

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**  
**MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO**  
**LINHA DE PESQUISA: FINANÇAS PÚBLICAS**

**PODEM OS BAIXOS SALÁRIOS SER APONTADOS COMO UMA DAS FONTES  
DE CORRUPÇÃO NO SETOR PÚBLICO?**

**Um Estudo Sobre os Diferenciais de Salário Público/Privado nos Governos  
Estaduais Brasileiros.**

Orientando: João Silva Moura Neto

Orientador: Prof. Dr. Paulo Roberto Arvate

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Dissertação apresentada como parte dos requisitos  
para obtenção do título de Mestre em Administração  
da Escola de Administração de Empresas de São Paulo  
da Fundação Getúlio Vargas.

## Sumário

<b>Resumo</b> .....	4
<b>1.Introdução</b> .....	5
<b>2. Causas da Corrupção e a Relação com o Nível de Salários</b> .....	6
<b>3. Prêmios ou <i>Penalties</i> nos salários do Setor Público</b> .....	11
<b>4. Análise Empírica</b> .....	14
4.1 Dados Utilizados .....	18
4.2.Resultados Básicos .....	20
4.2.1 Prêmio de Salários Localizados ou Dispersos .....	22
4.2.2 Resultados da Região Norte .....	25
4.2.3 Resultados da Região Nordeste .....	26
4.2.4 Resultados da Região Centro Oeste .....	28
4.2.5 Resultados da Região Sudeste .....	29
4.2.6 Resultados da Região Sul.....	30
<b>5 – Conclusões</b> .....	32
<b>6 – Bibliografia</b> .....	34
<b>Apêndice</b> .....	38

## RESUMO

Na literatura econômica, encontramos o argumento de que as políticas salariais que resultem em uma remuneração inferior no setor público podem funcionar como um estímulo ao *corrupt behavior* por parte do funcionalismo público. No Brasil, a existência de fracos controles administrativos e a baixa punição corroboram para a validade desta relação sem, porém, existirem indícios de que o salário pago no setor público seja inferior ao praticado no setor privado. Diante disso, este trabalho tem como objetivo testar a dinâmica dos salários pagos pelos governos estaduais brasileiros de forma a verificar se o nível de remuneração praticado, comparativamente ao setor privado, pode ser apontado como um dos fatores que causem a corrupção no país.

Para o desenvolvimento da pesquisa empírica, trabalhamos com os micro dados da PNAD para os vinte e seis estados brasileiros e o Distrito Federal entre os anos de 1995 a 2004. Os resultados foram calculados utilizando a técnica de Oaxaca (1973) onde foi estimada a existência de um diferencial de salários público/privado. A estimativa dos diferenciais foi realizada para a média dos salários e também para diferentes coortes de renda através do emprego de *Quantile Regression* sendo que, de forma geral foi detectada a presença de prêmios nos salários do funcionalismo público estadual em praticamente todas as regiões brasileiras.

Com base nos resultados encontrados, este trabalho conclui que, dada sua inexistência, não há indícios de que os baixos salários no setor público possam ser apontados como causa da corrupção nos governos estaduais brasileiros.

**JEL Classification:** J45, K49

**Palavras-chave:** Corrupção, Diferencial de Salários Público/Privado.

## 1 – INTRODUÇÃO

Um número relevante de publicações que trabalha sob o tema da corrupção na esfera pública, entre eles Becker (1968), Becker e Stigler (1975), Rose-Ackerman (1978), Kraay e Van Rijckeghen (1995), Haque e Sahay (1996), Mauro (1996) e Van Rijckeghem e Weder (1997), desenvolvem o argumento de que o nível de salários pagos ao funcionalismo esteja entre uma das causas da manifestação de atividades ligadas à corrupção nos governos. Mesmo sabendo que os fracos controles administrativos e a baixa punição existente no Brasil possam ajudar na comprovação dessa tese (da relação entre o nível de salários e corrupção) é muito difícil de acreditar que essa relação exista por que: primeiro não há indícios de que os salários do setor público estejam abaixo daqueles pagos no setor privado no Brasil; segundo, não se pode fazer um teste direto dessa teoria porque não temos um índice de percepção da corrupção para os governos estaduais do Brasil como o encontrado para países.<sup>1</sup> Por outro lado, não existem motivos que descartem a existência da elevada corrupção no Brasil.<sup>2</sup>

Voltando à questão dos salários pagos no setor público brasileiro, por principio, eles não diferem do que acontece em vários países analisados: Blanchflower (1996) apresenta evidências de prêmios de salário para o setor público de 12 países da OCDE, Blank (1993) obtém os mesmos resultados para o Reino Unido e para os Estados Unidos e Panizza (2001) encontra prêmios de salários para a grande maioria dos países latino-americanos.

---

<sup>1</sup> O International Country Risk Guide (ICRG), Global Competitiveness Report (GCR), World Development Report (WDR) e o Transparency International (TI) são índices utilizados para países. Todos construídos a partir de uma compilação de respostas a questionários de pesquisa enviados a analistas de mercado e representantes de firmas que negociam com governo de forma contínua.

<sup>2</sup> No índice de corrupção publicado pela Transparência Internacional, o Brasil passou da 62ª posição para a 70ª posição no ranking de 2006 (entre 163 países da amostra). Refazendo-se o ranking apenas para os países que aparecem nos dois anos da pesquisa (154 ao todo) o Brasil caiu 5 posições em 2006 porém, considerando a margem de erro que afeta a posição de cada país, não podemos apontar mudanças significativas na posição do país nestes dois anos analisados.

Diante disso, o objetivo desse trabalho será o de testar empiricamente, para os vinte e seis estados brasileiros e o Distrito Federal, entre os anos de 1995 e 2004, se a corrupção pode ser ou não percebida através de *penalties* nos salários pagos pelo setor público a seus funcionários.

Para desenvolvimento desse objetivo, quatro seções serão necessárias para essa introdução. A próxima seção realiza uma revisão da literatura acerca do tema corrupção, com destaque aos autores que trabalham a relação entre corrupção e nível de salários pagos ao funcionalismo público. Na seção seguinte, abordaremos os autores que já realizaram estimativas sobre a relação existente entre os salários pagos pelo setor público comparativamente ao setor privado, indicando a existência de prêmios ou *penalties* nos mesmos. Na quarta seção, apresentaremos o modelo utilizado para a realização dos testes empíricos do diferencial de salários no funcionalismo público estadual brasileiro, as variáveis utilizadas e os resultados encontrados. Na última seção, apresentaremos as principais conclusões desse trabalho.

## **2 – CAUSAS DA CORRUPÇÃO E A RELAÇÃO COM NÍVEL DE SALÁRIOS**

Na revisão da literatura acerca do tema corrupção, encontramos diferentes definições do tema que podem levar o leitor a diferentes conceituações e caracterizações. Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizamos como ponto de partida o conceito de corrupção apontado por Rose-Ackerman (1996) e (2004) e também Tanzi (1998) que a definem como sendo o mau uso do poder público de forma a obter-se ganhos privados e ou políticos. A vantagem de utilizar essa definição decorre do fato de a mesma comportar diferentes níveis de corrupção (do recebimento de uma pequena propina até a movimentação de grandes valores em

esquemas organizados) e também, por que permite tratar a corrupção como uma escolha dos agentes envolvidos, que avaliam os incentivos (ganhos privados ou políticos) e os desincentivos (punições) advindos dessa prática, conforme descrito em Andvig et al. (2000).

Em relação às causas da corrupção, a literatura disponível trabalha em três grandes linhas explicativas, sendo elas: (a) fatores sociológicos, tais como falhas morais (falta de honestidade ou integridade) do agente público, (b) fatores institucionais (discricionariedade na alocação de recursos, falhas na Accountability, etc.), e (c) baixos salários pagos ao servidor público em relação aos salários pagos no setor privado.

A leitura da corrupção como fruto de uma combinação de fatores sociológicos ligados ao comportamento do agente público pode ser encontrada em Guedes e Ribeiro Neto (2000) que, em um estudo de caso sobre o processo de impeachment do presidente Collor de Mello, aponta fatores como a ética pessoal do presidente e dos parlamentares, seu background regional e suas experiências anteriores como condições influenciadoras do nível de corrupção. Outro exemplo de dessa relação de causalidade está presente em Silva (2000) que aponta a corrupção sendo incentivada pela existência do comportamento *free rider* dos agentes. A dificuldade do uso de fatores sociológicos como causa da corrupção se deve ao fato de que a grande maioria dos trabalhos foi desenvolvida com base em estudos de caso, gerando assim, problemas de validade externa (generalização, comparação) dos resultados ali encontrados.

O segundo fator apontado pela literatura como sendo causa da corrupção é o próprio desenho institucional que vem permitir a arbitrariedade no emprego de recursos e no uso da máquina pública, com pouco peso nas ações que visem a



Accountability dos governos. Na falta de qualquer poder arbitrário, o funcionário fica impossibilitado de arrecadar propina, uma vez que não há o que oferecer em troca. Intuitivamente, deve-se ter que quanto maior o poder discricionário, *coeteris paribus*, maior o nível de corrupção esperada (Glaeser e Saks, 2004).

Outra importante fonte de oportunidades para se extrair renda econômica advém da assimetria de informação entre o principal e o agente. Mais informações disponíveis sobre como os agentes públicos lidam com seus poderes discricionários desencorajam atitudes desonestas e é nesse sentido que a Accountability passa a ser relevante na avaliação das causas da corrupção. Para Lamonier (1997), *accountability* diz respeito à sensibilidade das autoridades públicas em relação ao que os cidadãos pensam e à existência de mecanismos institucionais efetivos que permitam chamá-los à fala quando não cumprirem suas responsabilidades básicas. O controle de processos públicos pode se dar como resultado de mecanismos de controle de procedimentos no interior da burocracia, através da fiscalização da conduta financeira e jurídica dos funcionários e de mecanismos de controle externo, como tribunais de contas, auditorias, comissões de inquéritos. A *accountability* também pode ser desenvolvida através do estabelecimento de mecanismos de controle parlamentar. Para Pereira (2004), os principais mecanismos utilizados pelo legislativo são as Comissões Parlamentares de Inquérito (CPIs), utilizadas para apurar irregularidades e práticas de corrupção cometidas por políticos eleitos e funcionários públicos, além de convocações de autoridades para prestarem informações e esclarecimentos sobre suas ações; sabinas com ministros do TCU, com embaixadores, dirigentes do BACEN, entre outros, antes de terem seus nomes aprovados pelo Legislativo.

Dando prosseguimento a leitura dos trabalhos de corrupção existentes, encontramos um terceiro fator apontado como causa da corrupção: Becker e Stigler (1975) argumentam que estruturas salariais bem desenhadas pode ser uma medida eficaz contra a corrupção. Os autores assumem o trabalhador do setor público como um agente racional que busca maximizar sua renda esperada, levando em consideração as combinações possíveis entre participar da corrupção (*corrupt behavior*) e as penalidades que possa ser submetido no caso de ser pego. Assim, pode-se estabelecer uma condição de maximização de primeira ordem para o funcionário público, em um único período, dada por:

$$EI = (1 - P(C)) \cdot (CB + W_g) + P(C)(W_p - f) \quad [2.1]$$

Onde EI é a renda esperada, P é a probabilidade de ser pego dada a punição, C é o número de atos de corrupção, B é o nível de propina (resultado da corrupção),  $W_g$  e  $W_p$  são os salários pagos pelos setores público e privado respectivamente e  $f$  representa as penalidades impostas. Todas as variáveis do modelo proposto são consideradas como exógenas, à exceção de C.

A equação [2.1] expressa a renda esperada do trabalhador do setor público se a corrupção for ou não detectada. Se a corrupção não for detectada, a renda esperada do trabalhador será equivalente à propina recebida, (CB), somada ao nível de salário recebido no setor público. Se a corrupção for detectada, sua renda esperada será igual ao nível de salários pago no setor privado, menos as penalidades a ele impostas ( $f$ ). Nesta formulação, o estabelecimento de uma política de salários pelo governo pode afetar a corrupção se for considerada a possibilidade de demissão do funcionário corrupto dentre as penalidades previstas. Tem-se então que a renda ótima do trabalhador público envolvido em corrupção será definida a partir da maximização da renda esperada ( $EI$ ), em função do número de vezes que

ele concretiza em propina as oportunidades que aparecem ( $C$ ). No modelo, a existência de um diferencial de salários negativo é um incentivo à corrupção e entra na função de probabilidade (probabilidade de um funcionário incentivado a estar no setor público pela atividade da corrupção ser pego num esquema de corrupção): se o *policymaker* permitir grandes diferenças de salário, a probabilidade dos indivíduos serem pegos em corrupção aumenta. Assim, a equação [2.2] é dada por:

$$EI = (1 - P(C, f, W_g - W_p)) \cdot (CB(P, f) + W_g) + P(C, f, W_g - W_p) \cdot (W_p - f) \quad [2.2]$$

Como previsto no modelo, a existência de punição à corrupção ( $f$ ) reduz a probabilidade de o funcionário ser pego e o número de participações em atividades que envolvem corrupção, aumenta essa probabilidade.

Seguindo nesta linha, temos os estudos empíricos realizados por Reid e Scott (1994) apud Rose-Ackerman (1999), que tomam como base países da Europa Oriental, União Soviética e América Latina entre a década de 80 e 90, indicando que a corrupção passa a ser uma estratégia de sobrevivência do funcionário público à medida que os salários pagos no setor público se distanciam da remuneração oferecida pelo setor privado.

Haque and Sahay (1996) analisam a relação entre política fiscal e os salários pagos no setor público. Dentre as conclusões do estudo está a indicação de que cortes nos salários do funcionalismo público não seriam uma medida eficiente para redução de déficits, uma vez que a manutenção de baixos salários levaria a um declínio da produtividade do trabalhador e a um aumento das atividades de corrupção.

A relação entre o nível de salários do funcionalismo público e o índice de percepção de corrupção foi testada empiricamente por Van Rijckeghem e Weder (1997). Utilizando dados de uma amostra de 28 países no período de 1982 a 1994,

os autores obtiveram em seus testes resultados estatisticamente significantes comprovando a relação existente entre os níveis de salário pagos no setor público e o índice de corrupção.<sup>3</sup> Para os autores, seria necessário um aumento muito grande nos salários dos servidores públicos para reduzir a corrupção a níveis mínimos.

Em relação ao Brasil, podemos citar o trabalho de Silva (2001)<sup>4</sup>, que analisa casos de corrupção e indica que os baixos salários dos burocratas podem ser apontados como incentivo à aceitação de propinas.

Assim, dentre todos os fatores aqui apontados como causas da corrupção, tem-se que a relação entre os salários pagos no setor público e no setor privado pode ser considerada como o indicador mais objetivo e passível de mensuração que os demais mencionados (falhas morais e *accountability*).

Porém, ao realizarmos uma revisão dos trabalhos que já se dispuseram a estudar a relação existente entre os salários pagos pelo setor público e privado, encontramos resultados que vão de contra a idéia inicial de que os o funcionalismo público apresenta um *penalty* em seus salários. Essa revisão da literatura está descrita na próxima seção.

### **3 – PRÊMIOS OU *PENALTIES* NOS SALÁRIOS DO SETOR PÚBLICO**

A literatura que trata o tema de salários e mercado de trabalho já desenvolveu uma quantidade substancial de estudos sobre a diferenciação de salários praticado entre setores público e privado sem, porém, focalizar a discussão na relação entre salários e níveis de corrupção.

---

<sup>3</sup> Van Rijckeghem e Weder (1997) trabalharam com o índice de corrupção do *International Country Risk Guide* (ICGR)

<sup>4</sup> Não se trata de um trabalho empírico.

Smith (1977) desenvolve 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 públicos 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 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>5</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>6</sup>. Em ambos os estudos, os resultados para este último país apresentam prêmios no nível federal, mas diferenciais negativos para os trabalhadores de governos estaduais e locais<sup>7</sup>.

Outros trabalhos que analisam os salários públicos na esfera subnacional demonstram que os mesmos não se apresentam homogeneamente distribuídos: 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<sup>8</sup>. 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

---

<sup>5</sup> Sobre os resultados destes estudos, ver Gregory e Borland (1999).

<sup>6</sup> Demais países que apresentam diferencial positivo no trabalho de Blanchflower (1996): 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>7</sup> Resultados também encontrados por Belman e Heywood (1990) e Moore e Raisian (1991).

<sup>8</sup> Os autores trabalham com dados das chamadas SMSAs - Standard Metropolitan Statistical Áreas.

aparentemente não seriam afetados por essas condições, já que seus salários seriam determinados de forma centralizada para todo o país.

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>9</sup>. No trabalho de Hayder e Raily (2005) foi testada a existência de diferencial de salários entre o setor público e privado no Paquistão, para diferentes níveis de renda<sup>10</sup>, encontrando de maneira geral prêmios nos salários pagos pelo setor público, sendo estes prêmios mais acentuados nos salários mais baixos e positivos, porém declinantes, à medida que a análise observava os maiores salários daquele mercado de trabalho.

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 apresentou os maiores prêmios embutidos nos salários pagos pelo setor público.

A literatura existente sobre a relação de salários entre o setor público e o setor privado no Brasil não aponta a existência de baixos salários no setor público.

---

<sup>9</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>10</sup> Através do uso de Regressões Quantílicas, os autores analisaram o diferencial de salários público privado para os 10% menores salários, média, mediana e 10% maiores salários.

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.

Passemos agora à seção 4, onde desenvolveremos a análise dos salários pagos pelo setor público nos estados brasileiros.

#### **4. ANÁLISE EMPIRICA**

Para se ter a medida exata da existência de um diferencial (prêmio ou *penalty*) entre os salários do setor público em relação aos pagos pelo setor privado, não podemos simplesmente realizar comparações diretas entre os valores recebidos, pois existem características dos trabalhadores, mutáveis no tempo e associadas à sua produtividade, que determinam a sua remuneração. Entre essas características podemos citar a escolaridade, anos de experiência e a idade do trabalhador. Outras características, embora não mutáveis no tempo, são discriminatórias na definição da remuneração dos trabalhadores no mercado de trabalho, entre elas raça e gênero do indivíduo. Todas estas características são fatores observáveis que fazem os salários recebidos apresentar um grau de diferenciação entre os trabalhadores e não considerá-los nos levaria a uma medida incorreta da existência de um diferencial entre os salários do setor público frente ao privado.

Para verificar a existência de diferenciais de salários entre os trabalhadores dos governos estaduais e dos setores privados nos estados 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 trabalhadores (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 já tendo controlado as diferenças referentes às características observáveis.<sup>11</sup>

Para tanto, assume-se que a diferença entre a razão dos salários vigentes no setor público e do setor privado  $\left(\frac{W_G}{W_P}\right)$  e a razão entre os mesmos dois salários retirada as diferenças observáveis  $\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0$ . Assim, o índice correspondente ao diferencial de salários (*DIFF*) seria definido como:

$$DIFF = \frac{\left(\frac{W_G}{W_P}\right) - \left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0}{\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0} \quad [4.1]$$

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 (4.1) em termos de logaritmo neperiano seria:

$$\ln(DIFF + 1) = \ln\left(\frac{W_G}{W_P}\right) - \ln\left(\frac{W_G}{W_P}\right)^0 \quad [4.2]$$

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:

$$\ln(W_G) = \alpha_G + Z_G' \beta + u_G \quad [4.3]$$

---

<sup>11</sup> Para maiores detalhes sobre a técnica adotada, ver Oaxaca (1973).



em que  $W_G$  é o salário hora do trabalhador do setor público;

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

$\beta$  é o vetor dos coeficientes;

$u_G$  é o termo aleatório.

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

$$\ln(W_p) = \alpha_p + Z'_p \beta + u_p \quad [4.4]$$

em que  $W_p$  é o salário hora do trabalhador do setor privado;

$Z'_p$  é o vetor com as características observáveis do trabalhador;

$\beta$  é o vetor dos coeficientes;

$u_p$  é o termo aleatório.

Voltando na equação 4.2, substituem-se os termos estimados:

$$\ln(DIFF + 1) = (\hat{\alpha}_G + \bar{Z}'_G \hat{\beta}_G) - (\hat{\alpha}_p + \bar{Z}'_p \hat{\beta}_p) \quad [4.5]$$

Sendo  $\Delta \bar{Z} = \bar{Z}'_G - \bar{Z}'_p$  e  $\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_p - \hat{\beta}_G$

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

$$\text{Então teremos } \ln(DIFF + 1) = (\hat{\alpha}_G - \hat{\alpha}_p) + \bar{Z}'_G \hat{\beta}_G - \bar{Z}'_p \hat{\beta}_p \quad [4.6]$$

$$\left( \frac{\hat{W}_G}{W_p} \right)^0 = \Delta \bar{Z}' \hat{\beta}_p \text{ é o estimado}$$

$$\text{e } \ln(DIFF + 1) = (\hat{\alpha}_p - \hat{\alpha}_G) + \bar{Z}'_G \Delta \hat{\beta}$$

Para chegar-se então ao índice de diferencial de salários pela seguinte transformação:

$$DIFF = e^{(\hat{\alpha}_p - \hat{\alpha}_G) + \bar{Z}'_G \Delta \hat{\beta}} \quad [4.7]$$

Os vetores  $Z'_G$  e  $Z'_P$  de características observáveis incluídos nas equações acima são compostos das 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 em outros trabalhos que analisam os diferenciais de salários.<sup>12</sup>

É importante apontar que no desenvolvimento deste trabalho estimaremos o diferencial de salários existente no setor público estadual, levando em consideração um conjunto de fatores observáveis dos indivíduos. Assim, é incorreto associar diretamente o diferencial de salários encontrado à propensão à corrupção por parte do servidor público. No diferencial, podem estar contidos elementos específicos do trabalho no setor público, tal como a escolha pela estabilidade, aposentadoria integral, ou outras características diferenciadas oferecidas pelo trabalho no setor. Heckman (1979) mostrou que esse problema seria solucionado montando-se um modelo que endogenizasse o processo de escolha dos indivíduos entre o emprego público e privado. Porém, neste trabalho, a opção foi a de se estabelecer o diferencial de salários apenas pela técnica de Oaxaca (1973), devido à dificuldade de: a) identificar um conjunto de variáveis que ajudasse a entender o porquê dos

---

<sup>12</sup> Exemplos de outros trabalhos que adotam esta formulação para a equação de salários e a relação

indivíduos escolherem entre o setor público e o setor privado que não fossem determinantes da sua remuneração; b) mesmo nos trabalhos empíricos relacionados à literatura de mercado de trabalho, observa-se que é impossível eliminar todos os vieses de seleção existentes.

#### 4.1 DADOS UTILIZADOS

Para o cálculo dos diferenciais de salários, a fonte primária de dados foi obtida com a 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, uma vez que 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.

---

de variáveis descrita acima no caso brasileiro: Macedo (1985), Barros et alli (2000), Fernandes (2000) e Marconi (2001).

<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).

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 o objetivo deste trabalho é a análise dos salários pagos aos servidores estaduais. Por fim, todos os valores dos salários individuais foram padronizados em 44 horas de trabalho semanal 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 buscar uma maior amplitude no cálculo dos diferenciais de salário, foram consideradas amostras distintas de funcionários para o setor público e privado. Para os trabalhadores do setor público foi trabalhada uma amostra considerando todos os funcionários estaduais, incluindo os contratados pelo regime estatutário<sup>14</sup> e pelo regime celetista<sup>1516</sup>. Para os funcionários do setor privado, trabalhamos com três amostras distintas: a primeira considerando os funcionários do setor privado manufatureiro, seguindo assim o trabalho de Van Rijckeghem e Weder (1997), na segunda os funcionários do setor privado formal (com registro em

---

<sup>14</sup> Estatutários são os funcionários públicos que possuem estabilidade no emprego e aposentadorias integrais

<sup>15</sup> Celetistas são funcionários públicos contratados com a mesma regra de contratação dos trabalhadores formais do setor privado; não gozando de estabilidade.

<sup>16</sup> Foram trabalhadas amostras de setor público considerando apenas os trabalhadores do regime estatutário, outra formada exclusivamente por celetistas e uma terceira, contendo as duas modalidades de trabalhadores. Neste trabalho, as análises serão realizadas com base nesta última devido ao fato de que os grupos não apresentaram diferenças significativas. Os resultados que demonstram essa afirmação podem ser solicitados ao autor.

carteira) e por fim, uma terceira amostra que contempla todos os funcionários (com e sem registro formal), de forma a acompanhar a metodologia utilizada em Barros et alli (2000) e Panizza (2001).

Os cálculos dos diferenciais de salários foram realizados em cada uma das amostras acima descritas, para cada estado brasileiro ao longo dos anos de 1995 a 2004. As estatísticas descritivas das variáveis utilizadas em cada uma das amostras encontram-se disponíveis no Apêndice 1 deste trabalho.

#### 4.2.RESULTADOS BÁSICOS

A apresentação dos resultados será realizada utilizando a média dos diferenciais encontrados ao longo dos nove anos analisados. A tabela 1 apresenta os resultados:

**Tabela 1: Diferencial de salários médio entre o setor público e o setor privado por região brasileira (média 1995-2004)**

Região	[1]	[2]	[3]
Norte	48,7%	37,4%	35,5%
Nordeste	18,0%	16,2%	24,6%
Centro-Oeste	17,4%	15,3%	23,3%
Sudeste	3,0%	8,5%	11,7%
Sul	-0,8%	1,8%	4,6%
Média Simples	20,4%	18,0%	22,6%

**Nota:** [1] Estatutário+CLT/ Setor Privado Manufatureiro; [2] Estatutário +CLT/ Setor Privado Formal (CLT); [3] Estatutário+ CLT/ Setor Privado Total (Formal e Informal).

Dois pontos chamam a atenção na análise desses resultados: (i) o fato de que independente da amostra analisada, não encontramos na média das regiões brasileiras estimativas que apontassem para presença de baixos salários no setor público, permanecendo sempre o prêmio favorável ao funcionalismo dos estados e; (ii) a heterogeneidade nos resultados encontrados entre as regiões brasileiras.

Em relação à média das regiões, vemos que a utilização de diferentes amostras para o setor privado não altera tão significativamente os valores encontrados. A utilização da amostra [1], que compara a remuneração do setor público com a do privado manufatureiro é a que captura a maior amplitude entre os diferenciais de salário nas regiões, com os maiores níveis de salários para a região Norte e ao mesmo tempo, os menores para a região Sul. Uma explicação para esse comportamento talvez esteja no fato de que o uso do setor manufatureiro como base de comparação do setor público, como encontrada em Van Rijckeghem e Weder (1997), não seja a mais indicada para o estudo de governos subnacionais no Brasil, uma vez que a atividade manufatureira, por não possuir uma participação homogênea na economia dos estados, acaba por não representar em alguns casos os níveis salariais praticados pelos setores privados locais.

Nas amostras [2] e [3], com exceção da região norte do país, os diferenciais de salário a favor do setor público (prêmios) apresentam-se mais elevados na amostra que considera todos os trabalhadores do setor privado. Tal fato pode ser justificado pela existência de uma maior precarização nas condições do trabalho informal nessas regiões.

Quanto à disposição dos diferenciais de salário público/privado nas cinco regiões do país, existe uma clara tendência de que o prêmio médio dos salários se concentre na região Norte, Nordeste e Centro-Oeste, enquanto que as regiões

Sudeste e Sul apresentem prêmios significativamente menores e até pequenas penalidades nos salários recebidos pelos trabalhadores do setor público, como é o caso da região Sul quando calculado pela amostra [1]. Mesmo com o uso de três amostras diferentes para o setor privado, temos algumas mudanças de magnitudes nos diferenciais de salários calculados sem porém, alterar essa relação dos diferenciais entre as regiões brasileiras.

#### **4.2.1 PRÊMIOS DE SALÁRIO LOCALIZADOS OU DISPERSOS**

Para verificar se os prêmios (ou *penalties*) embutidos nos salários dos servidores públicos estaduais brasileiros estão concentrados em alguns grupos de trabalhadores ou dispersos por toda a estrutura hierárquica dos governos estaduais, optamos por reestimar os diferenciais de salário público privado em diferentes coortes de renda.

Na utilização dessa estimativa foi empregada a técnica de *Quantile Regressions (QR)*, presente em Koenker e Basset (1978). A QR é a técnica que quantifica os efeitos das variáveis independentes em diferentes pontos dentro de uma distribuição condicional da variável dependente. Da mesma forma que a OLS estima o efeito de variáveis independentes sobre uma distribuição condicional média da variável dependente, a QR estima o efeito de variáveis independentes em qualquer ponto da distribuição condicional, por exemplo, a média, 10% maiores ou 10% menores, etc.

O uso da QR neste trabalho será feito de forma a proporcionar a visão do comportamento dos salários dentre dois grupos bem distintos de trabalhadores: os que estão entre os 10% piores remunerados e os que estão entre os 10% melhores remunerados. (q10 e q90 respectivamente). Acreditamos que com essas coortes de

renda seja possível capturar o salário dos funcionários com comportamentos bem distintos: os que possuem cargos com pouco poder discricionário<sup>17</sup> (10% menores salários) e também, os funcionários que ocupam os cargos de direção e decisão na área pública (os de salário entre os 10% maiores).<sup>18</sup>

As estimativas dos diferenciais de salários calculados por coortes de renda são apresentadas na tabela 2 a seguir:

**Tabela 2: Diferencial de salários entre o setor público e o setor privado, em diferentes coortes de renda, por região brasileira (média 1995-2004).**

Região	[1]			[2]			[3]		
	q10	média	q90	q10	média	q90	q10	média	q90
Norte	-10%	49%	74%	18%	37%	80%	36%	35%	64%
Nordeste	8%	18%	55%	7%	16%	36%	33%	25%	35%
Centro-Oeste	17%	17%	48%	17%	15%	15%	36%	23%	17%
Sudeste	14%	3%	-6%	16%	8%	-11%	24%	12%	-8%
Sul	5%	-1%	-1%	7%	2%	-1%	15%	5%	-1%
Média	7%	20%	42%	13%	18%	31%	31%	23%	28%

**Nota:** [1] Estatutário+CLT/ Setor Privado Manufatureiro; [2] Estatutário +CLT/ Setor Privado Formal (CLT); [3] Estatutário+ CLT/ Setor Privado Total (Formal e Informal); q10: considerados os 10% menores salários; Média: considerada a média dos salários; q90: considerados os 10% maiores salários.

Com exceção dos resultados da amostra [1], cujos resultados devem ser avaliados com algumas ressalvas quanto à representatividade do setor

<sup>17</sup> Kraay e Van Rijckeghem (1995) e Haque e Shay (1996) apontam que o recebimento de propinas está localizado entre os funcionários com menores salários.

<sup>18</sup> Existe um grande número de trabalhos que apontam o poder discricionário de autoridades e burocratas como uma fonte de corrupção. Dentre eles, podemos citar Gray e Kaufmann (1998), Klitgaard (1998), Garamfalvi (2000), Guedes e Ribeiro Neto (2000), Silva (2001) e Rose-Ackerman (2002).



manufatureiro nos estados, as regiões Norte e Nordeste do país indicam a presença de altos salários sendo pagos na área pública, com a presença generalizada de prêmios nos salários do setor público em praticamente todas as faixas de renda. Na parcela dos trabalhadores enquadrados entre os 10% piores remunerados, o diferencial calculado em relação aos trabalhadores do setor privado total é o que apresenta o maior prêmio dentre as três amostras, sendo de +36% para os trabalhadores da região Norte e de 33% para o da região Nordeste. Já em relação aos trabalhadores que pertencem ao grupo dos melhores remunerados (q90), a análise destas duas regiões aponta que este grupo é o que recebe o maior nível de prêmios em seus salários, independente da amostra utilizada, sendo respectivamente de +74% e +55% na amostra [1], +80% e +36% na amostra dois e +64% e +36% na amostra [3].

As regiões Sul e Sudeste do país apresentaram comportamentos diferentes do restante do país, onde o prêmio de salário aparece nos salários pagos aos trabalhadores públicos que recebem menor remuneração, sendo de +14% e +5% na amostra [1], +16% e + 7% na amostra [2] e + 24% e + 15% na amostra [3]. Em paralelo a essa presença de prêmios nas faixas mais baixas de salário, ambas as regiões Sudeste e Sul oferecem remuneração inferior aos níveis praticados pelo setor privado local, quando analisados os trabalhadores públicos com maiores níveis de remuneração (q90).

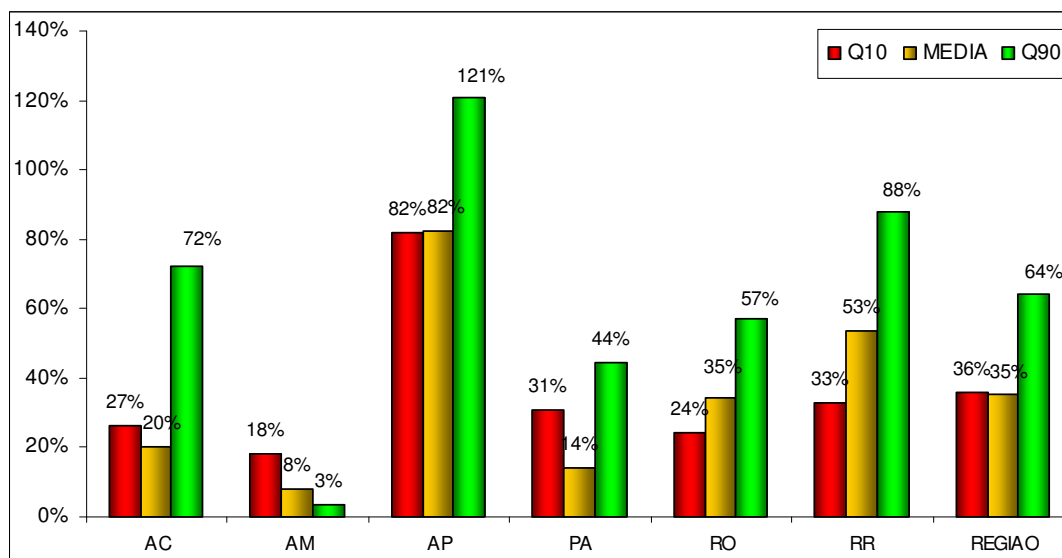
Temos, porém que nos atentar ao fato de que o comportamento de alguns estados difere e muito das médias encontradas para as regiões. Para desenvolvermos tal análise, serão construídas subseções com um maior detalhamento dos estados em cada uma das regiões do país, utilizando como base os diferenciais de salários calculados para os estados a partir da amostra [3], que

avalia a relação dos salários do setor público estadual frente aos pagos pelo setor privado geral (trabalhadores formais e informais).<sup>19</sup>.

#### 4.2.2 RESULTADOS REGIÃO NORTE

Os diferenciais (prêmio ou *penalty*) existentes entre os salários do setor público em relação aos do setor privado calculados para os estados da região Norte do Brasil estão expostos no gráfico 1 a seguir:

**Gráfico 1: Diferencial de salários entre o setor público e setor privado total. Região Norte (valores médios de 1995-2004)**



**Nota:** Q10: Diferencial calculado para os 10% menores salários; MEDIA: Diferencial para a média dos salários; Q90: Diferencial calculado para os 10% maiores salários.

<sup>19</sup> A apresentação dos diferenciais estaduais calculados a partir das amostras [1] e [2] está contemplada no apêndice 2 deste trabalho. A escolha por não realizar a exposição dos mesmos no corpo do trabalho foi tomada de forma a dinamizar a leitura e o desenvolvimento do raciocínio do leitor.

De forma geral, vemos que na região norte todos os governos estaduais sem exceção, oferecem aos seus trabalhadores salários superiores aos oferecidos pela iniciativa privada local, em todos os níveis de renda analisados.

Mesmo com uma considerável variação de magnitude nos diferenciais calculados para a média dos salários (+8% no AM e + 82% no AP, por exemplo), é possível apontar que esta região tem como tendência geral a concentração do prêmio de salários de forma mais representativa entre trabalhadores com maiores níveis de remuneração.

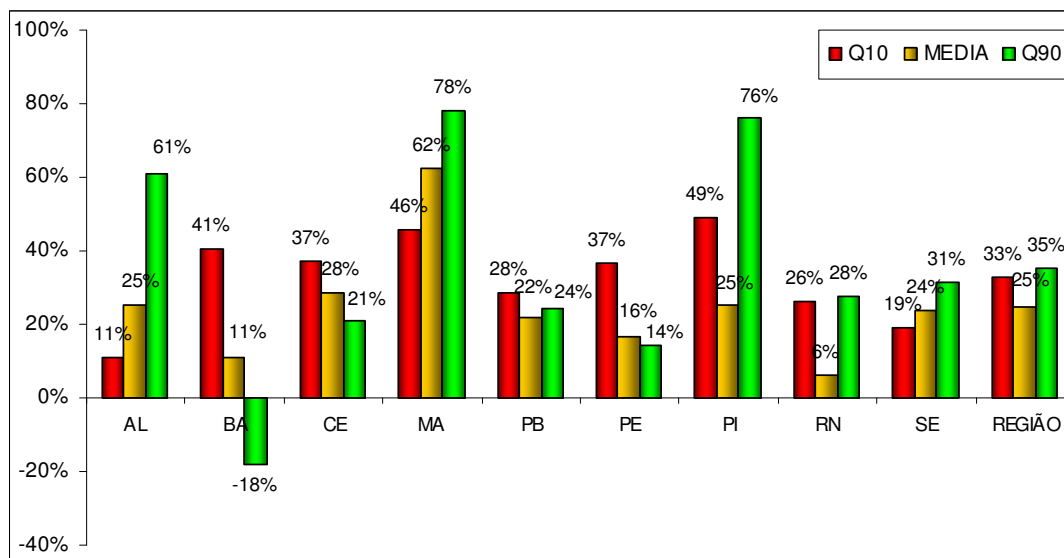
Entre os estados, chama-nos a atenção o comportamento dos salários públicos no Amapá, onde prêmio embutido é o maior de toda a região, praticando um prêmio médio de +82% em relação aos valores praticados no setor privado e chegando ao nível de 121% quando vistos os trabalhadores que estão entre os 10% melhores remunerados.

Ainda avaliando os resultados da região Norte, o estado do Amazonas difere seu comportamento dos demais estados da região. Apesar de também encontrarmos diferenciais positivos nos salários públicos, este estado registra prêmios sensivelmente menores que os demais (8% na média dos salários) e ainda, tem seus prêmios concentrados entre os trabalhadores de menor remuneração.

#### **4.2.3 RESULTADOS DA REGIÃO NORDESTE**

O diferencial (prêmio ou *penalty*) entre os salários do setor público em relação aos pagos pelo setor privado dos estados da região Nordeste do Brasil estão expostos no gráfico 2 a seguir:

**Gráfico 2: Diferencial de salários entre o setor público e setor privado total. Região Nordeste (média 1995-2004)**



**Nota:** Q10: Diferencial calculado para os 10% menores salários; MEDIA: Diferencial para a média dos salários; Q90: Diferencial calculado para os 10% maiores salários.

Os resultados estimados para a região Nordeste do Brasil podem ser apontados como muito próximos aos encontrados para a região Norte. Em praticamente todos os estados encontramos que o salário médio do funcionalismo público é maior que o obtido pelo trabalhador do setor privado.

Analisando a relação entre os salários por coortes de renda, encontramos um grupo de estados que concentra os maiores prêmios de salário entre os trabalhadores de mais alta renda, sendo eles: Alagoas, onde o prêmio dos 10% maiores salários é de quase seis vezes mais do que o presente nos 10% menores salários (61% para o q90 e 11% no q10); seguido pelo estado do Piauí, Maranhão, Rio Grande do Norte e Sergipe.

Os estados da Bahia, Ceará, Paraíba e Pernambuco diferem dos demais pelo fato de que os diferenciais de salário público/privado serem maiores entre os trabalhadores públicos de menor renda. O estado da Bahia salta aos olhos como

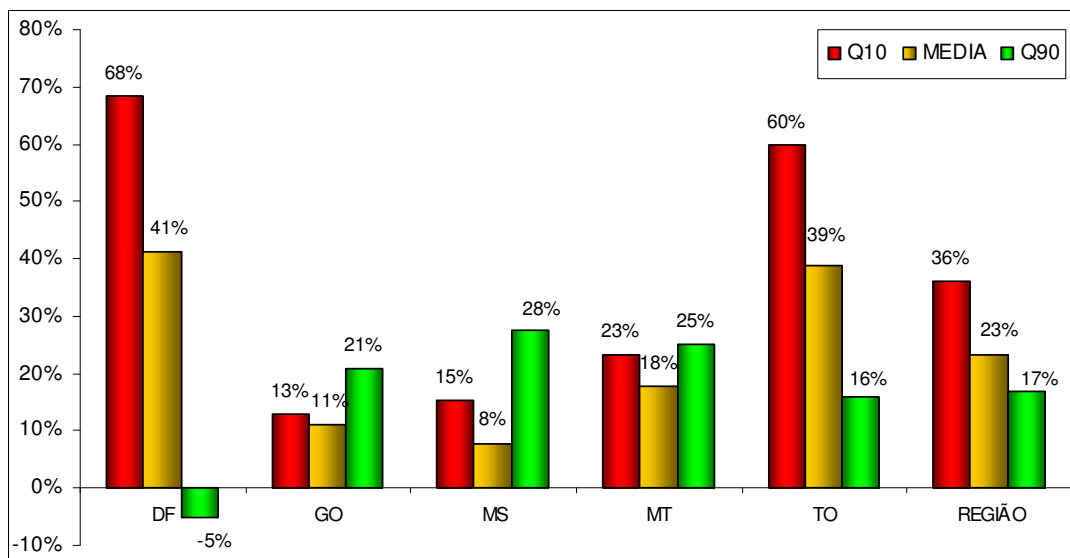
exemplo deste grupo, pois apesar de seu prêmio médio de salários ser um dos menores da região, estimado em +11%, o diferencial positivo para os trabalhadores de menor renda chega à casa de +41%. Em relação aos trabalhadores que recebem os 10% maiores salários, a Bahia foi o único estado de toda a região onde encontramos *penalties*, oferecendo uma remuneração 18% inferior à encontrada no setor privado local.

#### 4.2.4 RESULTADOS DA REGIÃO CENTRO OESTE

O diferencial existente entre os salários do setor público em relação aos pagos pelo setor privado dos estados da região Centro-Oeste do Brasil estão expostos no gráfico 3 a seguir:

**Gráfico 3: Diferencial de salários entre o setor público e setor privado total.**

**Região Centro-Oeste (média 1995-2004)**



**Nota:** Q10: Diferencial calculado para os 10% menores salários; MEDIA: Diferencial para a média dos salários; Q90: Diferencial calculado para os 10% maiores salários.

Não diferente das regiões Norte e Nordeste, as estimativas de diferenciais de salário para a região Centro Oeste do país apontam para a existência de altos salários no setor público de todos os estados ali presentes.

De forma clara pode-se apontar que a média da região, disposta anteriormente na tabela 2 está sendo condicionada pelo comportamento do Tocantins e do Distrito Federal, que devido aos altos valores de suas estimativas, estão levando a média da região para cima. O prêmio médio estimado para o salário destes estados é de +39% e +41% respectivamente, com uma considerável concentração entre os trabalhadores com menor nível de remuneração (pertencentes ao grupo q10), atingindo o prêmio de +68% no DF e +60% em TO. Dentre o grupo dos trabalhadores melhores remunerados, o DF foi o único estado a apresentar *penalty* de -5%.

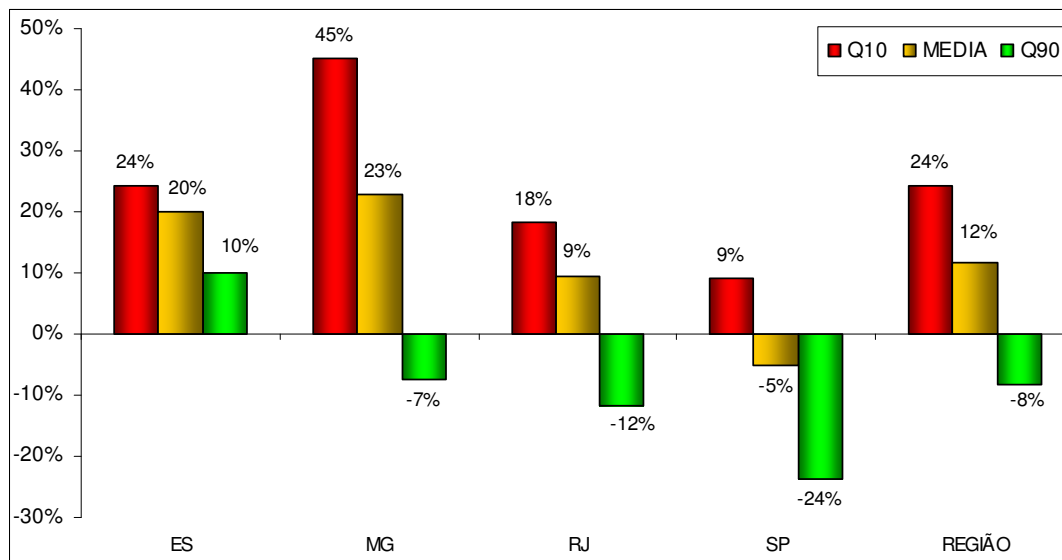
Os demais estados dessa região, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul apresentaram de forma geral prêmios nos salários médios, com percentuais mais expressivos dentre os servidores públicos que atuam nos cargos de direção (q90).

#### **4.2.5 RESULTADOS DA REGIÃO SUDESTE**

O diferencial (prêmio ou *penalty*) entre os salários do setor público em relação aos pagos pelo setor privado dos estados da região Sudeste do Brasil estão expostos no gráfico 4 a seguir:

#### Gráfico 4: Diferencial de salários entre o setor público e setor privado total.

##### Região Sudeste (média 1995-2004)



**Nota:** Q10: Diferencial calculado para os 10% menores salários; MEDIA: Diferencial para a média dos salários; Q90: Diferencial calculado para os 10% maiores salários.

A região sudeste apresentou uma grande heterogeneidade entre os estados que a compõe. Considerando a relação entre os salários público e privado para a média dos salários, temos que apenas o estado de São Paulo difere do restante do grupo. Ali, as estimativas sugerem que o estado pratica salários inferiores aos encontrados no setor privado local (5% menores).

Minas Gerais é o estado da região que apresenta o maior prêmio para a média dos salários, +23%, seguido por Espírito Santo, com +10% e Rio de Janeiro com +9%.

À exceção do Espírito Santo, nenhum governo estadual da região sudeste paga prêmios de salários a seus dirigentes, que recebem valores inferiores ao praticados pelo mercado de trabalho privado. No caso de São Paulo, esse *penalty* chega a alcançar -24%; sendo -12% no Rio de Janeiro e -7% em Minas Gerais.

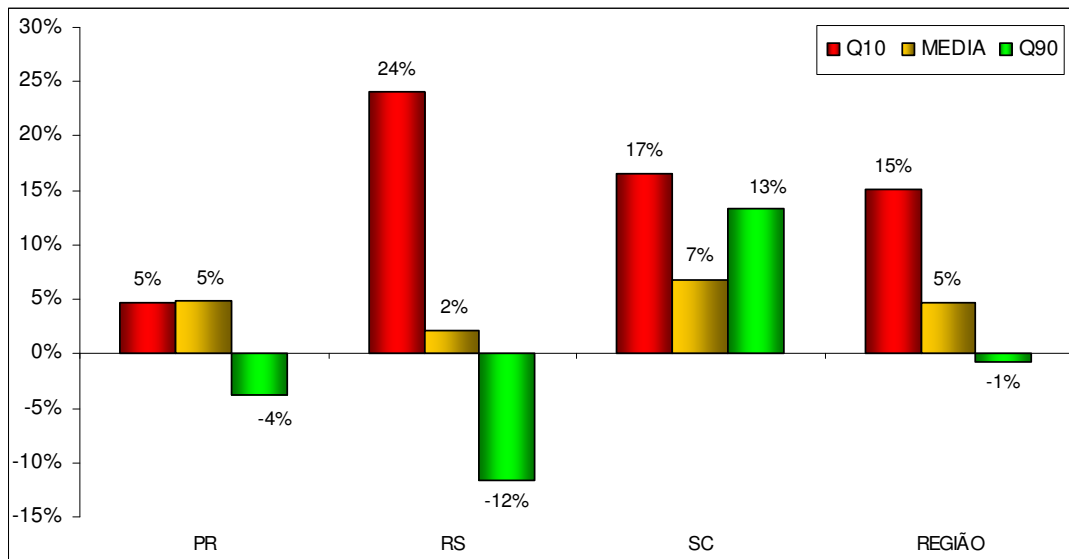
Já no outro extremo da amostra, no grupo dos trabalhadores que recebem os 10% menores salários, encontramos prêmios em todos os estados da região, sendo que Minas Gerais registra o maior percentual, (+45%).

#### 4.2.6 RESULTADOS DA REGIÃO SUL

O diferencial (prêmio ou penalty) entre os salários do setor público em relação aos pagos pelo setor privado dos estados da região Sul do Brasil estão expostos no gráfico 5 a seguir:

**Gráfico 5: Diferencial de salários entre o setor público e setor privado total.**

**Região Sul (média 1995-2004)**



**Nota:** Q10: Diferencial calculado para os 10% menores salários; MEDIA: Diferencial para a média dos salários; Q90: Diferencial calculado para os 10% maiores salários.

Estendendo nosso olhar para a região Sul do país, o que vemos é a prática de três diferentes políticas salariais, diferença essa só perceptível quando analisada por coortes de renda.



No estado do Paraná, o prêmio estimado para a média dos salários do setor público é de aproximadamente 5%, percentual muito próximo ao encontrado junto aos trabalhadores pertencentes ao grupo dos 10% piores remunerados. Em relação aos cargos de direção, o salário pago pelo setor público não acompanha as práticas do setor privado, registrando um *penalty* de pouco mais de 4%.

No Rio Grande do Sul, podemos observar que as estimativas relativas à média dos salários não reflete o diferencial público privado nos extremos da folha de pagamentos do estado. Na média dos salários nossos testes indicam a existência de um prêmio de salários próximo de zero (+2%), sinalizando que de certa forma, os salários estão acompanhando o setor privado local. Na amostra dos trabalhadores piores remunerados, o encontrado foi um expressivo prêmio de +24% situação bem diferente do grupo dos 10% melhores, onde estimamos *penalties* de -12%.

O estado de Santa Catarina difere dos demais da região por ser o único onde encontramos prêmios de salários para o setor público em todas as coortes de renda analisadas, sendo de +17% entre os 10% menores salários, +7% na média e +13% entre os melhores remunerados.

## **5 – CONCLUSÕES**

A literatura existente sobre corrupção considera que os níveis de remuneração praticados na área pública podem ser considerados como uma das causas que levam à prática de corrupção. A partir dessa premissa, tem-se a idéia de que a corrupção poderia ser combatida ou mesmo minimizada com o estabelecimento de maiores salários junto ao funcionalismo público.

Dado que não existem motivos que descartem a existência da elevada corrupção no Brasil, este trabalho teve como objetivo realizar a análise da dinâmica

dos salários pagos pelos governos estaduais do país entre os anos de 1995 a 2004. Para tal, foi aplicado o modelo de decomposição de salários desenvolvido em Oaxaca (1973) de forma a verificar a existência de um diferencial de salários entre o setor público estadual e o respectivo setor privado bem como, se esse mesmo é expresso na forma de prêmios ou *penalties* de salários.

Quanto à relação entre os salários dos funcionários públicos e dos privados, encontramos resultados que não diferiram muito da experiência internacional apontada pela literatura. Vimos que é prática quase que generalizada o pagamento de salários maiores no setor público (prêmios) entre os salários médios dos governos estaduais, registrando pequenas diferenças de tendência entre as regiões brasileiras. As estimativas apontam para uma maior concentração de prêmios elevados nos estados da região Norte, Nordeste e Centro-Oeste e baixos prêmios e em alguns poucos casos *penalties* entre os do Sudeste e Sul do país.

A separação por classe de renda (10% maiores salários, média e 10% piores salários) mostrou-nos a heterogeneidade de resultados entre as regiões. Entre os funcionários 10% melhores remunerados (entendidos como dirigentes) encontramos a presença de prêmios de salários em 20 dos 27 estados brasileiros, com a tendência de que estes sejam penalizados nas regiões Sudeste e Sul do país. Dentre os trabalhadores com menor remuneração (10% piores salários), foram detectados prêmios de salário para o servidor público estadual em todos vinte e seis estados e no Distrito Federal, com percentuais variando de +5% no Paraná até +82% no Amapá.

Haja vista a presença generalizada de prêmios nos salários no setor público estadual, este trabalho conclui que independente da qualidade das instituições, não

é possível habilitar os baixos salários como fonte da corrupção nos estados, uma vez que eles praticamente não existem.

Este trabalho reconhece a amplitude do tema corrupção tendo abordado apenas o aspecto referente aos incentivos do servidor público, através da análise de seus salários. Outros fatores relevantes, tais como o estabelecimento de melhores mecanismos de controle e Accountability convertem-se em uma importante agenda de futuros estudos sobre o tema.

## **6 - BIBLIOGRAFIA**

Acemoglu, D, e Verdier, T, (1998) Property rights, corruption and the allocation of talent: a general equilibrium approach, *The Economic Journal*, vol 108, n450,

Acemoglu, D, e Verdier, T, (2000) The choice between market failures and corruption, *The American Economic Review*, vol 90, n1,

Andvig, J-C., Fjeldstad, O-H., Amundsen, I., Sissener T., Soreide, T. (2000) Research on corruption: A policy oriented survey. CMI and NUPI.

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.

Becker, G. S. (1968) Crime and Punishment: An Economic Approach. *Journal of Political Economy*, 76, 169-217.

Becker, G. S., Stigler, G. (1975) Law Enforcement, Malfeasance and Compensation of Enforcers. *Journal of Legal Studies*, 3, 1, 1-18.

Bellante, D, e Long, J, The political economy of rent-seeking society: the case of public employees and their union, *Journal of Labor Research* 2(1):1-14,

Belman, D.; Heywood, J.S. (1990) "The effect of establishment and firm size on public wage differentials", *Public Finance Quarterly*, 18:221-235.

- 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.
- Ehrenberg, R, e Schwarz, J, (1986) Public sector labor markets, In *Handbook of Labor Economics*, edited by Orley ashenfelter and Richard Layard, Amsterdam: North-Holland,
- Glaeser, E., Saks, R. (2004) *Corruption in America*. NBER Working Paper, 10821.
- Gueddes, B., Ribeiro Neto, A., 2000. Fontes Institucionais da corrupção no Brasil, in Rosenn, K,S,, Downes, R,, (eds,). *Corrupção e reforma política no Brasil: o impacto do impeachment de Collor*, Rio de Janeiro, Editora FGV.
- 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.
- Haque, N, e Sahay,R, (1996) Do Government Wage Cuts Close Budget Deficits? A Conceptual Framework for Developing Countries and Transition Economies. IMF Working Staff Papers.
- Heckman, J, (1979) Sample selection bias as specification error, *Econometrica* 47(1):153-61,
- 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.
- Kraay, Aart e Van Rijckeghem, C, (1995) Employment and wages in Public Sector: a cross-country study, *IMF Working Paper*, 70,
- Koenker, R, e Basset, G (1978) Regression Quantiles, *Econometrica* 46(3):33-50,
- Lindbeck, Assar, 1998, "Swedish Lessons for Post-Socialist Countries" (unpublished; Stockholm: University of Stockholm Institute for International Economic Studies).
- Mauro, P, (1996) The effects of corruption on growth, investment, and government expenditure, *IMF Working Paper*, 98,
- Mello, C,A,V, (2002). Alta corrupção e baixa accountability: problemas, conceitos e uma reflexão sobre um levantamento de auditorias desenvolvidas pelo Tribunal de Contas da União em obras do Governo Federal, *3<sup>o</sup> Encontro Nacional da ABCP - Associação Brasileira de Ciência Política*.
- Oaxaca, R, (1973) Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, 140, 693-709,
- Panizza, U, (2001) Public Sector wages and Bureaucratic quality: evidence from Latin American, *Economia*, Fall,
- 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*.
- Rose-Ackerman, S. (1975) The Economics of Corruption. *Journal of Public Economics*, 4, 187-203.

- \_\_\_\_\_ (1996) Democracy and the “Grand” Corruption. *International Social Science Journal*, 158, 3, 365-380
- Samuels, D, (2001) Money, Elections, and Democracy in Brazil, *Latin American Politics and Society*, vol 43, no 2 (Summer), page 27-48,
- Silva, M. F. G., 1995. A economia política da corrupção no Brasil: o escândalo do orçamento. São Paulo: NPP – Núcleo de Pesquisas e Publicações, Série Relatórios de Pesquisa, nº 3.
- Silva, M. F. G., 2001. A economia política da corrupção no Brasil. São Paulo: Editora Senac São Paulo, Série Ponto Futuro: 8.
- Sosa, Luis A. (2004) Wages and Other Determinants of Corruption. *Review of Development Economics* 8 (4), 597-605.
- Shleifer, A, e Vishny, R,W,(1993) *Corruption*, Quarterly Journal of Economics CIX:599-617,
- Shleifer, A, e Vishny, R,W,(1998) *The grabbing hand: government pathologies and their cures*, Harvard University,
- Tanzi, V.(1998), Corruption Around the World Causes, Consequences, Cures, *IMF Staff Papers*, Vol. 45, No. 4 (December 1998)
- Rijckeghem, Caroline Van and Beatrice Weder. 1997. “Corruption and the Rate of Temptation: Do Low Wages in the Civil Service Cause Corruption?” *IMF Working Paper* No. 97/73, International Monetary Fund, Washington D.C.
- Wolf, T, e Gurden, E, (2000) Improving governance and fighting corruption in Baltic and CIS countries: the role of the IMF, International Monetary Fund,

## APÊNDICE

### APÊNDICE 1.

**Tabela A.1.1: Estatística Descritiva do Setor Privado Manufatureiro**

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Variável Dependente				
LN salário ajustado	1.97	0.81	-1.74	6.43
Variáveis Independentes				
Anos de estudo	7.31	3.95	1	16
Anos de estudo <sup>2</sup>	69.11	65.24	1	256
Idade	33.19	10.92	18	65
Idade <sup>2</sup>	1221.14	827.33	324	4225
Dummy de Gênero-1 homem	0.79	0.40	0	1
Dummy de Cor – 1 branco	0.54	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.62	6.18	0	65
Anos de Experiência <sup>2</sup>	59.65	151.62	0	4225
Dummy de Sindicalização – 1 sindicalizado	0.24	0.43	0	1

**Tabela A.1.2: Estatística Descritiva do Setor Privado Formal**

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Variável Dependente				
LN salário ajustado	2.08	0.82	-1.74	6.72
Variáveis Independentes				
Anos de estudo	8.76	4.05	1	16
Anos de estudo <sup>2</sup>	93.20	72.29	1	256
Idade	33.36	10.77	18	65
Idade <sup>2</sup>	1229.66	819.82	324	4225
Dummy de Gênero-1 homem	0.65	0.47	0	1
Dummy de Cor – 1 branco	0.57	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.89	6.13	0	65
Anos de Experiência <sup>2</sup>	61.55	147.01	0	4225
Dummy de Sindicalização – 1 sindicalizado	0.27	0.44	0	1

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

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Variável Dependente				
LN salário ajustado	2.01	0.84	-1.89	6.72
Variáveis Independentes				
Anos de estudo	8.56	4.09	1	16
Anos de estudo <sup>2</sup>	90.04	71.93	1	256
Idade	33.03	11.00	18	65
Idade <sup>2</sup>	1212.26	839.07	324	4225
Dummy de Gênero-1 homem	0.65	0.47	0	1
Dummy de Cor – 1 branco	0.56	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	4.58	6.01	0	65
Anos de Experiência <sup>2</sup>	57.18	144.67	0	4225
Dummy de Sindicalização – 1 sindicalizado	0.23	0.42	0	1

**Tabela A.1.4: Estatística Descritiva do Setor Público Estadual (estatutários e celetistas).**

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Variável Dependente				
LN salário ajustado	2.64	0.82	-1.56	6.90
Variáveis Independentes				
Anos de estudo	12.10	3.70	1	16
Anos de estudo <sup>2</sup>	160.29	78.50837	1	256
Idade	38.94	9.78	18	65
Idade <sup>2</sup>	1612.75	807.43	324	4225
Dummy de Gênero-1 homem	0.41	0.49	0	1
Dummy de Cor – 1 branco	0.57	0.49	0	1
Anos de Experiência (no trabalho)	11.65	7.75	0	49
Anos de Experiência <sup>2</sup>	195.84	226.79	0	2401
Dummy de Sindicalização – 1 sindicalizado	0.38	0.48	0	1



## APÊNDICE 2

**Tabela A.2.1: Diferencial de salários médio entre o setor público e o setor privado manufatureiro por coorte de renda nos estados (média 1995-2004)**

ESTADOS	Q10	MÉDIA	Q90
DF	65,4%	34,1%	-8,9%
GO	0,5%	10,2%	43,3%
MS	8,1%	3,7%	51,7%
MT	3,0%	8,8%	43,5%
TO	10,1%	29,9%	110,6%
CENTRO-OESTE	17,4%	17,4%	48,1%
AC	-11,2%	59,3%	77,4%
AM	-6,8%	-4,4%	18,4%
AP	-21,1%	89,1%	91,3%
PA	16,0%	4,3%	38,1%
RO	16,4%	79,6%	204,9%
RR	-56,7%	63,9%	9,6%
NORTE	-9,7%	48,7%	74,4%
AL	-3,4%	3,5%	64,4%
BA	16,7%	-5,2%	-28,6%
CE	10,0%	19,3%	11,1%
MA	22,5%	77,4%	204,5%
PB	4,8%	8,4%	6,3%
PE	15,4%	6,2%	4,1%
PI	-12,0%	21,0%	115,0%
RN	19,4%	14,8%	73,7%
SE	2,6%	16,2%	43,3%
NORDESTE	8,5%	18,0%	54,9%
PR	-3,0%	0,9%	-5,1%
RS	12,0%	-4,9%	-12,6%
SC	6,9%	1,6%	14,8%
SUL	5,3%	-0,8%	-1,0%
ES	20,8%	8,6%	14,7%
MG	31,4%	13,0%	-4,3%
RJ	6,1%	2,2%	-8,1%
SP	-4,2%	-12,0%	-26,4%
SUDESTE	13,5%	3,0%	-6,0%

**Nota:** Q10: considerados os 10% menores salários; Média: considerada a média dos salários; Q90: considerados os 10% maiores salários.

**Tabela A.2.1: Diferencial de salários médio entre o setor público e o setor privado formal por coorte de renda nos estados (média 1995-2004)**

ESTADOS	Q10	MÉDIA	Q90
DF	58,5%	38,9%	-2,7%
GO	0,8%	5,9%	22,3%
MS	7,1%	0,5%	18,5%
MT	6,7%	11,2%	20,2%
TO	13,0%	19,7%	16,5%
CENTRO-OESTE	17,2%	15,3%	15,0%
AC	15,2%	21,0%	115,2%
AM	2,8%	1,9%	0,3%
AP	53,1%	90,1%	133,8%
PA	11,5%	5,1%	33,5%
RO	18,8%	35,8%	82,4%
RR	9,4%	70,6%	112,7%
NORTE	18,5%	37,4%	79,6%
AL	-4,1%	20,9%	76,0%
BA	17,6%	3,3%	-21,0%
CE	8,9%	17,6%	11,3%
MA	18,9%	55,1%	101,6%
PB	4,3%	8,4%	24,4%
PE	15,1%	9,5%	10,5%
PI	-3,6%	12,1%	64,8%
RN	-2,2%	0,3%	24,5%
SE	7,1%	18,1%	32,1%
NORDESTE	6,9%	16,2%	36,0%
PR	-4,1%	2,0%	-3,9%
RS	15,4%	-2,0%	-14,6%
SC	11,0%	5,3%	14,1%
SUL	7,4%	1,8%	-1,5%
ES	17,9%	15,1%	-0,1%
MG	33,9%	18,5%	-9,5%
RJ	13,1%	7,6%	-10,5%
SP	1,0%	-7,2%	-23,7%
SUDESTE	16,5%	8,5%	-11,0%

**Nota:** Q10: considerados os 10% menores salários; Média: considerada a média dos salários; Q90: considerados os 10% maiores salários.

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)