

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

**Mensuração Alternativa dos salários do Setor Público a  
partir dos salários do Setor Privado: uma análise sob a ótica dos  
Gastos do Governo**

**Paola Grynberg Pulitini**

Matrícula: 1210809

**Orientador: Eduardo Zilberman**  
**Coordenador de Monografia: Marcio Garcia**

Junho de 2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

**Mensuração Alternativa dos salários do Setor Público a  
partir dos salários do Setor Privado: uma análise sob a ótica dos  
Gastos do Governo**

**Paola Grynberg Pulitini**

Matrícula: 1210809

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realiza-lo a nenhuma fonte de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor”

**Orientador: Eduardo Zilberman**  
**Coordenador de Monografia: Marcio Garcia**

Junho de 2018

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”

## **Agradecimentos**

Agradeço ao meu orientador, Eduardo Zilberman, pela dedicação e paciência demonstrada ao longo desse último ano e em toda a minha trajetória na faculdade. Este agradecimento se estende também a todos os professores e funcionários do Departamento de Economia com quem aprendi imensamente.

Agradeço a meus pais, Gino e Andrea, que sem toda a dedicação e amor incondicionais, nada disso seria possível.

Agradeço ao meu irmão, pelas trocas, e amizade e apoio em todos os momentos.

Agradeço a minha avó Furtune, que sua preocupação e carinho constantes fazem com que eu saiba o valor da família.

Ao meu namorado, Felipe, que é a minha maior inspiração sobre como ser um economista brilhante e uma pessoa com valores inabaláveis.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos, economistas ou não, por fazerem da vida algo mais leve e divertido.

## **Sumário**

- 1. Introdução**
- 2. Política Salarial no Setor Público**
- 3. Revisão da literatura sobre o diferencial de salários público-privado**
- 4. Dados**
  - 4.1 Descrição dos Dados**
  - 4.2 Variáveis**
- 5. Metodologia**
  - 5.1 Estimação dos Parâmetros**
  - 5.2 Modelo**
- 6. Decomposição do Diferencial de Salários**
- 7. Resultados**
- 8. Impactos do Modelo**
- 9. Conclusão**
- 10. Bibliografia**
- 11. Apêndice**

## Índice de Gráficos e Tabelas

**Tabela 1:** Variáveis usadas para a decomposição de salários

**Tabela 2:** Parâmetros estimados

**Tabela 3:** Gasto Público Primário Federal, em % do PIB

**Tabela 4:** Gasto Público Primário Federal em valores correntes (R\$ MM)

**Tabela 5:** Gasto Público Primário da União em valores correntes (R\$ MM)

**Tabela 6:** Gasto Público Primário dos Estados e Distrito Federal em valores correntes (R\$ MM)

**Tabela 7:** Gastos com Pessoal – Municípios em valores correntes (R\$ MM)

---

**Gráfico 1:** Conjunto dos gráficos com as decomposições dos componentes dos salários

**Gráfico 2:** Nova renda prevista para o Setor Público

**Gráfico 3:** Participação das Despesas com Pessoal no Total de Despesas Primárias (2015)

**Gráfico 4:** Despesas Municipais com Pessoal como % da Receita Corrente

**Gráfico 5:** Despesas Municipais com Pessoal

## 1. Introdução

Sabendo das dificuldades fiscais pelas quais passa o Estado brasileiro, é necessário reconhecer que a falta de recursos não é a responsável pela situação complicada das finanças públicas, mas sim a má alocação da soma arrecadada com tributos. Temos que, esse processo de desequilíbrio nas contas se acentuou a partir da Constituição de 1988, momento no qual os Tesouros Estaduais e Municipais tiveram os recursos que seriam utilizados para viabilizar investimentos drenados para a cobertura de gastos correntes.

Assim, torna-se importante alçar, ao centro do debate, questões de eficiência e justiça remuneratória no setor público. É notório que políticas salariais diferem largamente do setor privado frente ao público, isso se dá uma vez que a atividade fim de cada um desses setores objetiva alvos distintos.

Embora o funcionalismo público brasileiro não seja grande dado padrões internacionais, ocupando aproximadamente 12%<sup>1</sup> da força de trabalho, ainda assim, o gasto com o pagamento da folha de funcionários consome uma parcela desproporcional das despesas de todos os entes federativos brasileiros. A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000<sup>2</sup>, também conhecida como “Lei da Responsabilidade Fiscal “ estabelece diretrizes para as finanças públicas e determina que a despesa total com pessoal, não poderá exceder os seguintes percentuais da receita corrente líquida : 60% para Estados e Municípios e 50% para a União. Dessa forma, mesmo com uma larga porção do orçamento sendo dedicada ao pagamento de servidores, muitas vezes o gasto com a folha ultrapassa esse percentual designado, como é visto em alguns Estados e Municípios. Ao longo dos anos, à medida que Estados e Municípios foram chegando próximos dos limites de comprometimento da receita com despesas de pessoal, foram criadas formas de aumentar o valor desembolsado acima do permitido pela LRF, com isso sendo incluído em outras linhas do balanço. É o caso dos auxílios, verbas indenizatórias, inativos e pensionistas. Todos esses custos entram nos balanços dos entes federativos como despesas de custeio, e não de pessoal, sendo validada essa interpretação pelos tribunais de contas locais. No entanto, pode-se perceber, que com

---

<sup>1</sup> Fonte: PNAD 2015

<sup>2</sup> Fonte : Constituição Federal do Brasil

uma administração mais eficiente dos recursos designados a essa finalidade, o impacto no déficit orçamentário poderia ser consideravelmente menor.

Sendo assim, é necessário iniciar a discussão acerca de como é realizada essa remuneração, e as razões pelas quais os salários pagos na esfera pública diferem em grau tão grande de seus iguais no setor privado. Pelo desenho atual do funcionalismo público, os servidores progredem em suas carreias sem apresentarem contrapartidas de aumento na seu desempenho, e, além disso, incorporam em suas aposentadorias os ganhos relativos à produtividade, criando assim uma série de distorções que fazem com que a máquina pública se alimente dela própria. Nesse sentido, temos que o nível dos salários dos servidores públicos federais é, em média 67% superior aos do setor privado<sup>3</sup>. Isso levando em conta apenas a remuneração bruta, e se agrava à medida que acrescentamos benefícios como auxílio moradia, prêmio de estabilidade, aposentadoria integral entre outros. Contrariando assim uma visão que perdurava até então de que o funcionalismo público seria subremunerado.

Além disso, no que tange a distribuição de renda, o atual desenho do empregopúblico corrobora para perpetuar altos níveis de desigualdade de renda que são expostos nas camadas da sociedade brasileira. Dito isso, a grande maioria, algo como 83% dos servidores públicos federais<sup>4</sup>, integra o quintil mais rico da população. Esse movimento transforma o Estado, que no desenho estrutural do regime fiscal brasileiro, deveria ser um distribuidor de renda, em seu exato oposto, concentrando a receita fiscal recolhida em uma pequena parte da população através da folha de servidores.

Dessa forma, com base na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), esse trabalho tem como objetivo propor uma remuneração alternativa para o setor público, caso seus salários remunerassem o mesmo prêmio que o setor privado. Esperamos dar luz a ineficiência remuneratória existente no funcionalismo público e, por fim, como esses "novos salários" refletirão nos gastos com pessoal do Estado brasileiro.

---

<sup>3</sup> Fonte : World Bank, 2017

<sup>4</sup> Fonte: World Bank, 2017



## 2. Política salarial no setor público

Existem duas abordagens teóricas principais, com relação à remuneração que deve ser oferecida ao serviço público, ambas se distinguem pelos objetivos de seus formuladores, que buscariam maximizar o bem-estar social ou o interesse próprio. A primeira abordagem consiste em compreender os formuladores de políticas como entes que visam maximizar o bem-estar social e objetivam a eficiência no gasto público. O objetivo de remunerar de acordo com a produtividade visando minimizar os custos de produção apoia-se na ideia de equiparação dos salários públicos com seus pares do setor privado.

Nessa perspectiva, há, também, o propósito de igualdade que pode implicar no estabelecimento de um nível de remuneração que objetive corrigir as imperfeições do mercado de trabalho o Estado se insere, como, por exemplo, a discriminação de minorias. Alguns autores afirmam que muitos governos estabelecem salários mais altos em relação ao setor privado em razão da existência de um mercado de trabalho privado com fatores que impedem a mobilidade ou corroboram para certas preferências, limitando alguns trabalhadores à posições marginalizadas, ou até secundárias, que suprimem certas possibilidades antes compreendidas pelo mercado de trabalho total. Os autores indicam que os defensores desta prática, assumem que os entes públicos provêm os trabalhadores menos qualificados com melhores compensações do que eles receberiam no setor privado “secundário” na esperança de que o escopo dos esforços do setor público como empregador seja suficiente para aumentar os salários e melhorar as condições nos mercados “secundários”.

Na definição dos níveis salariais, mais especificamente, os políticos que buscam a maximização dos votos seriam sensíveis a dois grupos distintos: os servidores, afetados diretamente, e o resto do eleitorado, afetado indiretamente pelos impostos, mas que não tem muito conhecimento acerca desse tipo de política. Dessa forma, políticos seriam mais sensíveis às demandas do primeiro do que do segundo, especialmente pela natureza do processo político envolvido e do poder de negociação que esse grupo, extremamente organizado, detém. Haveria, portanto, uma tendência no sentido de os governantes apoiarem as preferências dos funcionários públicos.

Os estudos sobre o tema seguiram utilizando o setor privado como parâmetro de embasamento e comparação, em particular para avaliar a eficiência do setor público na definição dos seus níveis compensatórios. Isto se deve ao fato de que o setor privado opera pela lógica da acumulação, encontrando restrições no processo de determinação dos salários uma vez que esse valor corresponderia ao preço de apenas um dos fatores de produção- sua própria força de trabalho- cujos custos devem ser minimizados para que se objetive a maximização dos lucros.

*Fogel e Lewin (1974)* defendem que a opção mais eficiente para o setor público seria o pagamento aos servidores de salários equivalentes aos que suas contrapartes no setor privado recebem de forma a atrair para o serviço público, profissionais que tenham pelo menos a qualificação média existente no mercado de trabalho privado. De acordo com estes autores, o pagamento de salários mais altos por parte do governo em relação aos níveis remuneratórios observados no setor privado seria um caso de desperdício de dinheiro público além de uma fonte de distorção do mercado de trabalho.

Segundo *Miranda, Moura Neto, Marconi e Arvate (2009)*:

*”podemos compreender 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 em 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 (apropriação): os níveis salariais seriam estabelecidos acima dos custos de produção, o que equivaleria a dizer que também seriam superiores aos 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.”*

Mais especificamente, no caso brasileiro, o “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado” proposto pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso em 1995 definia objetivos e estabelecia diretrizes para a reforma na administração pública brasileira. Nesse documento, formavam-se as bases para a profissionalização do setor público e para o aumento de sua produtividade. O documento veio em um momento em que se contemplavam duas abordagens diametralmente opostas para o papel do Estado na sociedade: o aparelhamento e a intervenção Estatal em todos os setores da economia, ou a resposta neoliberal, ou seja, o Estado mínimo. Como resposta, o governo sugeriu a reforma e reconstrução do Estado, de forma a resgatar sua autonomia financeira e sua capacidade de implementar políticas públicas. Temas muito discutidos atualmente já eram colocados em pauta há mais quase três décadas atrás, como a necessária reforma da previdência e a eficiência remuneratória do setor público.

Nesse contexto também foi possível observar o retrocesso gerado pela Constituição de 1988 em termos de práticas de políticas públicas. Muito necessária na transição para a democracia, a carta deu início a um populismo patrimonialista no país. Sem que houvesse um maior debate público, o Congresso promoveu um aparente engessamento do aparelho estatal, ao estender para os serviços do Estado e para as próprias empresas estatais as mesmas regras burocráticas rígidas adotadas no núcleo mais estratégico do Estado. Dessa forma, a nova Constituição determinou a perda da autonomia do Poder executivo para tratar da estruturação dos órgãos públicos, instituindo a obrigatoriedade de regime jurídico único para servidores civis da União, dos entes federativos e dos Municípios, e retirou da administração indireta a sua flexibilidade operacional, ao atribuir às fundações e autarquias públicas normas de funcionamento idênticas às que regem a administração direta. Assim criou-se a estabilidade rígida para servidores e a aposentadoria com rendimentos integrais dissociadas da reposta de produtividade de cada funcionário. Com isso, a rigidez da estabilidade assegurada aos servidores públicos civis impediu a adequação dos quadros de funcionários às reais necessidades do serviço, dificultando a cobrança de desempenho.

### 3. Revisão da literatura sobre o diferencial de salários público-privado

É comum no debate público brasileiro a crença de que funcionários públicos ganhem salários superiores a seus análogos no setor privado. Fala-se muito em “super salários”, acima, inclusive, do teto constitucional, estabelecido pelo salários pagos aos ministros do STF, bem como em excessos e facilidades a que estão sujeitos os servidores, tais como estabilidade, menor jornada de trabalho, aposentadoria integral, benefícios diversos, etc.

É necessário reconhecer que o prêmio salarial brasileiro do setor público é atípico em relação a padrões internacionais. A remuneração dos servidores estaduais também é muito alta e, na média, é mais de 30% superior àquela oferecida a trabalhadores equivalentes no setor privado. Em termos relativos, o hiato salarial aparenta ser particularmente amplo nos poderes Judiciário e Legislativo, bem como nas ocupações de menor qualificação do Executivo. [World Bank (2017)]. Entretanto, isso nem sempre foi assim. [Belluzzo, Pazello, Anuatti-Neto, (2005)], e [Foguel et al (2000)], iniciam seus trabalhos afirmando que o senso comum era, à época, exatamente o inverso: de que o funcionalismo público era subremunerado, quando comparado ao setor privado.

Alguns trabalhos estão interessados em medir como o hiato salarial público-privado variou no país ao longo dos últimos anos, [Bender e Fernandes (2006)] apontam que de 1992 a 2004 ocorreu um aumento sistemático do diferencial de salários médios entre o setor público e o setor privado no Brasil embora acompanhado de uma redução do emprego total neste setor. Houve também uma elevação desse prêmio durante a “era de ouro” da política fiscal – 2002 a 2008- [Tenoury, e Menezes Filho, (2017)], sendo possível que esse saneamento nas contas públicas tenha abastecido o aumento do prêmio. Posteriormente, na deterioração recente, o prêmio não se reduziu e, inclusive, experimentou um leve aumento, demonstram que o prêmio salarial se elevou quando os salários privados ficaram estagnados, sugerindo uma constante elevação dos salários públicos independente do ciclo econômico. Também se faz imprescindível, investigar se a trajetória de salários tem um comportamento mais suave ao longo da carreira dos trabalhadores do serviço público quando comparados aos trabalhadores da iniciativa privada. Isso se justifica, pois trabalhadores do serviço público podem ser premiados com bons salários no início de carreira, mas que se tornam pouco atrativos se comparados à iniciativa privada ao longo dos anos.

Nesse sentido, no atual debate sobre a reforma previdenciária do setor público emprega-se recorrentemente o argumento de que os atuais servidores públicos aceitam salários inferiores aos salários de mercado por que consideram a expectativa de aposentadoria integral como elemento compensador desse diferencial negativo. [Belluzzo, Pazello, Anuatti-Neto, (2005)]. Embora o raciocínio esteja correto, e de acordo com a percepção geral na sociedade brasileira de que os salários no setor público são inferiores aos do setor privado, o argumento é refutado de maneira veemente pelas evidências empíricas encontradas na literatura.

Em primeiro lugar, é preciso ressaltar que podemos notar uma diferença na composição da força de trabalho dos dois setores [Foguel et al (2000)]. Trabalhadores do setor público tendem a ser mais escolarizados, mais velhos e a possuir mais tempo exercendo a mesma função – característica parcialmente garantida pela estabilidade prevista em lei para o servidor- o que pode explicar parte do diferencial de salários. Temos, no entanto, evidências empíricas distintas acerca do assunto, uma vez que outra constatação importante é a presença de uma significativa heterogeneidade dentro do setor público: o hiato salarial é maior para os empregados na esfera federal, decrescendo para os níveis estadual e municipal. [Foguel et al (2000)]. Um dos fatores que podem explicar a diferença no hiato dessas compensações, é um maior poder de barganha e organização dos servidores públicos [Cavalcanti, dos Santos (2014)] que sempre foram mais organizados ao redor dos sindicatos. Além disso, tais diferenças de ganhos e legislação trabalhista entre trabalhadores públicos e privados têm impacto na decisão ocupacional dos agentes e podem gerar algum tipo de desajuste na economia [Cavalcanti, dos Santos (2014)]. Com isso o setor público pode atrair altos agentes produtivos e avessos ao risco procurando um emprego mais estável e mais remunerado, criando uma fila de emprego no setor público e excluindo o setor privado e o empreendedorismo. Outro fator de destaque seria a equiparação dos programas de previdência público-privadas, o que contribuiria minimamente para a correção dessa má alocação de recursos humanos.

Outros autores se dedicaram a estudar a evolução dessa diferença nas remunerações, ano a ano. [Tenoury, e Menezes Filho (2017)]. Nesse contexto, os resultados obtidos sugerem um aumento do “prêmio” público, vis-à-vis a remuneração obtida no setor privado, observado em todas as esferas e para o setor público como um todo. As elevações aparentam ser maiores entre aqueles com média e alta instrução, quando comparados aos grupos de

baixa instrução. No que tange a evolução dos prêmios ao longo do período analisado, observa-se elevação da vantagem salarial pública em todas as esferas. A evolução mais marcante é na esfera federal, ao passo que o prêmio municipal saiu de um ponto fortemente negativo e convergiu para perto de zero. Entre os servidores federais, a maior elevação se deu entre aqueles de maior instrução; comportamento semelhante foi observado na esfera estadual, mas também vale acrescentar uma forte elevação do prêmio entre o grupo de média instrução nessa esfera; por fim, na esfera municipal, as maiores elevações foram entre os grupos de baixa e média instrução – que, diga-se, saíram de uma forte desvantagem contra o setor privado. Em termos globais na maioria dos países, os empregos do setor público oferecem algumas vantagens em relação aos empregos do setor privado, em particular, os governos geralmente oferecem proteção contra demissões para trabalhadores públicos [*Dos Reis, Zilberman, Botelho(2016)*]. Entretanto, em uma economia em que o setor público é produtivo e os insumos dos fatores são pagos de acordo com sua produtividade marginal nos setores público e privado, a presença de um grande governo não gera necessariamente qualquer problema de alocação. Em dados recentes da União Europeia, um resultado bem estabelecido em a literatura de que os funcionários do setor público são, em média, mais velhos, mais educados e mais provavelmente assumirão cargos gerenciais do que os de setor privado, e, portanto, tendem a desfrutar de uma maior nível de salário porque suas características normalmente trazem um salário mais alto do que a média [*Castro, Salto, Steiner(2013)*]. A conclusão geral é de que o prêmio salarial do setor público, frente ao setor privado, é maior para trabalhadores mais velhos, bem como para aqueles com menos educação; tal prêmio é negativo para funcionários de postos mais elevados, o que sugere que o prêmio médio se deve a uma vantagem fortemente positiva em postos mais baixos.

Com isso, salários per capita relativamente altos no setor público, se não forem justificados por diferenças nas habilidades laboriais ou ocupacionais, pode implicar ineficiências em várias frentes. É sabido que, no setor privado, a política de remuneração é particularmente diferente quando comparada àquela do setor público. É evidente, no entanto, que não necessariamente órgãos públicos e empresas privadas buscam o mesmo objetivo.

## **4. Dados**

### **4.1 Descrição dos Dados**

Esta monografia se dedica a compreender e explorar o prêmio salarial do setor público vis a vis suas contrapartes no setor privado. A análise procurará mostrar o efeito do descolamento nas remunerações do setor público na despesa com pessoal nas esferas do poder público. Ademais, o estudo buscará entender como cada característica do funcionário público é remunerada e como esse prêmio se diferencia do salário pago pela iniciativa privada. Utilizarei, para as regressões, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2015. Essa pesquisa é realizada anualmente desde o ano de 1967 sendo que, a partir de 2014 os resultados da pesquisa passaram a agregar informações das áreas urbana e rural para todas as Unidades da Federação, Grandes Regiões e Brasil. A pesquisa é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) investiga diversas características socioeconômicas e demográficas, umas de caráter permanente nas pesquisas, como as características gerais da população, de educação, trabalho, rendimento e habitação, e outras com periodicidade variável, como as características sobre migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, segurança alimentar e outros temas que são incluídos no sistema de acordo com as necessidades de informação para o País. A PNAD foi interrompida para a realização do Censo demográfico em 1970, 1980, 1991, 2000 e 2010.

Segundo o IBGE, para a amostra de 2015 aproximadamente 350.000 pessoas foram entrevistadas em aproximadamente 150.000 domicílios durante dois dias do mês de setembro do ano anterior ao que se refere à pesquisa. Em pesquisas de múltiplos propósitos e de grande abrangência em termos de extensão territorial, como é o caso da PNAD, torna-se praticamente impossível isolar os erros, provenientes das diversas fontes, que influenciam os resultados finais. Tais erros podem advir de flutuações aleatórias (erros de amostragem) ou ter origem não probabilística (erros alheios à amostragem), sendo que estes últimos podem ser introduzidos em qualquer uma das fases de realização da pesquisa. Os erros alheios à amostragem não são influenciados pelo desenho da amostra e a sua mensuração, quando possível, exige análises mais complexas e de custo elevado, com maior demora na obtenção de resultados do que para os erros de amostragem.

Para o trabalho proposto foi usada a base de dados da PNAD de 2015 de indivíduos, contendo 356.903 linhas e 435 colunas, e, após o tratamento e a retirada de valores vazios passou a conter 83.938 linhas e 16 colunas. Houve necessidade também da retirada de alguns *outliers* (3.235 - 5% da amostra), pois somente com as variáveis utilizadas não se conseguiu explicar bem o diferencial exagerado na remuneração. Optou-se por trabalhar com a renda no intervalo de R\$788,00, sendo o salário mínimo em 2015, até R\$37.477,00 como o teto do funcionalismo público – Salário dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no ano de referência.

O programa econométrico R será usado para rodar os dados, com a identificação de cada indivíduo gerada por meio do software *Datazoom*, desenvolvido no departamento de economia da PUC-Rio.

#### 4.2 Variáveis

As variáveis se referem à pessoa entrevistada, na semana de referência da PNAD 2015.

*Tabela 1:*

Variável	Descrição
UF	Unidade Federativa onde residia
SEXO	Masculino e Feminino
IDADE	Idade da pessoa entrevistada
COR/RAÇA	Branca, Preta, Amarela, Parda e Indígena
ANOS DE ESTUDO	Número de anos de estudo
SETOR	Setor que trabalhava : Público ou Privado
MILITAR	Aplicável somente ao funcionalismo público, o privado virá vazio
SALÁRIO	Salário Bruto que o entrevistado recebia na semana de referência da pesquisa
ASSOCIADO AO SINDICATO	Dentro do setor de atividade do entrevistado, se ele era associado a algum sindicato da categoria
HORAS TRABALHADAS	Número de horas trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência
ID	Número de controle; Número de ordem, Dia de nascimento, Mês de nascimento, Ano de nascimento
ANOS NO TRABALHO ATUAL	Número de anos no trabalho principal da semana de referência, contados até a data de referência
REGIÃO (Derivada da variável UF)	N, NE, CO, SE, S



## 5. Metodologia

O objetivo dessa pesquisa é quantificar a diferença salarial do setor público antes e depois, sendo o segundo momento um experimento de como esses salários se comportaria caso a remuneração paga pelo setor público premiasse da mesma forma que o setor privado dadas as características dos indivíduos.

### 5.1 Estimação dos Parâmetros

Para a estimação dos parâmetros dos “novos” salários do setor público será utilizado o método de Mínimos Quadrados Ordinários log- nível, usando dados da PNAD 2015 Pessoas. Para isso, a regressão medirá o efeito das características de cada trabalhador pertencente ao setor privado sobre sua renda, como mostra a seguir.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + \dots + \beta_7 X_{i7} + \varepsilon_i$$

Onde:

$X_{i1}$  é a Unidade Federativa onde residia, podendo ser uma entre NE, N, DF, SE, S, CO

$X_{i2}$  é uma variável Dummy igual a 1 se for do sexo Feminino e 0 caso contrário

$X_{i3}$  é a idade da Pessoa entrevistada com faixas a cada 5 anos começando com a idade de 20 anos até a idade de 70 ou mais anos

$X_{i4}$  é a cor/raça a qual o entrevistado pertence entre Branca, Preta, Amarela e Parda

$X_{i5}$  é respectivo aos anos de estudo, em faixas de 5 anos

$X_{i6}$  é uma variável Dummy igual a 1 se for do setor privado e 0 caso contrário

$X_{i6}$  é uma variável Dummy igual a 1 se o indivíduo associado a sindicatos e 0 caso contrário

$X_{i7}$  é o número de anos que o entrevistado se encontra no trabalho atual

$\varepsilon_i$  a representação dos fatores não observáveis que influenciam a renda

A variável dependente consiste na renda do trabalhador, controlando para as variáveis independentes que se referem às características da pessoa entrevistada, na semana de referência da PNAD 2015.

É, portanto, necessário, a partir dessa amostra, estimar os coeficientes  $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p$ , que representam seus pesos no salário recebido por esse trabalhador, sendo, dessa forma, diferentes para os setores público e privado.

Essa regressão inicial ficará da seguinte forma:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_7 X_7 + \beta_3 X_1 X_2 + \dots + \varepsilon_i$$

Onde  $i$  representa o indivíduo entrevistado em questão

Para isso, ao utilizarmos o método de Mínimos Quadrados Ordinários estaremos minimizando a soma dos quadrados dos erros dessas regressões.

Como o erro da  $i$ -ésima observação é a distância entre o valor real e o valor estimado pelo modelo, ao considerarmos uma amostra de tamanho  $n$ , a soma do quadrado dos erros é dado por:

$$\sum_{i=1}^n (Y_i - \beta_0 - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \dots - \beta_p X_{ip})^2$$

Este método consiste em minimizar a função acima para encontrar melhores estimativas para os parâmetros. Desse modo, na estimação de regressão múltipla suas estimativas variam de acordo com o número  $p$  de variáveis explicativas, sendo necessário resolver um sistema de  $p + 1$  equações.

Ao obtermos a estimação dos coeficientes pelo método acima descrito, aplicaremos os novos betas na regressão dos salários do funcionalismo público para chegarmos a uma nova estimação para essa remuneração.

## 5.2 Modelo

Para a realização da modelagem, separou-se a base em duas: uma base de treino (90% da amostra) e outra de teste (10% da amostra). O modelo foi ajustado com todas as variáveis e, utilizando o método *Stepwise*, foram selecionadas as variáveis significativas obedecendo a p-valor ( $<0,05$ ) do teste t. O modelo tem  $R^2_{\text{ajustado}}$  de 70%, ou seja, consegue-se explicar 70% da variabilidade da variável resposta com as variáveis utilizadas.

O primeiro modelo ajustado tinha 477 variáveis, ao utilizar o método supracitado e retirar uma a uma as variáveis com p-valor  $> 0,05$ , chegou-se ao modelo final com 299 variáveis. O número grande de variáveis pode ser explicado tanto por sua categorização, como pela posterior inserção da separação incluindo o quesito “profissão” visando explicar os maiores salários. A variável correspondente aos salários será a renda mensal, estritamente positiva, recebida pelos trabalhadores de seu trabalho principal. Nossa medida de renda de trabalho, para ambos os setores, corresponderá ao rendimento do trabalho padronizado pelo número de horas trabalhadas na semana de referência. Adotou-se, portanto o salário por hora trabalhada como a variável resposta, que, depois será convertido na renda final seguindo a lógica abaixo:

$$\text{(renda/30)} / \text{(horas\_trabalhadas/5)} = \text{Salario\_hora}$$

$$\text{Renda} = \text{Salario\_hora} * \text{(horas\_trabalhadas/5)} * 30$$

## 6. Decomposição do Diferencial de Salários

Após o tratamento da base realizou-se uma análise exploratória para conhecer os dados da amostra e identificar possíveis padrões.

O salário médio da amostra é representado pelo indivíduo do intercepto. Com isso, temos que o valor médio dos salários da amostra é equivalente a um indivíduo base, como demonstrado a seguir. Dessa forma é possível ter uma base de comparação com relação às características representadas pelos coeficientes  $\beta$  na regressão. O indivíduo que mais se aproxima dos prêmios remunerados pelo salário base médio da amostra seria residente do Nordeste, do sexo feminino, com menos de vinte anos de idade, da cor parda, não associado a sindicatos, com menos de um ano de estudo, que se encontra de zero a cinco anos no trabalho atual e trabalha de trinta e cinco a quarenta e cinco horas semanais. Dito isso, temos na tabela abaixo como cada característica da pessoa entrevistada influencia no salário do indivíduo, com relação ao intercepto, ou seja, à remuneração média.

Observando o histograma do Salário/hora nota-se que quase toda a amostra ganha o equivalente a R\$250/hora, no entanto, alguns *outliers* destoam totalmente chegando a mais de R\$3.000/hora. Para uma melhor visualização e modelagem dos dados aplicou-se uma transformação logarítmica aos dados, além disso, com essa transformação garante-se que não haverá previsões com valor negativo.

Lembrando que essa decomposição refere-se a ambos os setores, tanto público quanto privado. A interpretação da tabela abaixo se dá como tudo mais constante teremos em média um acréscimo de 0,26 no  $\log(\text{Salário Hora})$  de pessoas que moram no DF e 31% de aumento em relação ao intercepto. Essa interpretação pode ser extrapolada para todos os coeficientes estimados na tabela 2.

*P- VALOR: os P-valores significativos ( $<0.05$ ) são ínfimos, na ordem de  $10^{-16}$ . O que invalida a hipótese nula de  $\beta=0$  em um teste de hipótese com 95% de confiança*

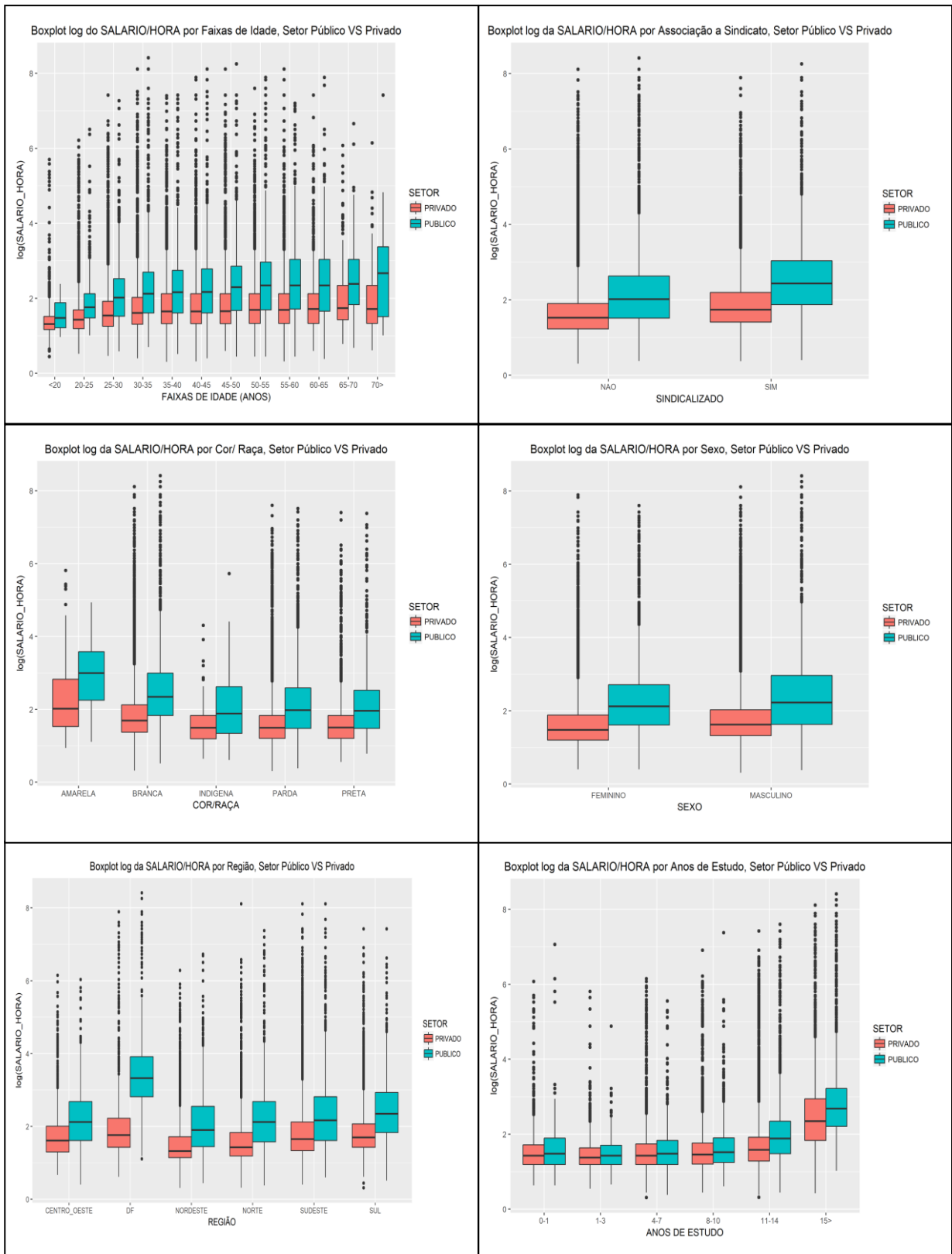
*N/S: Não Significativo. Dado que não foram estatisticamente significativos. O P-valor do parâmetro estimado foi maior que 0.05, ou seja, não há, nesse caso, rejeição da hipótese nula que o parâmetro estimado poderia ser igual à zero. Ao observarmos, também, a matriz de correlações, verifica-se que essas representam as duas menores correlações com a renda.*

Tabela 2 :

PARAMETROS ESTIMADOS			
Intercept			
	NORDESTE		
	FEMININO		
	IDADE_20_OU_MENOS		
	PARDA		
	N_ASSOC_A_SINDICATO		
	ANOS_DE_ESTUDO_0_1		
	TRAB_ATUAL_0_5		
	HORAS_TRAB_35_45		
	Estimação em relação ao salário	Estimação em relação ao log- salário	
DF	0,267	1,306	31%
SUDESTE	0,213	1,237	24%
SUL	0,246	1,279	28%
CENTRO_OESTE	0,205	1,228	23%
NORTE	0,084	1,088	9%
MASCULINO	0,138	1,148	15%
IDADE_20_25	0,043	1,044	4%
IDADE_25_30	0,11	1,116	12%
IDADE_30_35	0,149	1,161	16%
IDADE_35_40	0,181	1,198	20%
IDADE_40_45	0,186	1,204	20%
IDADE_45_50	0,18	1,197	20%
IDADE_50_55	0,177	1,194	19%
IDADE_55_60	0,174	1,190	19%
IDADE_60_65	0,158	1,171	17%
IDADE_65_70	0,158	1,171	17%
IDADE_70_OU MAIS	0,093	1,097	10%
AMARELA	0,152	1,164	16%
BRANCA	0,045	1,046	5%
ÍNDIA	N/S	N/S	N/S
PRETA	N/S	N/S	N/S
ASSOC_A_SINDICATO	0,081	1,084	8%
ANOS_DE_ESTUDO_1_3	-0,105	0,900	-10%
ANOS_DE_ESTUDO_4_7	-0,05	0,951	-5%
ANOS_DE_ESTUDO_11_14	0,069	1,071	7%
ANOS_DE_ESTUDO_15_OU MAIS	0,372	1,451	45%
TRAB_ATUAL_10_15	-0,077	0,926	-7%
TRAB_ATUAL_15_20	0,098	1,103	10%
TRAB_ATUAL_20_25	0,154	1,166	17%
TRAB_ATUAL_25_30	0,196	1,217	22%
TRAB_ATUAL_30_35	0,248	1,281	28%
TRAB_ATUAL_5_10	0,231	1,260	26%
TRAB_ATUAL_MAIOR_35	0,069	1,071	7%
HORAS_TRAB_14_25	0,332	1,394	39%
HORAS_TRAB_25_35	0,577	1,781	78%
HORAS_TRAB_45_55	0,26	1,297	30%
HORAS_TRAB_MAIOR_45	-0,134	0,875	-13%
HORAS_TRAB_MENOR_14	-0,319	0,727	-27%

## 7. Resultados

Gráfico 1:



Em todas as comparações, a mediana do log (salário/hora) do funcionalismo público é expressivamente mais alta do que a mesma estatística do setor privado. É relevante, portanto, ressaltar o Distrito Federal, onde essa diferença destoa consideravelmente de todas as outras regiões mapeadas. Isso pode ser explicado pelo fato de que a região concentra a maior parte dos servidores que atendem à União, bem como membros do alto escalão dos três poderes.

Observa-se, também, que as pessoas de raça Amarela têm uma mediana salarial maior do que as outras raças, inclusive a Branca, em ambos os setores empregadores estudados. Entre indígenas, Pardos e Negros, as medianas são muito próximas em ambos os setores, não havendo diferença salarial considerável.

O funcionalismo público tem uma mediana mais alta em todas as faixas quando controlamos para a idade, com crescimento salarial período contra período, o que não é visto no setor privado. É possível compreender essa diferença em todas as faixas uma vez que o salário de entrada para o setor público é consideravelmente maior que o remunerado pelo setor privado, e, ainda o aumento na remuneração muitas vezes acima da inflação, sem necessariamente obter contrapartida do aumento de produtividade contribui para notarmos uma trajetória de ascensão dessa renda no gráfico. A diferença, portanto, com relação ao setor privado vai se acentuando conforme o trabalhador privado vai tendo perda de produtividade concomitantemente com o aumento da idade, sendo o seu ápice na idade em que os trabalhadores contemplam a aposentadoria.

No que tange as faixas de anos de estudo, nota-se que a mediana só começa a mudar em relação à faixa anterior a partir de 8-10 anos de estudo, mas as diferenças significativas tanto em relação à faixa anterior quanto aos setores podem ser notadas entre 11-14 anos e principalmente mais que 15 anos de estudo. Nos intervalos mais baixos a mediana do setor se iguala um pouco mais com a renda da iniciativa privada.

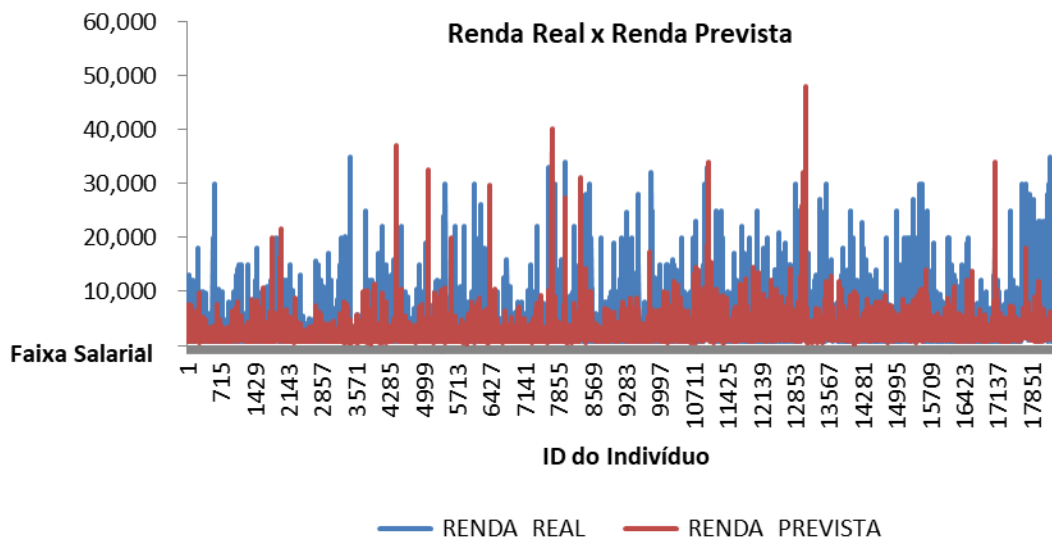
A mediana do log (salário/hora) do sexo feminino é inferior ao masculino em ambos os setores. O gap salarial entre os sexos pode ser explicado pela maternidade que coincide com o período de maior ascensão na carreira da funcionária, bem como a dupla jornada que ainda é a regra em lares brasileiros.



A mediana do log (salário/hora) de pessoas não sindicalizadas é inferior as sindicalizadas em ambos os setores. Infere-se que, o processo de negociação, no Brasil, ainda é muito dominado pelos sindicatos. Há dúvidas se com a reforma trabalhista isso pode vir a mudar, mas ainda são os sindicatos que ditam as regras no brasil.

## 8. Impactos do Modelo

Gráfico 2:



A partir da modelagem com os novos componentes do salário temos um diferencial de renda agregado de 33%. Ou seja, no caso de haver uma correspondência entre as remunerações do setor público a partir das compensações do setor privado, no agregado dos salários amostrados pela PNAD de 2015 haveria uma redução de um terço no valor desembolsado pela União, Estados e Municípios. Importante frisar que o valor encontrado está em linha com o estudo feito pelo Banco Mundial “Um ajuste Justo – Análise da Eficiência e Gasto Público no Brasil” (2017), que encontra aproximadamente o mesmo valor na discrepância entre as compensações pública e privada controlando para características observáveis.

Vale ressaltar que a modelagem foi feita levando como base em um diferencial médio de um funcionário “base” para União, Estados e Municípios, entretanto, é necessário reconhecer que essas distinções não são homogêneas dado que há diferenças remuneratórias para servidores públicos federais, estaduais ou municipais e em também distinção no que diz respeito a posições ocupadas.

Dessa forma, ao observarmos os gastos apenas com funcionários ativos, no caso da União, no orçamento de 2015 esse valor foi de R\$124.731 MM, sendo

responsável por 2.1% do PIB. A partir da nova mensuração de salários esse valor seria totalizado em R\$82.171 MM <sup>5</sup>, podendo aumentar o superávit primário em cerca de 3%<sup>6</sup> para o ano de 2015. A nível estadual ao aplicarmos a mesma medida de redução não discricionária na linha de Despesas com funcionários ativos é possível notar uma queda de R\$203,561 MM <sup>7</sup>, e o consequente resultado primário iria de R\$2.977 MM para R\$72.188, controlando para todos os outros componentes. Acerca dos municípios, pela dificuldade de se encontrarem dados oficiais agregados é possível fazer uma estimativa com respeito à Despesa Total com pessoal ativos, à partir da replicação do mesmo equivalente nos Estados. Tendo em mente que essa forma de cálculo não é ideal dado que os municípios tem uma quantidade maior de servidores que os Estados, é possível se ter uma estimativa subestimada do papel do reescalonamento dos gastos com pessoal ativo nas despesas correntes dos municípios. Sendo assim, haveria uma redução de R\$ 45.580 MM na linha de Ativos nas despesas com pessoal dos municípios, o que se refletiria em um impacto em mesma proporção no resultado primário.

Ao fazermos um exercício de estimar esses valores a preços correntes, compreendendo que o gap entre as remunerações pública e privada se intensificou, no entanto excluindo essa possibilidade, ou seja, uma estimativa viesada e subestimada teríamos, para o ano de 2018 (assumindo uma inflação de 4% ao ano), uma poupança de R\$ 177.807 MM, levando em conta as economias da União, Estados e Municípios de uma forma extremamente conservadora.

---

<sup>5</sup> Ver "Ativo' ": Tabela 3 - Apêndice

<sup>6</sup> Ver "Resultado Primário' ": Tabela 3 - Apêndice

<sup>7</sup> Ver "Ativo' ": Tabela 4 - Apêndice

## 9. Conclusão

Esta monografia busca compreender como se justificam que como uma alteração na política salarial do setor público poderia impactar o resultado primário. A partir do resultado final da modelagem delineada aqui, obtém-se uma soma nada desprezível que poderia ser poupada pelos cofres públicos apenas reformulando o sistema remuneratório do funcionalismo.

Assim, em virtude de uma estrutura de compensação distorcida e já muito distanciada da realidade do setor privado, o funcionalismo público se beneficiaria de alternativas que pudessem igualar a produtividade média do trabalhador a sua compensação.

Somente com uma completa revisão do modelo, haverá eficiência e igualdade remuneratória que proverão serviço público de qualidade, um imperativo social em um país onde metade da população depende do Estado para serviços básicos e uma rede de proteção social.

Entretanto, não há serviço, e muito menos o público que prescindia do investimento em pessoas e se faz evidente a necessidade do resgate dos conceitos de gestão de pessoas nesse setor, com metas que sujeitem o servidor a avaliações de performance que justifiquem sua remuneração. O foco nos resultados das políticas públicas deve ser, portanto, inerente ao alinhamento de incentivos entre funcionários e máquina pública.

A racionalidade econômica de se esperar um bom output sem incentivos uma vez que o serviço público detém de estabilidade no emprego e na aposentadoria e ajustes anuais sem contraparte de desempenho, é, no mínimo, questionável.

Por fim, o colapso fiscal nas estruturas do país ratifica ainda motivação adicional à urgência de se reduzir ineficiências e gastos discricionários com a máquina. Há a necessidade de racionalização de processos de contratação, manutenção e remuneração de funcionários que mimetizem o setor privado com o objetivo de se obter um aumento na produtividade média do funcionário brasileiro, dado que mais da metade da economia se encontra nas mãos do Estado. Além disso, não há como falar em aumento de produtividade da economia

brasileira desconsiderando o setor público num país em que mais da metade da economia está nas mãos do Estado. Ou se investe em aumentar a produtividade do setor público ou teremos nele uma âncora para o aumento geral da produtividade no Brasil.

## 10. Bibliografia

- [1] Foguel, M., Gill I, Mendonça R., Barros R.P., (2000) The Public-Private Wage Gap in Brazil, *Revista Brasileira de Economia*, 54(4): 433-472, October-December
- [2] Belluzzo, W., Pazello, E., Anuatti-Neto, F. (2005) Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, Oct./Dec., vol.59, no.4,
- [3] Castro, F., Salto M., Steiner H., (2013) The gap between public and private wages: new evidence for the EU, *European Commission*, Economic Papers 508 | October 2013
- [4] A. Dos Reis, E. Zilberman and V. Botelho (2016) “The Insurance Role of Public Employment” .
- [5] T. Cavalcanti and M. R. dos Santos. (2014) (mis)allocation e effects of an overpaid public sector. Mimeo,
- [6] B. G. Braga, S. Firpo, and G. Gonzaga. (2009). Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 39 :431-464,
- [7] Braga, Breno G. Capital Humano e o Diferencial de Salário Público-Privado no Brasil, Departamento de Economia Puc-Rio
- [8] Firpo, S. e Gonzaga, G. (2007) From Public to Private: the Performance of Former Public Workers in the Brazilian Labor Market,
- [9] Salários no setor Público versus salários no setor privado no Brasil (2009), IPEA
- [10] Bender, S., Fernandes, R. (2006) Gastos Públicos com Pessoal: Uma Análise de Emprego e Salário no Setor Público Brasileiro no período 1992-2004. Texto para Discussão Fundação Getúlio Vargas – EESP
- [11] Tenoury, G. N., Menezes Filho, N., (2017) A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil. *Policy Paper* | Nº 29 Novembro, 2017, Centro de Políticas Públicas- Insper
- [12] World Bank (2017), Um Ajuste Justo: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil | Brasil : Revisão das despesas públicas , *Volume I: Síntese*
- [13] Abrão, Ana Carla. “O Sal da Terra” O Estado de São Paulo, 12/06/2018

[14] **Abrão, Ana Carla.** “Temos de reinventar a máquina pública” O Estado de São Paulo, 17/01/2018

[15] **Moriconi G. M., Moura Neto J. S., Marconi N. e Arvate P.R. (2009)** Diferentes padrões de políticas salariais nos estados brasileiros: uma análise a partir do diferencial de salários público-privado.

[16] **Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado (1995)** Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.

[18] **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: 3573-3630. Elsevier/North-Holland.

[19] **Relatório de Análise Econômica dos Gastos Públicos Federais** *Evolução dos Gastos Públicos Federais no Brasil: Uma análise para o período 2006-15*, Secretaria de Política Econômica. Maio 2016

[20] **FOGEL, W.; LEWIN, D. (1974)** “Wage Determination in the Public Sector”, Industrial and Labor Relations Review, 27 (3): 410-431.

## 11. Apêndice

Tabela 1: Gasto Público Primário Federal, em % do PIB

Discriminação	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Despesas Primárias</b>	<b>16.7</b>	<b>16.6</b>	<b>16.2</b>	<b>17.5</b>	<b>17.2</b>	<b>16.8</b>	<b>17.0</b>	<b>17.3</b>	<b>18.2</b>	<b>19.6</b>
<b>Pessoal e Encargos</b>	<b>4.4</b>	<b>4.3</b>	<b>4.3</b>	<b>4.6</b>	<b>4.4</b>	<b>4.2</b>	<b>4.0</b>	<b>3.9</b>	<b>3.9</b>	<b>4.0</b>
Ativos	2.1	2.1	2.1	2.3	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0	2.1
Inativos	1.9	1.9	1.8	1.9	1.8	1.7	1.7	1.6	1.6	1.7
Sentenças/Precatórios	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Transferências	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4
<b>Transferência de Renda às Famílias</b>	<b>8.3</b>	<b>8.2</b>	<b>8.0</b>	<b>8.5</b>	<b>8.3</b>	<b>8.2</b>	<b>8.5</b>	<b>8.7</b>	<b>9.0</b>	<b>9.4</b>
Benefícios da Previdência	6.9	6.7	6.5	6.8	6.6	6.5	6.6	6.7	6.9	7.4
Outros	1.4	1.5	1.5	1.7	1.7	1.7	1.9	2.0	2.1	2.0
<b>Despesas de Capital</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.0</b>
Investimento	0.7	0.8	0.9	1.0	1.2	1.0	1.0	1.0	1.1	0.8
Minha Casa Minha Vida	-	-	-	0.1	-	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2
<b>Outras Despesas Correntes</b>	<b>3.2</b>	<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>3.2</b>	<b>3.3</b>	<b>3.5</b>	<b>3.9</b>	<b>5.3</b>
Despesas Obrigatórias	1.5	1.6	1.4	1.5	1.5	1.4	1.4	1.6	1.9	3.3
Custeio com saúde	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3	1.3	1.4	1.3	1.4	1.4
Custeio com educação	0.3	0.2	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5
Custeio com Ciência e Tecnologia	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1

Tabela 2: Gasto Público Primário Federal em valores correntes (R\$ MM)

Discriminação	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Despesas Primárias</b>	<b>402,320.5</b>	<b>450,946.6</b>	<b>503,994.3</b>	<b>582,994.3</b>	<b>667,154.5</b>	<b>734,196.7</b>	<b>816,393.2</b>	<b>921,227.9</b>	<b>1,035,812.1</b>	<b>1,158,090.4</b>
<b>Pessoal e Encargos</b>	107,205.8	117,695.9	132,400.1	154,979.8	170,728.7	183,017.3	190,622.1	205,827.4	222,905.5	237,583.6
Ativos	51,166.4	57,479.4	64,660.5	77,489.9	85,364.4	91,508.7	95,311.1	105,552.5	114,310.5	124,731.4
Inativos	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4	46,293.4
Sentenças/Precatórios	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5	2,436.5
Transferências	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5	7,309.5
<b>Transferência de Renda às Famílias</b>	<b>199,975.1</b>	<b>223,113.9</b>	<b>247,875.4</b>	<b>282,802.1</b>	<b>320,681.8</b>	<b>358,534.5</b>	<b>407,036.5</b>	<b>461,107.7</b>	<b>511,520.8</b>	<b>553,363.6</b>
Benefícios da Previdência	166,244.4	182,300.4	201,398.8	226,241.7	255,000.0	284,204.2	316,051.9	355,105.9	392,165.9	435,626.7
Outros	33,730.7	40,813.5	46,476.6	56,560.4	65,681.8	74,330.3	90,984.6	106,001.8	119,354.9	117,736.9
<b>Despesas de Capital</b>	<b>17,098.1</b>	<b>22,240.3</b>	<b>28,048.7</b>	<b>35,594.0</b>	<b>47,982.1</b>	<b>53,083.2</b>	<b>60,020.1</b>	<b>66,539.9</b>	<b>78,662.4</b>	<b>56,700.0</b>
Investimento	17,098.1	22,240.3	28,048.7	34,022.1	46,410.2	45,371.5	48,768.1	52,352.9	61,231.7	44,979.7
Minha Casa Minha Vida	-	-	-	1,571.9	1,571.9	7,711.7	11,252.0	14,187.0	17,430.7	11,720.3
<b>Outras Despesas Correntes</b>	<b>78,041.5</b>	<b>87,896.4</b>	<b>95,670.1</b>	<b>109,610.8</b>	<b>127,761.9</b>	<b>139,561.7</b>	<b>158,714.6</b>	<b>187,752.9</b>	<b>222,723.4</b>	<b>310,443.1</b>
Despesas Obrigatórias	20,581.4	25,445.7	21,299.0	24,955.7	30,254.6	32,765.0	36,454.6	52,365.3	69,080.8	154,982.7
Custeio com saúde	32,395.2	34,430.4	40,600.3	45,171.7	50,139.1	57,273.5	65,863.7	70,292.8	80,140.8	83,722.9
Custeio com educação	6,605.9	6,140.0	8,677.3	10,704.3	13,683.6	16,605.2	20,603.7	26,958.9	30,797.1	27,307.4
Custeio com Ciência e Tecnologia	1,965.8	2,310.7	2,910.6	2,785.0	3,536.8	3,189.9	3,906.8	4,503.0	5,114.2	3,850.9
Benefícios ao Servidor	1,338.9	1,396.9	1,664.1	1,787.4	2,451.7	2,762.2	2,854.0	5,044.0	5,719.7	5,361.6
Demais Despesas de custeio	15,154.3	18,172.7	20,518.8	24,206.7	27,696.1	26,965.9	29,031.8	28,588.9	31,870.8	35,217.6

Fonte : Relatório Anual do Tesouro Nacional



Tabela 3: Gasto Público Primário da União em valores correntes (R\$ MM)

<b>Discriminação</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Receita Bruta</b>	<b>1,084,681</b>	<b>1,189,167</b>	<b>1,388,500</b>	<b>1,301,758</b>
Receita Administrada pela RFB	656,164	700,816	840,781	799,242
Incentivos Fiscais	(58)	-	(7)	(11)
Arrecadação Líquida paa o RGPS	278,721	312,966	382,980	364,495
Outras Receitas	149,854	175,385	164,746	138,032
<b>Despesas c/ transf. a Estados e Municípios</b>	<b>170,893</b>	<b>183,533</b>	<b>227,396</b>	<b>213,709</b>
<b>Receita Líquida</b>	<b>913,787</b>	<b>1,005,634</b>	<b>1,161,104</b>	<b>1,088,049</b>
<b>Despesa não Financeira</b>	<b>250,642</b>	<b>272,367</b>	<b>301,568</b>	<b>294,284</b>
Pessoal	190,622	205,827	222,906	237,584
Ativo	95,311	105,553	114,311	124,731
<i>Ativo '</i>	<i>62,905</i>	<i>69,665</i>	<i>75,445</i>	<i>82,323</i>
Inativo e Pensionistas	95,311	105,553	114,311	124,731
Outras	9,746	9,746	9,746	9,746
<b>Outras Despesas Correntes e de Capital</b>	<b>60,020</b>	<b>66,540</b>	<b>78,662</b>	<b>56,700</b>
Investimentos	48,768	52,353	61,232	44,980
Outras Despesas Correntes	11,252	14,187	17,431	11,720
<b>Resultado Primário</b>	<b>663,145</b>	<b>733,266</b>	<b>859,536</b>	<b>793,765</b>
<i>Resultado Primário'</i>	<i>685,805</i>	<i>754,131</i>	<i>882,940</i>	<i>814,549</i>
<b>Receitas de Operações de crédito</b>	<b>26,496</b>	<b>37,713</b>	<b>34,405</b>	<b>20,289</b>
<b>Despesasas Financeiras</b>	<b>41,967</b>	<b>45,374</b>	<b>47,053</b>	<b>53,586</b>

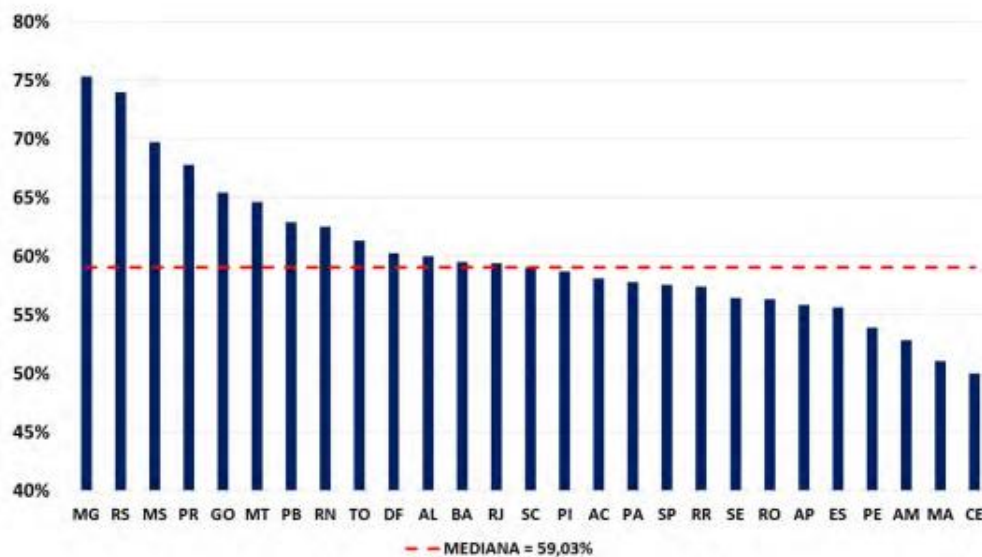
Fonte : Relatório Anual do Tesouro Nacional

Tabela 4: Gasto Público Primário dos Estados e Distrito Federal em valores correntes (R\$ MM)

<b>Discriminação</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Receita Bruta</b>	<b>525,766</b>	<b>583,656</b>	<b>627,268</b>	<b>663,242</b>
Receitas de transferências	132,325	141,113	157,150	158,173
FPE	61,958	66,628	72,608	76,382
Outras	70,367	74,485	84,542	81,791
Receitas de Arrecadação Própria	393,441	442,543	470,118	502,885
ICMS	322,463	356,203	379,920	392,689
Outras	70,978	86,340	90,198	110,196
<b>Despesa com transf. a municípios</b>	<b>95,541</b>	<b>106,047</b>	<b>112,535</b>	<b>117,799</b>
<b>Receita Líquida</b>	<b>430,225</b>	<b>477,609</b>	<b>514,733</b>	<b>545,443</b>
<b>Despesa não Financeira</b>	<b>411,248</b>	<b>478,006</b>	<b>524,294</b>	<b>542,466</b>
Pessoal	235,194	260,740	289,468	327,266
Ativo	152,711	170,280	188,352	203,561
<i>Ativo'</i>	<i>100,789</i>	<i>112,385</i>	<i>124,312</i>	<i>134,350</i>
Inativo e Pensionistas	48,617	52,874	60,020	77,073
Outras	33,865	37,586	41,095	46,632
<b>Outras Despesas Correntes e de Capital</b>	<b>176,054</b>	<b>217,266</b>	<b>234,827</b>	<b>215,200</b>
Investimentos	36,360	50,346	57,505	35,853
Inversões	8,191	11,001	9,966	6,677
Outras Despesas Correntes	126,338	146,686	160,120	164,494
Sentenças Judiciais	5,166	9,532	7,235	8,177
<b>Resultado Primário</b>	<b>18,977</b>	<b>(397)</b>	<b>(9,561)</b>	<b>2,977</b>
<i>Resultado Primário'</i>	<i>70,900</i>	<i>57,498</i>	<i>54,479</i>	<i>72,188</i>
<b>Receitas de Operações de crédito</b>	<b>26,496</b>	<b>37,713</b>	<b>34,405</b>	<b>20,289</b>
<b>Despesas Financeiras</b>	<b>41,967</b>	<b>45,374</b>	<b>47,053</b>	<b>53,586</b>

Fonte : Secretaria de Orçamento Federal

Gráfico 3: Participação das Despesas com Pessoal no Total de Despesas Primárias (2015)



Fonte: Programa de Reestruturação e Ajuste Fiscal/STN

Tabela 5: Gastos com Pessoal - Municípios

Região e Município	2012	2013	2014	2015	2016	Part. nas	Part. nas
						Despesas Totais	receitas correntes
Cidades Seleccionadas	94,492	91,076	104,690	105,805	106,175	45.9%	48.4%
até 20 mil habitantes	41,411	44,045	46,098	45,769	46,046	51.9%	51.9%
Capitais	56,773	53,760	62,770	63,955	64,125	44.7%	47.1%
Brasil	238,050	245,637	265,970	265,697	265,865	49.3%	50.3%

Fonte: Anuário Multi Cidades

Gráfico 4: Despesas Municipais com Pessoal como % da Receita Corrente

### Comprometimento da receita corrente com a despesa com pessoal

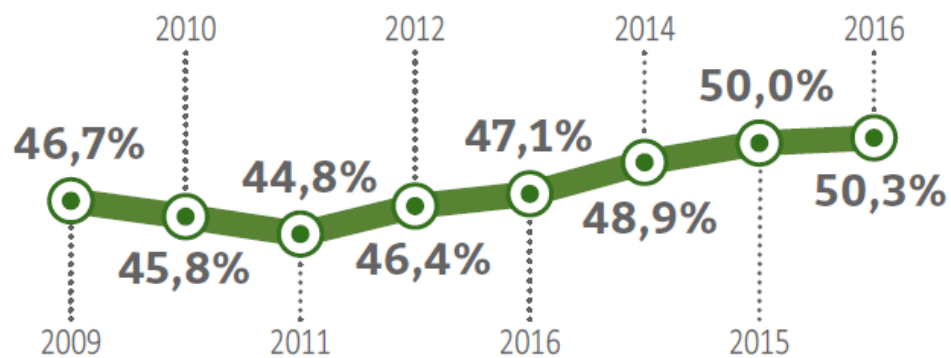


Gráfico 5: Despesas Municipais com Pessoal

### Despesa com pessoal em R\$ bilhões - IPCA médio de 2016

