

Diferenciais de Salários entre Empresas Estatais e Privadas: Novos Resultados

ROBERTO MACEDO

Resumo

O artigo estende trabalho anterior onde, a partir de dados de 1981, foram examinados aspectos gerais do tema e um único caso em que foram comparados os salários dos trabalhadores de um par de empresas (uma empresa privada e uma estatal), de um mesmo ramo de atividade e de tamanhos aproximados. Neste novo estudo, o número de pares de empresas foi ampliado para dez, os dados foram atualizados até 1983, a análise incluiu também os salários indiretos e foi também formulado um modelo tratando conjuntamente todas as amostras e com a variável tamanho incluída de forma explícita. As conclusões confirmam a existência de vantagens dos trabalhadores das empresas estatais, não explicadas

O autor é Professor do Departamento de Economia da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo.

pelas características dos trabalhadores, pelo ramo de atividade e tamanho da empresa.

Abstract

In this article the author extends his previous work on the same topic, where he examined a case study in which wage differentials were analyzed by taking data from a pair of firms – one private and one state enterprise – of approximately the same size and belonging to the same industry. In this paper, the number of pairs of firms were extended to ten, the data updated, fringe benefits included in the analysis and a model was formulated to treat all the cases together in order to obtain more general conclusions. The analysis confirms that the workers of state enterprises benefit from a positive net differential, not explained by their individual characteristics, or by the industry and size of the firms.

O texto a seguir estende os resultados

de um trabalho anterior sobre o mesmo assunto⁽¹⁾. Essa extensão foi feita inicialmente num relatório de pesquisa onde o tema é discutido com maiores detalhes (MACEDO, 1986).

Quatro aspectos constituíram o interesse principal dessa ampliação, o primeiro sendo a utilização de dados mais recentes, de 1983, uma vez que os resultados anteriores referiam-se a 1981. O segundo consistiu no tratamento de um maior número de casos em que foram analisados pares de empresas (uma estatal e outra no setor privado), do mesmo ramo de atividade e de tamanho aproximado, com vistas à avaliação de diferenciais intra-ocupacionais de salários entre os dois setores e sua análise. O terceiro aspecto agora investigado é o da incorporação de informações sobre os salários indiretos. Finalmente, todas as amostras relativas a ocupações, ramos de atividade e pares de empresas são agrupadas num único modelo, onde o tamanho das empresas é explicitamente incluído. Isto, em lugar de análise por pares de empresas, em que o procedimento de comparar empresas de tamanho aproximado realizou-se em condições precárias, dadas as diferenças de tamanho encontradas. Além de procurar superar essa deficiência, esse modelo constituiu-se numa tentativa de generalizar os resultados dos vários casos de pares de empresas analisados, na medida em que continua centrando seu interesse no diferencial de salários entre trabalhadores dos dois setores.

Levando-se em conta esses aspectos, a organização do texto foi feita em quatro seções. A primeira transcreve, de trabalhos anteriores, o modelo de decomposição de diferenciais de salários utilizado na análise dos pares de empresas, no qual se procura isolar aquela parte do diferencial não explicada pelas características dos trabalhado-

res e das empresas, mas apenas pela sua condição de estatal ou pertencente ao setor privado. Na mesma seção são apresentados alguns dos novos resultados encontrados.

A segunda seção aborda, teórica e empiricamente, a questão de salários indiretos, enquanto que a terceira trata do modelo que generaliza as conclusões dos estudos de casos. A seção final sintetiza as conclusões da análise.

1. Um Modelo de Decomposição de Diferenciais de Salários⁽²⁾

Dentro de uma empresa, seja do setor público ou privado, o efeito combinado das características da oferta e da demanda de mão-de-obra determina uma estrutura de salários. O fato de a empresa ser estatal pode estabelecer uma característica específica do lado da demanda, fazendo com que pague salários diferentes daqueles observados nas empresas privadas, para as mesmas ocupações exercidas pelos trabalhadores. A questão que se coloca, portanto, é de como isolar aquela parte do diferencial que pode ser atribuída a essa característica.

Admite-se inicialmente que é possível comparar os salários de empresas privadas e estatais de tamanho semelhante, atuando dentro de uma mesma indústria. Com isso procura-se isolar o efeito de outras características que influenciam os salários do lado da demanda, de tal forma que desse lado a diferença crucial entre os dois grupos de empresas seja a condição de propriedade privada ou estatal. Constatados diferenciais de salários entre esses dois grupos, quando avaliados numa mesma ocupação, pode-se decompor esses diferenciais em duas parcelas: (a) uma que decorreria de diferenças entre as características (escolaridade e idade, entre outras), dos trabalhadores dos

(1) Esse trabalho foi publicado sob a forma de livro (MACEDO, 1985a) e parte dele num artigo (MACEDO, 1985b).

(2) Esta seção apresenta trechos retirados de MACEDO (1985a e 1985b). A transcrição é feita para facilitar o acesso do leitor ao modelo utilizado.

dois grupos de empresas; (b) outra que seria o resultado da política salarial adotada pelas empresas estatais relativamente às empresas privadas.

A primeira parcela, associada às características dos trabalhadores, para ser avaliada exige o conhecimento do peso que cada característica recebe na determinação das estruturas salariais das empresas públicas e das empresas privadas. Como não se sabe *a priori* se são diferentes as estruturas que prevalecem nos dois casos, pode-se calcular essa parcela com base em dois critérios: os pesos ou a estrutura das empresas públicas e, alternativamente, os das empresas privadas. Obtida a primeira parcela, a segunda pode ser calculada por resíduo⁽³⁾.

A técnica que será utilizada para decompor dessa forma os diferenciais de salários foi inicialmente desenvolvida na análise do problema da discriminação segundo o sexo⁽⁴⁾. Essa técnica exige formalização, para o que será introduzida a seguinte notação:

\bar{w}_e = salário médio nas empresas estatais, para uma amostra de trabalhadores dentro de uma ocupação.

\bar{w}_p = salário médio nas empresas privadas, para uma amostra de trabalhadores dentro da mesma ocupação.

\bar{X}_e = vetor de características dos trabalhadores das empresas estatais, avaliadas no seu ponto médio.

\bar{X}_p = vetor de características dos tra-

(3) Conforme se poderá verificar em seguida, se as estruturas de pesos das empresas estatais e privadas fossem iguais, a segunda parcela seria nula, com os diferenciais sendo associados apenas às características dos trabalhadores.

(4) Veja-se OAXACA (1973).

balhadores das empresas privadas, avaliadas no seu ponto médio.

f_e = estimativa da estrutura de pesos com que essas características são avaliadas pelas empresas estatais, obtida por regressão linear, incluindo-se um termo constante.

f_p = estimativa da estrutura das empresas privadas, obtida da mesma forma.

$\tilde{w}_e - f_p(\bar{X}_e)$ = salário médio que os empregados das empresas estatais receberiam se suas características fossem avaliadas segundo a estrutura de pesos do setor privado.

$\tilde{w}_p = f_e(\bar{X}_p)$ = salário médio que os empregados das empresas privadas receberiam se suas características fossem avaliadas segundo a estrutura de pesos da empresa estatal.

O diferencial a decompor é então dado por $(\bar{w}_e - \bar{w}_p)$, se avaliado pela sua diferença em termos absolutos, ou $(\ln \bar{w}_e - \ln \bar{w}_p)$, se avaliado pelo logaritmo da sua proporção. Para simplificar a notação, vamos prosseguir com o diferencial em termos absolutos, isto é $(\bar{w}_e - \bar{w}_p)$. Com base na identidade a seguir, esse diferencial será decomposto em dois termos, ou seja:

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv (\bar{w}_e - \tilde{w}_p) + (\tilde{w}_p - \bar{w}_p) \quad (1)$$

expressão obtida somando e subtraindo \tilde{w}_p ao lado direito de (1). Levando-se em conta que a função de regressão passa pelos pontos médios de w_e e de X_e (e de w_p e de X_p), podemos reescrever (1) como segue:

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv \{f_e(\bar{X}_e) - f_e(\bar{X}_p)\} + \{f_e(\bar{X}_p) - f_p(\bar{X}_p)\} \quad (2)$$

ou reagrupando:

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv f_e(\bar{X}_e - \bar{X}_p) + (f_e - f_p)(\bar{X}_p) \quad (3)$$

Note-se que o primeiro termo do lado direito de (3) representa a parcela do diferencial que pode ser atribuída às características dos trabalhadores, neste caso tomando-se como critério a estrutura de pesos das empresas estatais. A segunda parcela representa um diferencial líquido do efeito dessas diferentes características. Conceitualmente, ela resulta da avaliação diversa que cada estrutura atribui a trabalhadores com as mesmas características (no caso, \bar{X}_p) e esse termo representa, assim, as diferenças entre as empresas estatais e privadas na determinação dos salários de seus empregados.

Adotando-se o segundo critério, isto é, a estrutura de pesos do setor privado, pode-se demonstrar que os resultados correspondentes são:

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv (\tilde{w}_e - \bar{w}_p) + (\bar{w}_e - \tilde{w}_e) \quad (4)$$

esta obtida pela adição e subtração de \tilde{w}_e no seu lado direito, e

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv \{f_p(\bar{X}_e) - f_p(\bar{X}_p)\} + \{f_e(\bar{X}_e) - f_p(\bar{X}_e)\} \quad (5)$$

donde se chega, finalmente, a

$$\bar{w}_e - \bar{w}_p \equiv f_p(\bar{X}_e - \bar{X}_p) + (f_e - f_p)(\bar{X}_e) \quad (6)$$

com, *mutatis mutandis*, a mesma interpretação anterior.

Na prática, os resultados (3) e (6) podem ser comparados para verificar como são sensíveis à adoção das duas estruturas de

pesos estimadas por análise de regressão, isto é, f_e e f_p . Fica agora evidente, pelo segundo termo do lado direito das mesmas fórmulas, que a decomposição só apresentará diferenciais entre empresas privadas e estatais, não associados às características dos trabalhadores, se as estruturas f_e e f_p forem diferentes. Se forem iguais, o segundo termo do lado direito de (6) desaparece. Essa igualdade é uma hipótese testável e será examinada posteriormente.

Do ponto de vista teórico, os fundamentos dessa decomposição admitem uma interpretação eclética. Tradicionalmente, a análise tem sido baseada no enfoque do capital humano, no qual as variações de salários são associadas às diferentes características dos trabalhadores. Estas, por sua vez, decorrem essencialmente de decisões individuais sobre investimentos que aumentam a produtividade das pessoas. Com o enfoque do capital humano explicando a parcela do diferencial de salários dada pelo primeiro termo do lado direito de (3) ou (6), a segunda parcela pode ser interpretada como um excedente ou renda econômica, paga por diferentes empresas a indivíduos com as mesmas características.

A interpretação aqui adotada é mais abrangente. Conquanto se reconheça o papel das características dos trabalhadores na determinação de sua produtividade e de seus salários, entende-se também que condições do lado da demanda de mão-de-obra têm igualmente papel relevante na explicação dos diferenciais de salários. Esse papel da demanda vai além da própria tentativa de identificar diferenciais entre empresas privadas e estatais. O nível de escolaridade, por exemplo, pode ser utilizado pelas empresas apenas com um critério de seleção que, refletindo práticas sociais consagradas, pode ser até mesmo um instrumento de discriminação, ao ser fixado para ocupações que, a rigor, prescindem do nível de escolaridade exigido para o seu exercício.

Um outro exemplo diz respeito ao sexo,

outra variável usualmente incluída no vetor de características dos trabalhadores. Na teoria do capital humano, os menores salários pagos às mulheres são vistos como o resultado de um menor incentivo que elas têm para investir no aprimoramento de suas características produtivas, como consequência de sua irregularidade na participação na força de trabalho. Na nossa opinião, seus menores salários podem advir também de simples discriminação.

Ainda do lado da demanda vale acrescentar que há outras forças que a literatura aponta como tendo papel relevante. Entre elas estão o poder de mercado, o grau de sofisticação tecnológica e as práticas organizacionais. Para captar aproximadamente o papel dessas e outras variáveis atuando do lado da demanda, procuraremos fazer a análise empírica controlando por indústria e tamanho das empresas⁽⁵⁾.

A discussão teórica em torno do enfoque do capital humano é sabidamente controversa e seu esclarecimento a nível empírico acaba sendo limitado pela ausência de modelos que permitam discriminar entre hipóteses concorrentes e também pelas limitações impostas pela natureza dos dados disponíveis. Este estudo não foge a esta regra. Contudo, entende-se que a forma como a análise empírica será desenvolvida constitui um avanço relativamente àquilo que a literatura apresenta sobre o assunto.

Conforme se pode verificar dessa literatura, a decomposição representada pelas fórmulas (3) ou (6) já foi aplicada à análise dos diferenciais de salários entre o governo

e o setor privado, nos Estados Unidos e Canadá⁽⁶⁾. Ainda que adotando a mesma técnica de decomposição e além de referir-se ao Brasil, este trabalho é diferente sob vários aspectos: (a) ao contrário desses estudos, diz respeito especificamente a trabalhadores das empresas estatais e não a funcionários públicos da administração central; (b) como avanço relativamente ao que mostra a literatura, foi possível controlar a análise por ocupação, indústria e tamanho de empresa, tornando os resultados menos vulneráveis às críticas que essa literatura tem recebido, no sentido de que ignora diferenças ocupacionais e o papel de variáveis atuando do lado da demanda⁽⁷⁾; (c) a experiência será medida especificamente pelo tempo de serviço na empresa e não pelo procedimento tradicional que recorre a variáveis relacionadas com a idade, como é o caso da idade menos anos de escolaridade menos seis.

Também é importante assinalar que a metodologia adotada consagra o chamado critério da equivalência ou comparabilidade – relativamente ao setor privado – como orientador do processo de administração de salários no setor estatal. Ou seja, os salários pagos pelo setor privado, dentro de uma mesma ocupação e para trabalhadores com características semelhantes, constituem um padrão que também deve ser seguido pelo setor público. Note-se, por exemplo, pela fórmula (3) que, prevalecendo esse critério, o segundo termo do seu lado direito deixa de existir, com o eventual diferencial encontrado sendo explicado apenas pelo primeiro termo, ou seja, pelas características dos trabalhadores.

Razões ligadas às questões de eficiência econômica e equidade social justificam a adoção desse critério, juntamente com os aspectos vulneráveis de critérios alternati-

(5) Os sindicatos no Brasil são organizados por indústria e região. Sua atuação sobre os salários só voltou a ser sentida recentemente e ainda é excepcional nessas duas dimensões. De qualquer forma, a análise empírica será controlada por indústria e o controle por tamanho de empresa pode ser entendido como uma forma aproximada de levar em conta as diferenças regionais, uma vez que a ação dos sindicatos tem sido mais forte nas regiões onde se localizam as maiores empresas.

(6) Veja-se SMITH (1977) E GUNDERSON (1979), respectivamente.

(7) Veja-se, por exemplo, MUNNELL & CONNOLLY (1979, p.29, nota 4).

vos. O critério da equivalência é considerado eficiente na medida em que, pagando mais ou pagando menos que o setor privado, o setor público estaria fugindo dos padrões presumivelmente mais eficientes das empresas privadas, onde a concorrência e o objetivo de maximizar lucros balizam decisões que conduzem os recursos administrados pelo setor privado à utilização mais produtiva. Por outro lado, pagando mais ou pagando menos, o setor público estaria contribuindo para gerar iniquidades sociais, na forma de privilégios ou sacrifícios salariais inerentes ao trabalho no setor estatal.

Quanto à vulnerabilidade de critérios alternativos – entre estes se destaca o da disponibilidade de recursos, critério pelo qual as empresas estatais determinariam os salários de seus empregados com alguma margem de arbítrio, mas desde que dispusessem de recursos para tanto. Esse critério, além de não fixar qualquer norma para os salários de ocupações específicas, claramente oferece margem para distorções alocativas e iniquidades sociais. Isso ocorre principalmente na medida em que as empresas estatais são orientadas por objetivos outros que não a maximização de lucros e sua disponibilidade de recursos depende muitas vezes de preços fixados, sobre os quais o governo exerce grande dose de arbítrio, em razão do que essa disponibilidade em muitos casos fica dissociada da própria eficiência econômica com que são administradas. Mesmo que essa disponibilidade fosse sintoma de eficiência, permaneceria o problema da iniquidade: por que os trabalhadores das empresas com maiores recursos deveriam receber maiores salários?

No Brasil, nossa análise indica que as empresas estatais adotaram uma combinação do critério da disponibilidade de recursos com o de uma pretensa equivalência com o setor privado, acumulando distorções da aplicação dos dois princípios. Assim, uma disponibilidade de recursos, nem sempre calcada na eficiência econômica, foi uti-

lizada como argumento para premiar os servidores das empresas financeiramente mais rentáveis, ao mesmo tempo em que empresas que acumulam prejuízos, mas não são necessariamente ineficientes, estabeleceram estruturas salariais em que seus servidores foram prejudicados relativamente aos das empresas lucrativas. Por outro lado, em muitos casos estas procuraram justificar suas maiores remunerações com base no princípio da equivalência, mas o fizeram mediante pesquisas salariais de seriedade questionável, realizadas ou encomendadas pelas próprias empresas interessadas e não sujeitas a uma avaliação, independente, de suas metodologias e de seus resultados⁽⁸⁾.

Como dificuldades da aplicação da metodologia adotada, vale ressaltar aqui aquelas que decorrem da natureza dos dados utilizados, que são os da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Em particular, as categorias ocupacionais utilizadas pela RAIS são definidas a nível bastante agregado, tendo como base os grupos da CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. Em razão disso, mesmo utilizando os dados de ocupação a nível de grupo de base, que é o maior detalhe disponível, essa agregação pode estar escondendo diferenças ocupacionais capazes de influenciar a determinação dos salários, como é, entre outros, o caso daquelas associadas à posição hierárquica dos trabalhadores.

O procedimento adotado neste estudo, de trabalhar com pares de empresas do mesmo ramo de atividade e de tamanho aproximado, contorna parte desses problemas, pois se a agregação ocupacional esconde diferenças, isso ocorre tanto na empresa privada como na estatal tomadas para análise. A utilização da primeira como base de comparação impede que se possa, de-

(8) Para uma discussão mais detalhada dos critérios de equivalência e de disponibilidade de recursos, bem como de sua aplicação no caso brasileiro, veja-se MACEDO (1985a, cap. 2 e 4)

pois da aplicação das fórmulas (3) ou (6), atribuir apressadamente diferenciais líquidos encontrados, eventualmente beneficiando os trabalhadores das empresas estatais, a fatores como o da posição hierárquica. Seria necessário explicar porque a empresa estatal teria cargos mais bem remunerados em função de seu *status* hierárquico, pois na própria criação indiscriminada desses cargos, quando comparada à empresa privada, poderia residir a forma pela qual se expressaria a determinação de privilégios salariais.

Na medida em que a análise leva também em conta o tamanho da empresa – ainda que com as dificuldades já mencionadas, que procuraremos contornar na seção 3 – essa questão da posição hierárquica não seria preocupante, pois, à exceção dessa questão do tamanho, seria difícil justificar porque duas empresas no mesmo ramo de atividade deveriam ter estruturas hierárquicas muito diversas

É numa outra forma de interferência que os problemas da agregação ocupacional nos parecem mais preocupantes. Trata-se de diferenças de qualificação não captadas, dentro de uma mesma ocupação, pelo nível de instrução ou pela experiência, conforme medidas para fins de análise. Note-se que essas diferenças podem existir independentemente da agregação feita pelas categorias adotadas pela CBO. Um engenheiro mecânico de uma empresa pode ter uma qualificação maior que o de outra, ainda que com os mesmos anos de escolaridade, de idade e de tempo de serviço. Além disso, poderia estar engajado no desenvolvimento de tecnologia de produtos ou de processos, o que usualmente exige melhor qualificação recompensada por maiores salários, enquanto que na outra empresa o trabalhador igualmente classificado como engenheiro mecânico cumpriria apenas tarefas rotineiras de manutenção de equipamentos ou de controle de qualidade.

Na medida em que isso aconteça, a apli-

cação da metodologia acima descrita envolveria dificuldades maiores, embora novamente o controle por ramo de atividade e tamanho da empresa continue aliviando eventuais problemas existentes. Além disso, para continuar evitando dificuldades dessa ordem, a análise empírica procurou cobrir um amplo espectro de ocupações, que exigem trabalhadores qualificados e não qualificados, e abrangendo tanto o pessoal de produção como o que exerce funções apenas administrativas. Com isso, situações como essa do exemplo do engenheiro mecânico devem ter seu impacto minimizado no contexto da análise.

De qualquer forma, vale ressaltar que, evidentemente, não está excluída a possibilidade de generalizações que, em casos particulares, se revelarão equivocadas. Nesse sentido, o que se pode dizer é que para esses casos a análise deve ser tomada apenas como indicativa da existência de diferenciais não explicados pelo critério de comparabilidade com o setor privado. Em casos como esses, tomado o resultado da análise como indicação, o governo poderia investigar, mediante levantamento de informações adicionais, se de fato as situações encontradas constituem distorções ou se, ao contrário, são explicadas, como no exemplo citado, por circunstâncias similares.

Antes de passar aos resultados obtidos, cabem alguns esclarecimentos quanto aos dados utilizados. Os pares de empresas foram escolhidos de pesquisas anteriores, realizadas no âmbito da FIPE, voltadas para a identificação das empresas estatais mais importantes dentro dos vários setores econômicos e ramos de atividade. Dentro de cada ramo, a seleção do par de empresas foi assim intencional, tendo sido escolhida uma grande empresa – em geral a maior – de cada setor (privado e estatal).

A legislação sobre o assunto impede que informações individuais sobre as empresas sejam publicadas de tal forma que permitam

TABELA 1

DIFERENCIAIS PROPORCIONAIS DE SALÁRIOS (*)
SEGUNDO ATIVIDADES ECONÔMICAS
1980 - 1983

Atividade	1980	1981	1982	1983
H01	1,51	1,64	1,64	1,61
H02	1,14	0,96	0,92	0,99
H03	1,41	1,49	1,30	1,40
H05	1,08	1,11	1,05	1,05
H06	3,36	3,13	3,22	2,84
H07	1,31	1,17	1,20	0,99
H08	1,30	1,30	1,26	1,13
H09	3,75	3,39	3,35	3,15
H10	1,45	1,58	1,49	1,04
H11	1,69	1,65	1,77	1,71

Nota: (*) Remuneração média mensal nas empresas estatais como proporção da mesma remuneração nas empresas privadas.

Fonte: RAIS.

identificá-las. Nessas condições, os ramos de atividade foram codificados, com o acesso aos códigos limitado à entidade contratante da pesquisa, que foi a SEPLAN - Secretaria de Planejamento da Presidência da República.

No que diz respeito aos diferenciais totais de salários, isto é, antes de sua decomposição, a nova pesquisa confirmou que permanece um diferencial favorecendo os trabalhadores das empresas estatais, conforme se pode verificar a partir da tabela 1, que mostra esses diferenciais no período 1980-83⁽⁹⁾. Entretanto, verifica-se que houve uma leve redução dos diferenciais ao longo desse período.

Para aplicação do modelo de decomposição de diferenciais de salários, foram tomadas, em cada empresa, amostras aleatórias

de trabalhadores da mesma ocupação, conforme definida pela RAIS, recaindo a escolha sobre ocupações típicas de cada ramo de atividade. Nos trabalhos que publicamos anteriormente, a análise da decomposição foi limitada ao ramo H09 e à ocupação de código 393 da CBO. Na ampliação do estudo foram pesquisados nove ramos adicionais.

Novamente essa ampliação confirmou os resultados da pesquisa anterior, ou seja, de um modo geral há um diferencial líquido, não explicado pelas características dos trabalhadores e das empresas, favorecendo os trabalhadores do setor estatal. Para ilustrar os procedimentos pelos quais chegamos a esses resultados, a tabela 2 mostra, para atividade H01 e a ocupação 985, as estimativas das estruturas salariais, cujos coeficientes correspondem aos vetores f_e e f_p das fórmulas de decomposição.

A partir desses resultados, efetuamos a decomposição do diferencial de salários en-

(9) A disponibilidade de dados permitiu também retroceder a análise até 1980.

TABELA 2

ATIVIDADE: H01, OCUPAÇÃO: 985 – ESTIMATIVAS DAS ESTRUTURAS SALARIAIS
Coeficientes de Regressão e outras Informações sobre os Resultados Empíricos (*)

Variável Dependente	Empresa Estatual	Empresa Privada
In w		
Termo Constante	11,26386	11,65356
Educação	0,12458 (2,492)	0,04726 (1,013)
(Educação) ²	-0,01050 (2,492)	-0,00525 (1,257)
Idade	0,03573 (3,550)	0,02123 (1,586)
(Idade) ²	-0,00035 (3,114)	0,00024 (1,443)
Experiência	0,01731 (2,248)	-0,00119 (0,118)
Educação X Experiência	0,00027 (0,148)	-0,00020 (0,077)
Sexo		0,04533 (0,237)
F	28,27	0,66
R ²	0,44	0,02
Número de Observações	222	211
F(7;419) para o teste de H ₀ : f _e = f _p		45,57

Nota: (*) Os valores de t são apresentados entre parênteses.

contrado nessa atividade e ocupação, primeiramente fazendo os cálculos com base na estrutura salarial da empresa estatal e, em seguida, a partir da estrutura salarial da empresa privada. Os resultados são apresentados nas tabelas 3 e 4, respectivamente, que evidenciam a presença de considerável parcela excedente beneficiando os trabalhadores das empresas estatais, principalmente no segundo caso, que corresponde à aplicação mais estrita do princípio da equivalência⁽¹⁰⁾.

(10) Sobre a significância de variáveis específicas, o comportamento do R² e outros detalhes do

Para dar ao leitor uma síntese dos resultados encontrados, apresentaremos posteriormente a decomposição percentual do diferencial – conforme última linha das tabelas 3 e 4 – para todos os dados analisados. Antes disso é importante assinalar que os diferenciais totais de um modo geral favorecem os servidores das empresas estatais. Não obstante, na aplicação da metodologia de decomposição, decidimos incluir algumas

conjunto dos casos analisados, ver MACEDO (1986). O teste F, relativo à hipótese de que as estimativas das estruturas salariais das duas empresas são iguais, de um modo geral conduziu à rejeição dessa hipótese.

TABELA 3

ATIVIDADE: H01, OCUPAÇÃO: 985 – DIFERENCIAL DE SALÁRIOS ENTRE EMPRESA ESTATAL E PRIVADA E SUA DECOMPOSIÇÃO
(Cálculos com Base na Estrutura Salarial da Empresa Estatal)

Item	Diferencial Global	Parcela atribuída a	
		Características dos trabalhadores	Excedente
Vantagem em cruzeiros (*)	109.202	33.082	76.120
Como % do salário médio na empresa privada	56	17	39
Como % do diferencial total	100	30	70

Nota: (*) Avaliada pelos antilogarítmicos (naturais) da média dos logarítmicos dos salários.

ocupações em que o diferencial encontrado favorece os trabalhadores do setor privado. O propósito dessa inclusão foi verificar se a ocorrência de diferenciais líquidos beneficiando os servidores das estatais também existe naqueles casos.

Ou seja, retomando as fórmulas (3) e (6) e repensando-as em termos de um diferencial total favorecendo os trabalhadores do setor privado, ainda assim poderia haver casos em que os trabalhadores das empresas estatais estariam sendo favorecidos, isto é, a julgar pelas características dos trabalhadores, os das empresas privadas deveriam ter um diferencial ainda maior. Nesse caso, o diferencial explicado pelas características dos trabalhadores seria maior do que o diferencial total, verificando-se, entretanto, que o outro componente seria negativo, como decorrência de a empresa estatal estar pagando além do que essas características estariam a justificar. Mais formalmente, as fórmulas (3) e (6) seriam reescritas, respectivamente, conforme se segue:

$$\bar{w}_p - \bar{w}_e \equiv f_e(\bar{X}_p - \bar{X}_e) + (f_p - f_e)\bar{X}_p \quad (7)$$

$$\bar{w}_p - \bar{w}_e \equiv f_p(\bar{X}_p - \bar{X}_e) + (f_p - f_e)\bar{X}_e \quad (8)$$

Nos casos de \bar{w}_p maior que \bar{w}_e , a eventual existência de um excedente nas empresas estatais seria verificada se os segundos termos do lado direito das expressões acima revelassem sinal negativo, indicando f_e maior do que f_p e, portanto, novamente um diferencial beneficiando os servidores das empresas estatais.

Nessas condições, os resultados serão apresentados em dois grupos, incluindo-se no primeiro aquele em que os diferenciais globais seguem seu padrão usual, isto é, os salários nas empresas estatais são maiores que os do setor privado. No segundo grupo apresentaremos as situações nas quais o diferencial global é tal que os salários dos servidores das empresas privadas são maiores do que nas empresas estatais.

Começando pelo primeiro grupo, os respectivos resultados abrangem as atividades H01, H03 e H06 a H10, nas primeiras sete linhas da tabela 5. De um modo geral, eles confirmam aquilo que foi concluído na pesquisa anterior no caso da atividade H09, ou seja, os diferenciais de salários não se explicam, apenas, pelas características dos trabalhadores. Há uma parcela excedente atribuível à condição de estatal da empresa e, na maioria dos casos, essa parcela ex-

TABELA 4

ATIVIDADE: H01, OCUPAÇÃO: 985-DIFERENCIAL DE SALÁRIOS ENTRE EMPRESA ESTATAL E PRIVADA E SUA DECOMPOSIÇÃO
(Cálculos com Base na Estrutura Salarial da Empresa Privada)

Item	Diferencial Global	Parcela atribuída a	
		Características dos trabalhadores	Excedente
Vantagem em cruzeiro(*)	109.202	- 424	109.626
Como % do salário médio na empresa privada	56	0	56
Como % do diferencial total	100	0	100

Nota: (*) Avaliada pelos antilogaritmos naturais da média dos logaritmos dos salários.

cedente supera o valor de 50%, isto é, constitui a parcela preponderante do diferencial total. Isso vale quer se utilize a estrutura de coeficientes da empresa estatal, quer se utilize a da empresa privada. Um resultado particularmente interessante ocorre na atividade H03, onde a parcela excedente supera 100%, indicando que nesses casos as características dos servidores das empresas estatais chegam a ser, em média, inferiores às dos trabalhadores das empresas privadas e, ainda assim, aqueles recebem salários maiores.

As atividades e ocupações incluídas no segundo grupo têm os seus resultados apresentados nas três últimas linhas. Como já foi dito, em se tratando de casos em que o diferencial total revela que os salários das empresas privadas são maiores, a existência de diferenciais não explicados pelas características dos trabalhadores e privilegiando os servidores das empresas estatais seria identificada pela existência de um excedente negativo, ou seja, à luz das fórmulas (7) e (8) haveria uma situação em que f_p é maior que f_e .

Verifica-se na atividade H02 que isso chega a ocorrer, ficando demonstrado que

mesmo quando os diferenciais revelam maiores salários nas empresas privadas eles podem estar escondendo vantagens dos servidores das empresas estatais e que não são explicadas pelas suas características, pois estas estão a indicar que os diferenciais totais favorecendo, neste caso, as empresas privadas, deveriam ser ainda maiores.

Os casos das atividades H04 e H05 constituem, nas ocupações analisadas, exemplos de situações em que o excedente favorece o setor privado, embora esta não seja a regra geral dos resultados encontrados, conforme apresentados na mesma tabela. No caso da atividade H03 o excedente é particularmente elevado e as características dos trabalhadores estariam a justificar diferenciais de sentido contrário àquele revelado pelos dados. Há, assim, ramos de atividade e ocupações específicas em que as conclusões gerais da pesquisa não se aplicam.

2. O Efeito dos Salários Indiretos

Uma outra dificuldade da metodologia apresentada na seção anterior é que não faz

TABELA 5

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS ENTRE EMPRESAS ESTATAIS E PRIVADAS E SUA DECOMPOSIÇÃO COMO PORCENTAGEM DO DIFERENCIAL TOTAL, POR ATIVIDADES, OCUPAÇÕES E CRITÉRIOS DE CÁLCULO – 1983

Atividade	Ocupação	Cálculo segundo estrutura			
		da Empresa Estatal		da Empresa Privada	
		Porcentagem Atribuída			
		Caract. dos Trabalhadores	Excedente	Caract. dos Trabalhadores	Excedente
H01	985	30	70	0	100
H03	981	-5	105	-5	105
H06	393	70	30	39	61
H07	024	46	54	27	73
H08	391	39	61	59	41
H09	393	76	24	20	80
H10	393	22	78	26	74
(*) H02	041	148	-48	288	-188
(*) H04	399	-336	436	6	94
(*) H05	026	54	46	27	73

Nota: (*) Segundo grupo, conforme texto. Neste caso, os diferenciais totais são em favor das empresas privadas e devem ser interpretados conforme as fórmulas (7) e (8) do texto.

Fonte: Cálculo a partir das fórmulas (3) e (6) e dados da RAIS.

referência à questão das demais vantagens ou salários indiretos, recebidos pelos trabalhadores em cada empresa analisada. Se esses salários indiretos pudessem ser quantificados explicitamente, a mesma metodologia seria adequada, desde que na medição dos salários fossem incluídos esses benefícios indiretos.

Todavia, nem sempre isto é possível, uma vez que muitos dos benefícios indiretos, como é o caso da assistência-médica custeada pelas empresas, raramente são avaliados de forma a permitir sua análise sob a forma de salários indiretos.

A natureza das distorções decorrentes

da exclusão dos salários indiretos na análise fica melhor entendida formalmente. Cada empresa pode escolher a remuneração total de seus trabalhadores segundo várias combinações de salários diretos e indiretos. Essas combinações podem ser representadas da seguinte forma:

$$R_t = S_d + S_i \quad (9)$$

onde:

R_t = remuneração total

S_d = salários diretos

S_i = salários indiretos

A partir da fórmula (9) pode-se chegar à

seguinte expressão para os salários diretos como função dos salários indiretos e da remuneração total:

$$S_d = R_t - S_i \quad (10)$$

A partir de uma mesma remuneração total, a expressão (10) mostra que a empresa pode escolher várias combinações de salários diretos e indiretos, representada numa linha como a dada por *MN* no diagrama 1⁽¹¹⁾. Nesse mesmo diagrama a linha *XZ* representa um nível de remuneração total maior que aquela descrita por *MN*.

Feitas essas considerações podemos verificar no diagrama, a partir da linha *MN*, que a empresa *A* pode escolher a combinação dada por salários diretos e indiretos iguais a $S_{d(A)}$ e $S_{i(A)}$, respectivamente. Por outro lado, a firma *B* pode escolher, a partir da linha *XZ*, a combinação dada por salários diretos iguais a $S_{d(B)}$ e salários indiretos dados por $S_{i(B)}$.

Na situação indicada pelo diagrama, o que se verifica é que a simples comparação dos salários indiretos daria uma visão completamente distorcida dos diferenciais de remuneração total entre as duas empresas. Ou seja, os salários diretos da empresa *A* são superiores aos da empresa *B*, mas esta mais que compensa sua inferioridade em termos de salários diretos pelo que outorga de benefícios indiretos, de tal forma que o resultado final é que a sua remuneração é total e bem superior àquela paga pela primeira empresa.

Em face dessas considerações, procurou-se estender a pesquisa também aos salários indiretos, mediante levantamento de algumas informações tanto nas empresas estatais como nas empresas privadas abrangidas pela análise. No caso das empresas estatais existe levantamento específico desses benefícios, realizado pela

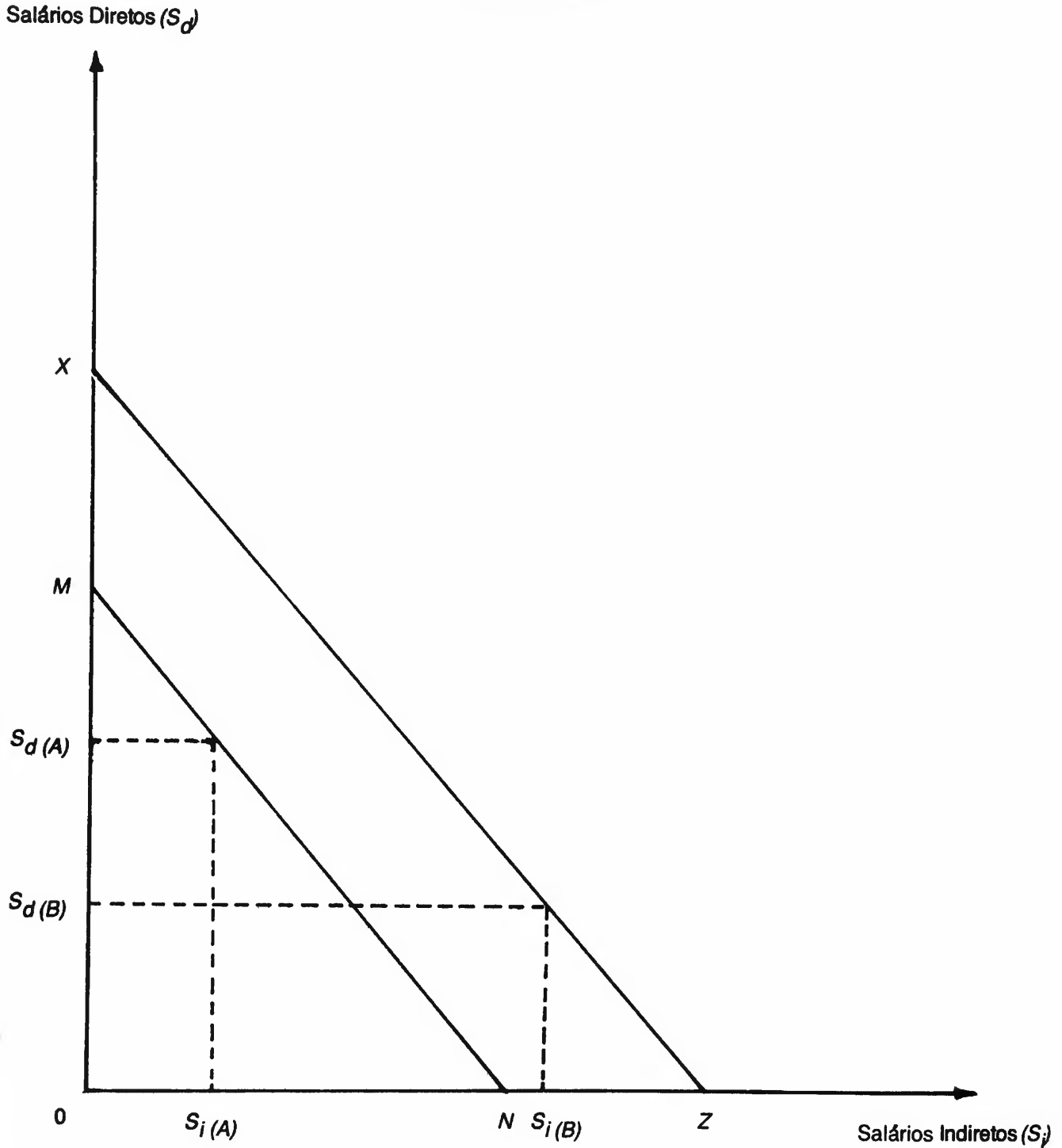
(11) Esse diagrama constitui adaptação da análise feita por FLANAGAN, SMITH & EHRENBURG (1984, p. 260-72).

SEST – Secretaria de Controle das Empresas Estatais, no chamado *Relatório Imagem de Cadastro – RIC*, este composto de duas partes. A primeira refere-se aos dados relativos aos fundos de pensão e a segunda aos dados referentes a planos de benefícios assistenciais.

No levantamento dos dados relativos aos fundos de pensão verificou-se ser possível quantificar os salários indiretos envolvidos neste caso a partir da taxa de contribuição da empresa para o respectivo plano previdenciário. Existe também uma taxa de contribuição do participante desse plano, mas, evidentemente, essa taxa não pode ser considerada salário indireto, pois é custeada pelo próprio empregado. Entretanto, a da empresa já adquire características típicas de salário indireto, pois trata-se de contribuição que depois resultará em vantagens pecuniárias para os empregados. Ou seja, está parcela está sendo custeada totalmente pela empresa, enquanto que as vantagens se reverterão para os seus empregados. Essa taxa incide sobre a folha de pagamento e, sabendo-se que é mínima a parcela de empregados que não participam deste plano, pode-se em princípio tomar essa taxa, acrescentá-la ao valor dos salários e obter, assim, uma medida das remunerações acrescidas desse componente dos salários indiretos, no caso das empresas estatais.

No que diz respeito a planos de benefícios assistenciais, a questão é muito mais complexa, pois aí há dois problemas básicos. Em primeiro lugar, os benefícios são muito diversos e alguns são adotados por determinadas empresas e outros não. A título de exemplo, entre os benefícios listados pelo cadastro da SEST podem ser mencionados os seguintes: assistência hospitalar, assistência odontológica, assistência médica, auxílio funeral, auxílio medicamento, auxílio moradia, auxílio transporte, creche e assistência sócio-recreativa. O segundo problema é que o percentual de contribuições de empresas e empregados, para cobertura desses benefícios, varia também de

DIAGRAMA I



empresa para empresa e mesmo entre benefícios.

De qualquer forma, o levantamento de dados referentes aos benefícios assistenciais, realizado pela SEST para cada empresa, apresenta no seu final o valor do dispêndio efetuado com esses benefícios, especificando-se os seguintes itens:

(1) contribuição da empresa efetuada às

entidades próprias para cobertura de benefícios assistenciais;

(2) despesas pagas pela empresa a outras entidades ou empregados, com os planos de benefícios assistenciais;

(3) assistência financeira, concedida pela empresa, sob a forma de empréstimos, para cobertura de planos de benefícios assistenciais;

(4) contribuição do empregado para cober-

tura dos planos de benefícios assistenciais;

- (5) empréstimos de qualquer natureza, efetuados a entidades de assistência mantidas pela empresa e a empregados.

No que diz respeito aos itens (1) e (2), trata-se de despesas efetivamente pagas pelas empresas e é possível calculá-las como porcentagem da folha de pagamento, tendo-se aí, novamente, uma medida dos salários indiretos, neste caso relativo aos planos de benefícios assistenciais. Quanto aos itens (3) e (5), eles constituem assistência sob a forma de empréstimo e é possível que, ainda que se tratando de empréstimos, exista um componente de salário indireto na forma de juros subsidiados. Todavia, como não se dispõe de informações sobre as taxas de juros, esses dois itens não serão levados em conta para o cálculo dos salários indiretos representados pelos benefícios assistenciais. Quanto ao item (4), obviamente é uma contribuição paga pelo empregado e não será contada.

Nessas condições, levando em conta a contribuição da empresa, os itens (1) e (2) serão calculados como porcentagem da folha de pagamentos, da mesma forma que a contribuição para os fundos de pensão, obtendo-se assim uma medida de mais um componente dos salários indiretos nas empresas estatais, ou seja, aquela parte representada pelos planos de benefícios assistenciais.

No caso das empresas privadas, incluídas na amostra, foi feita uma primeira tentativa de obter também das mesmas, diretamente de seus responsáveis, os dados relativos à sua contribuição para os fundos de pensão e os dispêndios realizados com benefícios assistenciais. Todavia, aí esbarramos em diversos obstáculos adicionais, mencionados e contornados conforme se segue.

O levantamento direto das informações encontrou as dificuldades usuais de levantamento de dados junto a empresas, ou se-

ja, em primeiro lugar a de identificar e ter acesso à pessoa que trata do assunto. Em segundo lugar, a ausência de disposição das empresas em fornecer as informações, identificando-se, em alguns casos, um interesse vinculado à condição de que as informações correspondentes das empresas estatais lhes fossem fornecidas em troca, o que não tínhamos autorização para fazer. Em terceiro lugar, a inexistência de levantamentos específicos e comparáveis àqueles relativos às empresas estatais e existentes no cadastro da SEST.

Essas dificuldades já eram previstas e em razão delas optou-se por uma pesquisa indireta limitada aos fundos de pensão. Para tanto recorreremos a um levantamento feito pelo Serviço de Acompanhamento de Mercado (SEAME), da Divisão de Autorizações Especiais e Acompanhamento de Mercado (DIACO), do Departamento de Mercado de Capitais do Banco Central do Brasil, que realiza análises periódicas das chamadas "entidades de assistência privada" Nesses levantamentos verificamos, inicialmente, que além de confirmar a existência dos fundos de pensão em todas as empresas estatais analisadas, com exceção da atividade H11, no caso das empresas privadas só uma delas registrara um fundo de pensão correspondente. Assim mesmo, trata-se de empresa estrangeira.

A preponderância da existência de fundos de pensão nas empresas estatais e não no setor privado também é confirmada, a nível global, pela constatação de que no levantamento a que nos referimos, baseado em dados de 1982, as receitas previdenciárias do total dos fundos de pensão das empresas privadas representavam apenas 7,7% do total das receitas dos fundos de pensão das empresas estatais. Não há, assim, qualquer dúvida de que os percentuais que as empresas estatais pagam, relativamente às suas folhas de salários, constituem uma vantagem importante para seus servidores e que têm uma contrapartida mínima no setor privado.

Para quantificar essa diferença para os fins desta pesquisa e chegar a um quadro em que as diferenças de salários indiretos, nessa questão dos fundos de pensão, pudessem permitir comparações entre as empresas estatais e as empresas privadas, adotamos os seguintes procedimentos: (a) na empresa estatal que mantém fundo de pensão, essa componente dos salários indiretos será medida pela contribuição da empresa para esse fundo, como porcentagem da folha de pagamentos; (b) nas empresas privadas e na estatal que não mantém fundos, essa porcentagem será zero; (c) na empresa privada que contribui para fundo de pensão, a ausência de informação quanto a essa porcentagem será contornada por meio de uma estimativa, dada pela porcentagem encontrada na empresa estatal, multiplicada por um coeficiente de correção representado pela proporção entre a receita média por participante dos fundos de pensão das empresas privadas e a receita média por participante dos fundos de pensão das empresas estatais.

Esta última proporção foi obtida do levantamento já mencionado, realizado pelo Banco Central, e seu valor é de 26%. Ela constitui uma estimativa da diferença entre as empresas estatais e privadas no que tange à sua disposição de contribuir para fundos de pensão instituídos em benefício de seus empregados.

Quanto aos benefícios assistenciais, pode-se supor que aí prevalece o mesmo quadro geral encontrado no caso dos fundos de pensão, ou seja, os benefícios são bem maiores no caso das empresas estatais. De qualquer forma, é possível que as empresas privadas ofereçam alguns benefícios assistenciais, ainda que sem dar suporte a um fundo de pensão que envolve um compromisso mais definitivo. Nessas condições, para fins de quantificação das diferenças, adotamos os seguintes procedimentos: (a) no caso das empresas estatais, a componente dos salários indiretos, representada pelos benefícios assistenciais, será medida

pelos dispêndios realizados pelas empresas a esse título (itens (1) e (2) listados anteriormente), como porcentagem da folha de pagamentos das empresas; (b) no caso das empresas privadas, para fins de comparação será utilizada a mesma porcentagem encontrada na empresa estatal correspondente, multiplicada pelo mesmo coeficiente de correção (26%) mencionado anteriormente. A idéia aqui é que esse coeficiente pode ser tomado também como uma estimativa mais genérica da disposição da empresa estatal em conceder salários indiretos, quando comparada à empresa privada.

A partir desses procedimentos, fica evidente que, levando em conta as dificuldades enfrentadas, encontramos alternativas para a idéia de fazer um levantamento direto dos fundos de pensão e dos benefícios assistenciais das empresas privadas analisadas. Ainda que sustentadas pela argumentação apresentada, elas obviamente constituem estimativas que carecem de aperfeiçoamento, principalmente no caso dos benefícios assistenciais.

O cálculo desses dois componentes dos salários indiretos, segundo atividades econômicas e natureza das empresas, produziu os resultados apresentados pelas tabelas 6 e 7, que correspondem às porcentagens das folhas de pagamentos representadas pelas contribuições, para os fundos de pensão e para o custeio de benefícios assistenciais, respectivamente.

Verifica-se que, conforme já antecipado, tanto num como no outro caso as contribuições das empresas estatais são muito maiores. No que se refere aos fundos de pensão, nas empresas privadas essas taxas são praticamente nulas. Quanto ao custeio de benefícios assistenciais, as taxas não chegam a ser nulas, mas é possível que em alguns casos isso decorra tão-somente dos critérios adotados para medir essas taxas.

Para termos uma melhor idéia do custo

TABELA 6

SALÁRIOS INDIRETOS – CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL PARA FUNDOS DE PENSÃO, SEGUNDO ATIVIDADES ECONÔMICAS E NATUREZA DAS EMPRESAS – 1983

Atividade	% da Folha de Pagamentos	
	Empresa Estatal	Empresa Privada
H01	7,7	0
H02	(*)	0
H03	8,4	0
H04	8,2	0 e 2,1 (**)
H05	7,6	0
H06	9,3	0
H07	7,6	0
H08	9,4	0
H09	12,9	0
H10	8,2	0
H11	(*)	0

Notas: (*) Dados não disponíveis. Nestes casos as empresas estatais são estaduais e seus dados não estão incluídos no cadastro da SEST.

(**) O valor não nulo corresponde a uma empresa privada estrangeira.

Fonte: Cadastros da SEST e conforme critérios descritos no texto.

que esses componentes de salários indiretos representam, recorde-se que a taxa devida pelas empresas ao INPS – Instituto Nacional de Previdência Social – é de 10% e abrange os salários até 20 salários mínimos, sendo sabido que essa contribuição constitui-se no encargo social mais caro para as empresas. Ora, pela tabela 6 verifica-se que as contribuições que as empresas estatais estão fazendo aos fundos de pensão atingem, como proporção da folha de pagamentos, taxas muito próximas daquela devida ao INPS e, no caso específico da atividade H09, chega até mesmo a superá-la.

Para prosseguir, poderíamos tomar essas porcentagens e acrescentá-las aos diferenciais encontrados, depois de medidos em

seu valor absoluto ou decompostos segundo a metodologia adotada neste trabalho. Note-se que neste caso essas porcentagens seriam acrescentadas à parcela do diferencial não explicada pelas características dos trabalhadores, aumentando sua magnitude. Contudo, não faremos esses cálculos que nos pareceram desnecessários, pois não há dúvida de que eles corroborariam nossa constatação de que, de um modo geral, há diferenciais que beneficiam os trabalhadores das empresas estatais e que não se explicam a partir das diferentes características desses trabalhadores. Assim, esses diferenciais não só constituem vantagens auferidas no momento, sob a forma de salários recebidos, mas abrangem também benefícios diferidos e que se estenderão além da aposentadoria, por toda a vi-

TABELA 7

SALÁRIOS INDIRETOS – CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL PARA BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS, SEGUNDO ATIVIDADES ECONÔMICAS E NATUREZA DAS EMPRESAS – 1983

Atividade	% da Folha de Pagamentos	
	Empresa Estatal	Empresa Privada
H01	6,8	1,8
H02	(*)	(***)
H03	1,4	0,4
H04	(**)	(***)
H05	4,8	1,2
H06	4,0	1,0
H07	6,6	1,7
H08	9,1	2,4
H09	4,4	1,1
H10	2,0	0,5
H11	(*)	(***)

Notas: (*) Dados não disponíveis. Nestes casos as empresas estatais são estaduais e não estão incluídas no cadastro da SEST.

(**) Empresa não forneceu dados à SEST.

(***) Cálculo prejudicado pela ausência de informações na primeira coluna.

Fonte: Cadastros da SEST e conforme critérios descritos no texto.

da dos funcionários dessas empresas. Nessas condições, a adição de vantagens atuais e futuras, conquanto logicamente correta, envolveria também cálculos atuariais que fogem ao escopo deste trabalho, para o qual, entretanto, parece-nos suficiente a conclusão de que os salários indiretos acentuam fortemente as vantagens que os servidores das estatais já recebem como remuneração na forma usual.

3. Generalização dos Resultados para o Conjunto da Amostra

Na seção 2, identificou-se como um

ponto frágil a dificuldade de que, em sendo aplicada a ocupações e ramos de atividade específicos, a partir de pares de empresas estatais e privadas, as conclusões dizem respeito, isoladamente, a esses casos. É claro que elas podem ser generalizadas na medida em que os resultados sejam relativamente homogêneos em todos os casos analisados, o que de fato ocorre. Entretanto, faremos uma outra tentativa de obter resultados globais, a qual é interessante por si mesma e, também, por permitir um tratamento alternativo para a questão do tamanho.

Recorde-se que, nos resultados discutidos até aqui, o tamanho empresarial era im-

TABELA 8

COEFICIENTES DE REGRESSÃO E OUTRAS CARACTERÍSTICAS DA
REGRESSÃO ESTIMADA AGREGANDO-SE O CONJUNTO DA AMOSTRA
DADOS DE 1983

Variável Dependente: $\ln w$

Variáveis R^2 e Teste F		Valores (*)
Educação	-0,08742	(7,695)
(Educação) ²	0,00656	(9,064)
Idade	0,09525	(21,588)
(Idade) ²	-0,00108	(19,187)
Experiência	0,01856	(7,050)
Educação X Experiência	0,00254	(7,579)
Sexo	-0,07734	(3,253)
Tamanho	-0,0000007	(0,307)
Dummies		
1. Estatal	0,32437	(20,534)
2. Atividades		
H02	-0,38923	(11,361)
H03	0,29610	(9,128)
H04	-0,50070	(13,261)
H05	0,15751	(4,530)
H06	-0,08271	(2,387)
H08	-0,15226	(4,223)
H09	0,01671	(0,494)
H10	0,09993	(2,488)
3. Ocupações		
D024	0,70798	(13,218)
D026	0,61686	(13,147)
D041	2,00471	(56,323)
Constante	10,24182	
R^2	0,727	
F	664,696	
Nº de Observações	5.140	

Nota: (*) Os valores entre parênteses representam t calculado.

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

plícitamente considerado, na medida em que, em cada par de empresas analisado, procurou-se incluir empresas de tamanho semelhante. Todavia, essa tentativa só foi bem sucedida parcialmente, havendo em várias atividades situações em que as empresas são de tamanho bem diverso, ainda que, inequivocamente, sejam todas elas da categoria que usualmente se convencionou chamar de grandes empresas. A questão que se coloca é, então, a de saber se esse tratamento insatisfatório da questão do tamanho não estaria prejudicando os resultados, isto é, se o excedente que atribuímos às empresas estatais não poderia ser simplesmente associado ao seu maior tamanho.

O tratamento alternativo da variável tamanho pode ser feito juntando-se numa única todas as amostras analisadas individualmente. Para essa amostra global pode-se estimar uma única regressão onde, além das variáveis usuais (educação, idade, experiência e sexo), o tamanho de cada empresa, medido pelo seu número de empregados, é introduzido de forma explícita. Além dessas variáveis, serão incluídas outras de caráter auxiliar (*dummies*), para representar diferenças entre atividades, ocupações e, particularmente, a características de estatal ou privada das empresas analisadas. Para definir essas *dummies* foram tomadas como base nas empresas privadas, a atividade H01 e a ocupação de código 391. Ou seja, as empresas estatais e as demais atividades e ocupações recebem o valor um na definição das *dummies*.

Os resultados desse procedimento alternativo são apresentados na tabela 8, cabendo ressaltar que se trata de uma amostra que engloba 5.140 observações e que foge aos padrões usuais de análises de regressão, mas viável e conveniente neste caso onde há grande número de variáveis envolvidas. Recorde-se, também, que para esse tamanho de amostra os testes *t* usualmente realizados praticamente correspondem ao teste da distribuição normal e, assim sendo, pode-se tomar o valor crítico

de 1,96 para o teste das hipóteses de que os parâmetros da função são iguais a zero, ao nível de 5%.

Passando à análise dos resultados e começando pelas variáveis não tratadas sob a forma de *dummies*, verifica-se que, com exceção do tamanho e das variáveis representativas da educação, todas as demais têm os sinais usualmente esperados e seus coeficientes são significantes. As variáveis educação e educação ao quadrado, no seu conjunto, indicam rendimentos crescentes. Vale ressaltar que a variável tamanho, cujo tratamento poderia ser criticado nos procedimentos anteriores e agora está explicitamente incluída, aparece com sinal contrário ao que deveria mostrar, além de não ser estatisticamente significativa. Também pouco esse resultado pode ser atribuído à multicolinearidade, já que verificamos que a sua correlação com as demais variáveis é pequena e o grande número de observações, por si mesmo, já contribui para tornar menos relevante o problema da multicolinearidade.

Passando às variáveis sobre a forma de *dummies*, enaltece-se aqui o significado da relativa às empresas estatais, que aparece com um coeficiente positivo e altamente significativo, indicando que a característica de estatal exerce, de fato, um efeito positivo sobre os salários, mesmo quando todas as demais variáveis são incluídas na regressão. Com esse tratamento alternativo da questão do tamanho e generalizando-se os resultados para o conjunto da amostra, fica assim confirmado que há realmente diferenciais beneficiando os servidores das empresas estatais.

Quanto às *dummies* de atividades e ocupações, nota-se que a tabela inclui mais atividades que ocupações, tendo o programa de computador excluído uma atividade e dez ocupações por não atingirem o nível mínimo de significância que o programa estabelece para a inclusão de variáveis na função estimada. Isso permite concluir que as diferenças mais relevantes encontram-se entre ati-

vidades e não entre ocupações, o que em parte decorre da forma agregada pela qual essas ocupações são codificadas pela CBO. Ou seja, para uma mesma ocupação elas provavelmente referem-se a especializações diversas nos vários ramos de atividade, as quais conduzem a diferenciais de salários de forma correspondente.

Verificamos que o R^2 é mais elevado nessa regressão do total da amostra, o que parece ser indicativo da hipótese de que dentro de cada ocupação as variáveis não definidas sob a forma de *dummies* tendem a apresentar dados mais homogêneos, o mesmo acontecendo com os salários. Havendo assim pouca variância, tanto da variável dependente como das explicativas, nas regressões por ocupação às vezes fica prejudicada a própria idéia de explicação da variância daquela variável pela variância destas últimas, em que se assenta a própria idéia de regressão.

Síntese das Conclusões e Observações Adicionais

Em retrospecto, pode-se dizer que este trabalho alcançou os objetivos a que se propôs. Ou seja, ao analisar a questão dos diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais ele avançou em três aspectos principais, relativamente à nossa pesquisa anterior, realizada sobre o mesmo assunto.

Em primeiro lugar, foi promovida a atualização de dados para o ano de 1983, além de terem sido incorporados dados de 1980 a uma análise que, em função de limitações anteriores, havia se limitado aos dados de 1981. Em segundo lugar, na aplicação de uma metodologia de decomposição dos diferenciais totais numa parcela explicada pelas características dos trabalhadores e noutra atribuída à condição de estatal ou privada das empresas analisadas, estendeu-se essa aplicação a um número maior de casos.

Em terceiro lugar, houve avanços adicionais na medida em que foi possível incorporar, na análise dos diferenciais, dois componentes dos salários indiretos, representados pela contribuição das empresas a fundos de pensão e para o custeio de benefícios assistenciais. Em quarto lugar, promoveu-se a generalização dos resultados para um número bem maior de ramos de atividades, ocupações e empresas, numa análise em que o efeito do tamanho da empresa foi agora explicitamente considerado.

Na aplicação da metodologia de decomposição de diferenciais de salários, estendeu-se a análise a dez ramos de atividade e ocupações específicas desses ramos, o que significou tomar dez empresas privadas e dez estatais. Chegou-se a uma conclusão que ratifica resultados anteriores com maior grau de generalidade, na medida em que, nesses casos adicionais, foram encontrados resultados similares, consubstanciados na presença, dentro do diferencial total, de substancial excedente favorecendo os servidores das empresas estatais acima daquela parcela que seria explicada pelas diferentes características dos trabalhadores cujos salários foram comparados.

Essa metodologia de comparação de pares de empresas pecava anteriormente, também, não só pelo seu tratamento de casos particulares mas, ainda, por contornar as diferenças de tamanho entre empresas de uma forma que deixava a desejar. Isso porque, ao procurar trabalhar apenas com empresas de tamanho aproximado, dentro de cada ramo de atividade, não era possível fazê-lo de forma satisfatória, na medida em que há empresas privadas e estatais de tamanhos bem diversos. Contornando essa dificuldade e generalizando ainda mais os resultados obtidos, foi feita, para o conjunto das amostras de cada empresa, uma análise em que a variável tamanho foi explicitamente incluída para fins de teste, tendo-se concluído pela sua irrelevância e pela preponderância de condição de empresa estatal na determinação de diferenciais não ex-

DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

plicados por variáveis tradicionalmente utilizadas para tanto, num experimento em que também foram mantidos sob controle os efeitos das diferenças de ocupação e de seus ramos de atividade.

No que foi possível avançar na análise dos salários indiretos, concluiu-se que, em dois aspectos importantes desses salários, representados pela contribuição das empresas a fundos de pensão e por benefícios assistenciais, é enorme, principalmente no primeiro caso, a diferença de vantagens que existem nas empresas estatais relativamente às do setor privado. Verificou-se que a larga diferença de tratamento existente nesses componentes dos salários indiretos é um fator que se acresce aos diferenciais que já haviam sido encontrados no caso dos salários enquanto pagamento direto aos trabalhadores. Existe assim um quadro em que tanto sob o ponto de vista dos salários diretamente pagos, como das vantagens recebidas a título indireto, há um ganho adicional em trabalhar nas empresas estatais e que não é explicado por aquilo que os trabalhadores conseguiram consolidar em termos de suas características pessoais, tais como usualmente quantificadas e avaliadas na literatura sobre o assunto.

No que diz respeito aos procedimentos analíticos e empíricos adotados neste trabalho e de sua utilização a nível governamental, demonstrou-se, uma vez mais, o grande potencial dos dados da RAIS para o acompanhamento dos salários nas empresas estatais. Sugere-se, aqui, que os procedimentos de análise realizados neste estudo sejam incluídos nas rotinas com que o governo procura acompanhar e influenciar a evolução dos salários nas empresas que controla.

No que se refere à questão da política salarial nas empresas estatais, a principal conclusão deste trabalho é a maior evidência de um tratamento privilegiado aos servidores dessas empresas, numa avaliação em que o princípio de equivalência com o

setor privado é tomado como critério analítico, pois atende melhor aos desejáveis requisitos de eficiência econômica e equidade social. Enfatiza-se que a contínua preocupação governamental com as taxas de reajuste, que periodicamente são aplicadas aos salários dos servidores de suas empresas, deveria ser também estendida ao valor absoluto dos salários desses servidores, pois aí há fortes indícios de distorções importantes. As sucessivas concessões de taxas de reajuste que abrangem indistintamente atividades econômicas e categorias ocupacionais diversas, acabam por perpetuar distorções que a administração dos salários à luz do princípio de equivalência deveria procurar corrigir.

Apesar de os salários nas empresas estatais serem, de um modo geral, superiores aos do setor privado, com diferenciais que não se explicam apenas pelas características dos trabalhadores e revelam uma vantagem líquida dos empregados das empresas estatais, enaltecida pela presença de salários indiretos, quando se investiga a natureza desses diferenciais com os detalhes desejados, a nível de atividade econômica e ocupação, o quadro revela peculiaridades importantes, conforme demonstrado no estudo que deu origem a este artigo. Em linhas gerais, a situação pode ser descrita com sendo uma em que os diferenciais mais elevados prevalecem nos níveis intermediários e mais baixos da hierarquia de ocupações e de salários das empresas, e há também casos em que o princípio de equivalência justificaria maiores salários no setor estatal. Nessas condições, eventuais políticas de correção deverão levar em conta as diversidades encontradas no meio das conclusões mais gerais, pois caso contrário haveria o risco de serem agravadas distorções que estariam a carecer de uma correção em sentido contrário àquele identificado como típico, ou seja, de diferenciais favorecendo os empregados do setor estatal.

Só enfrentando questões como as abordadas neste trabalho é que o setor público

poderá caminhar na direção de uma administração salarial menos vulnerável a críticas, por não estar assentada em princípios de eficiência econômica e também por desprezar, numa sociedade caracterizada por

profundas desigualdades, a questão da equidade, obviamente relevante quando se constata as vantagens que identificamos e as conhecidas distorções na forma de acesso às mesmas.

Referências Bibliográficas

FLANAGAN, Robert J., SMITH, Robert S. & EHRENBERG, Ronald G. *Labor Economics and Labor Relations*. Glenview, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1984.

GUNDERSON, Morley. Earnings Differentials between the Public and Private Sectors. *Canadian Journal of Economics*, 12: 228-242, may 1979.

MACEDO, Roberto. *Salários nas Empresas Estatais*. São Paulo, Nobel, 1985a.

———. Diferenciais de Salários entre Empresas Privadas e Estatais. *Revista Brasileira de Economia*, 39 (4): 437-448, out./dez. 1985b.

———. *Diferenciais de Salários entre Empresas Privadas e Estatais*. São Paulo, FIPE/USP, jan. 1986 (Relatório de Pesquisa).

MUNNELL, Alicia H. & CONNOLLY, Ann M. Comparability of Public and Private Compensation: the Issue of Fringe Benefits. *New England Economic Review*, p.27-45. july/aug. 1979.

OAXACA, R.L. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14: 693-709, october 1973.

SMITH, Sharon P. Government Wage Differentials. *Journal of Urban Economics*, 4: 248-271, 1977.