. Em outros termos, a empresa pública remunera mais do que a empresa privada.

4 - Considerações finais

O objetivo do estudo ora apresentado centrou-se na aplicação da metodologia de cálculo do diferencial de salários, testada internacionalmente e por Roberto Macedo no Brasil. Utilizou-se para isso uma base de dados alternativa às utilizadas anteriormente — no caso os dados do **Censo Demográfico de 1970** —, onde se procurou verificar a validade do uso dessa metodologia para essas informações. Em outros termos, poder-se-iam confirmar, ou não, as mesmas hipóteses já testadas anteriormente.

A análise dos dados evidencia um relativo diferencial de salários em favor do setor privado, decorrente, em parte, das diferenças de características entre os dois setores, mas principalmente devido ao diferencial líquido do efeito da desigualdade de qualificação dos trabalhadores dos dois setores.

Esses resultados são opostos aos obtidos anteriormente por Roberto Macedo (1985b) para o caso brasileiro. Porém, num detalhamento dos dados a nível de administração direta e empresa do setor estatal "versus" setor privado, contidos na dissertação de mestrado já mencionada, verifica-se uma comprovação da hipótese apresentada por Macedo.

Concluindo, salienta-se que não foi intenção do estudo desenvolvido defender empiricamente, para os dados, um modelo teórico explicativo dos salários, onde se atribuem valores a determinadas características dos trabalhadores, mas, sim, testar o uso desse modelo como princípio geral que poderia justificar diferenciais de salários, caso se confirmasse a existência dos mesmos.

Bibliografia

- GUNDERSON, Morley (1979). Earnings differentials between the public and private sectors. *Canadian Journal of Economics*, /s.n.t./, 12:228-242, May.
- (1989). Male-female wage differentials and policy responses. *Journal of Economic Literature*, Nashville, American Economic Association, 27:46-72. Mar.
- MACEDO, Roberto B. (1985_a). Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, FGV, 39(4):437-48. out./dez.
- (1985b). *Salários nas empresas estatais*. São Paulo, Nobel.
- OAXACA, R.L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14:693-709, Oct.
- SILVA, José C.F. da (1987). *Diferenciação salarial na indústria brasileira*. Rio de Janeiro, FGV, Instituto de Documentação. (Série Teses, 14).
- SILVA, Nelson do Valle (1980). O preço da cor: diferenças raciais na distribuição de renda no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, IPEA, 10(1):21-44. abr.

- SMITH, James P. & WELCH, Finis R. (1989). Black economic progress after Myrdal. **Journal of Economic Literature**, Nashville, American Economic Association, 27:519-64. June.
- SMITH, Sharon P. (1977). Government wage differentials. **Journal of Urban Economics**, /s.n.t./, 4:248-71.
- WHYNES, D.K. & BOWLES, R.A.(1982). **A teoria econômica do Estado**. Rio de Janeiro, Zahar.
- VASCONCELLOS, Marco A. S. (1983). **A ação dos sindicatos e os diferenciais de salários: 1979-82..** São Paulo, USP/FEA. (mimeo).

Abstract

This article aims to test the use of a chosen methodology of wage differentials calculation between public and private sectors searching the answer to a main question: does the brazilian public sector pay higher wages to its workers than the private sector? If true, at what percentage and why? Based on the hypothesis that wage differentials do in fact exist and that they are high, the author tries to measure them with the help of several revelant variables, in order to distinguish the wage differentials derived from differentiated labor structures and those resulted from the application of distinguished wage-policies in each sector.