

Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil

Roberto Macedo*

Os dados examinados neste trabalho, relativos ao ano de 1981, mostram que, em geral, os salários nas empresas estatais superam os que são pagos pelas empresas privadas. No caso particular de um par de empresas (uma do setor estatal e outra do setor privado), tomado de uma mesma indústria e abrangendo empresas de tamanho aproximado, foram também examinados os diferenciais de salários relativos a uma amostra de trabalhadores dentro de uma mesma ocupação. Os resultados demonstram que diferenciais beneficiando os trabalhadores das empresas estatais continuam existindo, mesmo quando desses diferenciais é excluída aquela parcela que pode ser atribuída às diferentes características dos trabalhadores das empresas privadas e estatais.

1. Introdução; 2. O modelo; 3. Os dados e os resultados empíricos; 4. Comentários finais.

1. Introdução

Este trabalho apresenta um resumo de um estudo mais amplo sobre o mesmo tema.¹ As empresas estatais constituem um importante instrumento de ação governamental no Brasil, tanto a nível federal como estadual e municipal. Há centenas de empresas estatais operando nas mais diversas atividades econômicas, tais como serviços de utilidade pública, bancos, siderurgia, mineração, petróleo, comércio exterior, pesquisa agrícola, transportes e turismo. Como formas de administração descentralizada, as empresas estatais freqüentemente escapam ao controle que a administração central do Governo procura exercer sobre as atividades dessas empresas.

Muitas vezes esse controle é prejudicado pela própria ausência de políticas definidas pela administração central. No caso dos salários, a política existente concentra-se em estabelecer parâmetros para os reajustes coletivos de salários nominais que ocorrem na seqüência de altas taxas de inflação. Menor atenção é dada à determinação dos níveis absolutos dos salários por empresa e por ocupação. Como resultado, muitas empresas estatais freqüentemente dispuseram de considerável poder de discrição para determinar a remuneração de seus empregados, principal-

*Do Departamento de Economia da Universidade de São Paulo.

¹ Macedo (1985).

mente aquelas que usualmente não apresentam déficits e dispõem de recursos para tanto.

Em se tratando de atividades governamentais organizadas sob a forma de empresas, o acesso às informações sobre os seus salários é muito mais difícil que no caso dos servidores públicos da administração central. Neste caso, o reajuste de salários passa por um processo legislativo ao longo do qual as escalas básicas de remuneração tornam-se publicamente conhecidas. O autoritarismo que até recentemente era característica marcante dos governos brasileiros da era pós-1964 também contribuiu para tornar difícil o acesso às informações sobre os salários nas empresas estatais.

Nessas condições, foi sem surpresa que, ao iniciarmos a pesquisa aqui relatada, verificamos que a literatura econômica brasileira não continha estudos sobre diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais. A pesquisa que realizamos tomou-se possível porque em 1983 autoridades do Ministério do Trabalho concordaram em fornecer as informações e recursos necessários, como parte de um contrato de pesquisas assinado com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. No item 2 deste trabalho, é apresentado o modelo utilizado para a análise desses dados. Estes são descritos no item 3, juntamente com os resultados empíricos. O item 4 apresenta alguns comentários finais.

2. O modelo

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 a empresa estatal pague salários diferentes daqueles observados nas empresas privadas, para as mesmas ocupações exercidas pelos trabalhadores. A questão que se coloca, portanto, é como isolar aquela parte do diferencial que pode ser atribuída a essa característica.

Admite-se 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 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.²

A técnica que será utilizada para assim decompor os diferenciais de salários foi inicialmente desenvolvida na análise do problema da discriminação segundo o sexo.³ 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 trabalhadores 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:

² 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.

³ Ver Oaxaca (1973).

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

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 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 \bar{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. Essa diferença é uma hipótese testável que será examinada no item 3 deste trabalho.

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 par-

cela pode ser interpretada como um excedente ou renda econômica, paga por diferentes empresas a indivíduos com as mesmas características.

A interpretação adotada aqui 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 também 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 como 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 que é 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 resultado de sua irregularidade na participação na força de trabalho. Na nossa opinião, seus menores salários podem resultar 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, procuramos fazer a análise empírica controlando por indústria e tamanho das empresas.⁴

A discussão teórica em torno do enfoque do capital humano é sabidamente controvertida 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 trabalho não foge a esta regra. Contudo, entende-se que a forma como a análise empírica foi desenvolvida constitui um avanço relativamente àquilo que a literatura apresenta sobre o assunto, conforme se esclarecerá no item 3.

3. Os dados e os resultados empíricos

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 EUA e Canadá.⁵

⁴ Os sindicatos no Brasil são organizados por indústria e região. Sua atuação sobre os salários somente 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.

⁵ Ver Smith (1977) e Gunderson (1979), respectivamente.

Ainda que adotando a mesma técnica de decomposição, além de referir-se ao Brasil, este trabalho é diferente sob vários aspectos: a) diz respeito especificamente a trabalhadores das empresas estatais e não a funcionários públicos da administração central; b) 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;⁶ c) a experiência é 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.

Para a análise empírica dos diferenciais de salários, obtivemos uma amostra de 10 pares de empresas (uma empresa privada e outra estatal), cada par dentro de uma mesma indústria (por exemplo, a siderúrgica), abrangendo empresas de tamanho aproximado. Dessas empresas foram obtidas informações sobre as características de seus empregados (salário, ocupação, instrução, idade, tempo de serviço e sexo).

Os dados são de 1981 e vêm da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), um formulário que as empresas legalmente organizadas entregam anualmente ao Governo para servir de base à análise das condições do mercado de trabalho e para o cálculo das quotas a que os trabalhadores têm direito em fundos compulsórios de poupança. O fornecimento dos dados foi feito sob a condição de que as empresas não seriam identificadas na publicação dos resultados, em razão do que, no texto, até mesmo as referências a ramos de atividades são codificadas.

Os 10 pares de empresas que selecionamos compreendiam, em 1981, um total de 120 mil trabalhadores nas empresas privadas e 215 mil nas empresas estatais. Nessas condições, nossa tentativa de tomar empresas de tamanho aproximado não foi, em média, alcançada com inteiro sucesso. A razão é que, de um modo geral, dentro de uma mesma indústria as empresas estatais são as maiores. De qualquer forma, não há dúvida de que a comparação realizada refere-se apenas a empresas de grande porte.

A análise foi iniciada com o cálculo dos diferenciais globais de salários entre os dois setores, dentro de cada uma das indústrias analisadas, tomando-se como base o salário médio de todos os empregados de cada empresa incluída na amostra. Esses diferenciais são apresentados na tabela 1, sob a forma de diferenciais proporcionais. Essa tabela mostra que, em geral, os salários são maiores nas empresas estatais. Quando isso ocorre, a maioria dos diferenciais fica entre 10% e 65%, mas em duas indústrias esses diferenciais alcançam mais de 200% e sempre em favor dos empregados das empresas estatais.

⁶ Ver, por exemplo, Munnell & Connolly (1979, p. 29, nota 4).

Tabela 1
Diferenciais de salários*segundo atividades econômicas – 1981

Atividades	Diferencial (em proporção)
H01	1,644
H02	0,956
H03	1,494
H05	1,105
H06	3,127
H07	1,168
H08	1,295
H09	3,394
H010	1,579
H011	1,646

Fonte: Rais.

* Remuneração média mensal nas empresas estatais como proporção da mesma remuneração nas empresas privadas.

Para a aplicação da técnica de decomposição dos diferenciais de salários não foi possível utilizar os dados relativos ao conjunto das empresas incluídas na amostra. Trata-se de um conjunto de informações relativo a centenas de milhares de empregados. Limitações nos recursos disponíveis para processamento de dados impediram que neste estágio da análise a decomposição fosse aplicada apenas ao caso de uma indústria.

Do par de empresas selecionado nessa indústria, retiramos de cada uma delas uma amostra de empregados dentro de uma mesma ocupação. As informações sobre ocupação são declaradas pelas empresas conforme uma classificação definida pelo Governo e contida num manual distribuído às empresas. Nesse manual há uma detalhada lista de ocupações, mas para fins de preenchimento do formulário elas são agregadas em 342 categorias. Estas, por exemplo, referem-se a físicos, torneiros, carpinteiros e professores do ensino primário.

Dentro do par de empresas escolhido para análise, selecionamos uma ocupação típica da indústria em que essas empresas exercem sua atividade. Não podemos mencionar essa ocupação pois isso permitiria a identificação da indústria e das empresas analisadas e violaria o acordo a partir do qual os dados foram fornecidos.

No vetor de variáveis representativas das características dos trabalhadores incluímos todas aquelas contidas nos formulários e consideradas relevantes para fins de análise: anos de escolaridade, idade, sexo e experiência, esta medida pelo tempo de serviço na empresa.⁷ Escolaridade e idade foram também incluídas em sua forma quadrática, para captar rendimentos crescentes ou decrescentes. Foi também

⁷ Para uma descrição geral das características dos trabalhadores abrangendo as 10 indústrias e 20 empresas a que se refere a tabela 1, ver Macedo (1985, cap. 3).

Tabela 2
Estimativas das estruturas salariais
Coeficientes de regressão e outras informações sobre os resultados empíricos *

Variável dependente: <i>lnw</i>	Empresa estatal	Empresa privada
Termo constante	6,50387	9,71588
Educação	0,12260 (4,532)	0,02952 (0,735)
(Educação) ²	- 0,00386 (3,127)	- 0,00035 (0,179)
Idade	0,19674 (17,59)	- 0,01988 (0,483)
(Idade) ²	- 0,00253 (15,54)	0,00044 (0,518)
Experiência	0,05551 (7,031)	0,11594 (3,243)
Educação x experiência	0,00019 (0,311)	- 0,00545 (1,391)
Sexo	- 0,06956 (2,377)	0,02207 (0,850)
F	270,88	9,19
R ²	0,71	0,14
Número de observações	787	417
F _(8,1188) para o teste de H ₀ : f _e = f _p		108,17

*Os valores de *t* são apresentados entre parênteses.

introduzida uma variável representativa da interação entre experiência e escolaridade. As estimativas de f_e e f_p são apresentadas na tabela 2.

Começando pelos resultados relativos à empresa estatal, verifica-se que os sinais das variáveis educação, idade, experiência, interação entre educação e experiência, e sexo correspondem àqueles esperados e usualmente encontrados na literatura. Quanto aos termos quadráticos correspondentes à educação e idade, eles têm sinal negativo e indicam que os efeitos dessas duas variáveis ocorrem a taxas decrescentes. Todos os coeficientes são significativamente diferentes de zero ao nível de 5%, com exceção daquele associado à interação entre educação e experiência. Contudo, para a análise que se segue decidiu-se não eliminar essa variável do modelo, dada a forte presença de multicolinearidade entre a mesma e as variáveis experiência e idade, conforme revela pela matriz de coeficientes de correlação apresentada na tabela 3. O coeficiente de explicação é satisfatório, o mesmo acontecendo com o resultado do teste F para a regressão como todo.

Tabela 3
Matrizes de coeficientes de correlação correspondentes às variáveis da tabela 2

Variáveis/empresa	Educação	(Educação) ²	Idade	(Idade) ²	Experiência	Educação x experiência	Sexo
<i>Empresa estatal</i>							
Educação	1,000	0,980	0,037	- 0,100	- 0,091	0,270	0,250
(Educação) ²		1,000	- 0,0001	0,060	- 0,071	0,274	0,252
Idade			1,000	0,988	0,845	- 0,747	- 0,173
(Idade) ²				1,000	0,861	0,741	0,250
Experiência					1,000	0,896	- 0,220
Educação x experiência						1,000	- 0,147
Sexo							1,000
<i>Empresa privada nacional</i>							
Educação	1,000	0,984	0,195	0,185	- 0,135	0,336	0,050
(Educação) ²		1,000	0,200	0,191	- 0,133	0,323	0,030
Idade			1,000	0,994	0,349	0,436	- 0,105
(Idade) ²				1,000	0,360	0,448	0,091
Experiência					1,000	0,857	0,066
Educação x experiência						1,000	0,114
Sexo							1,000

Ainda na tabela 2, observa-se que os resultados obtidos no caso da empresa privada contrastam fortemente com os da empresa estatal. Vários coeficientes têm sinais contrários àqueles esperados à luz de considerações teóricas e de resultados empíricos normalmente encontrados na literatura. Por outro lado, os testes *t* indicam que, salvo no caso da experiência, todos os coeficientes não são significativamente diferentes de zero e, de um modo geral, não é possível atribuir todos os casos à presença de multicolinearidade. Isto porque a tabela 3 revela uma matriz de coeficientes de correlação que indica uma multicolinearidade que não é mais grave que aquela existente no caso da empresa estatal, sendo de se notar que, embora menor, o tamanho da amostra da empresa privada é também expressivo. O fato de que apenas a variável experiência resiste ao teste estatístico revela tratar-se de uma empresa que dá grande peso à experiência específica adquirida dentro dela, medida pelo tempo de serviço. Como um todo, a função ainda resiste ao teste F mas o R^2 é inexpressivo, quando comparado ao caso da empresa estatal.

A última linha da tabela 2 mostra o F calculado para o teste da hipótese de igualdade das duas estruturas salariais e o resultado desse teste conduz à rejeição dessa hipótese. Podemos passar então à decomposição do diferencial de salários seguindo metodologia apresentada no item anterior. Começaremos tomando como base a estrutura salarial da empresa estatal e os resultados são apresentados na tabela 4. Estes revelam que o diferencial encontrado vai além daquele que poderia ser explicado a partir das características dos trabalhadores que trabalham nas duas empresas, com a parcela excedente atingindo 26% do diferencial total.

Tabela 4
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*	64.173	47.398	16.775
Como percentagem do salário médio na empresa privada	297	220	77
Como percentagem do diferencial total	100	74	26

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

Quanto à utilização dos resultados da estimativa da estrutura salarial da empresa privada, há duas alternativas. A primeira seria reestimar f_p ignorando as variáveis que não se revelaram significantes nos testes apresentados na tabela 2. A segunda seria utilizar os coeficientes da mesma tabela, o que poderia ser justificado por três razões. A primeira é que, conforme a tabela 3 revela, não seria justificável

a eliminação de variáveis como a idade e a interação entre idade e experiência, dado que estão fortemente correlacionadas com a experiência e isto poderia explicar por que não resistiram aos testes estatísticos. Segundo, a utilização de f_p , tal como estimada, facilitaria a comparação com os resultados da decomposição obtidos a partir de f_e . Terceiro, dado que vários dos coeficientes de f_p são muito próximos de zero, pode-se admitir que não faz muita diferença utilizar esses resultados ou outros em que alguns coeficientes seriam explicitamente anulados, a partir da exclusão de variáveis numa nova f_p estimada.

Com base nesses argumentos, decidimos pela utilização da estimativa de f_p apresentada na tabela 2. Os correspondentes resultados da decomposição do diferencial de salários são mostrados na tabela 5. Conforme pode ser verificado, ainda subsiste um papel para as características dos trabalhadores, embora muito inferior àquele desempenhado quando foi utilizada como critério a estrutura salarial da empresa estatal. Verifica-se agora que, ao contrário dos resultados da tabela 4, é a parcela excedente que responde pela maior parte do diferencial encontrado, ficando as características dos trabalhadores com um papel secundário. Essa conclusão emerge claramente, seja analisando-se as vantagens em termos absolutos, seja apresentando-se a decomposição como percentagem do salário médio da empresa privada ou como percentagem do diferencial total.

Tabela 5
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 cruzeiros*	64.173	10.707	53.466
Como percentagem do salário médio na empresa privada	297	50	247
Como percentagem do diferencial total	100	17	83

*Avaliada pelos antilogaritmos naturais da média dos logaritmos dos salários.

4. Comentários finais

Os resultados discutidos neste trabalho mostram que, de um modo geral, há diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil, com os salários sendo, em média, mais elevados neste último caso. No caso de um par de empresas analisado, verifica-se que não é possível explicar o diferencial apenas à luz das dife-

renças de características entre os trabalhadores das empresas analisadas. Na avaliação do papel que se pode atribuir a essas características, os resultados variam substancialmente, quer se tome a estrutura salarial da empresa estatal ou estrutura salarial da empresa privada. Tomando-se a estrutura de pesos da empresa estatal, que atribui grande valor a essas características, a parcela de diferencial explicada pelas mesmas é muito maior do que aquela que se verifica quando se tomam os resultados da estrutura salarial da empresa privada, na qual muito menor valor se dá a essas características.

Esses e outros resultados do estudo mais amplo a que já nos referimos foram utilizados para sugerir uma reformulação dos mecanismos pelos quais o Governo brasileiro procura administrar os salários nas empresas estatais.⁸ Nossa sugestão baseia-se também em considerações ligadas às questões de eficiência econômica e equidade social, ademais de levar em conta os aspectos institucionais e políticos da administração salarial no setor público brasileiro. Em sua essência, a proposta argumenta em favor de uma aplicação do princípio da comparabilidade ou equivalência entre os salários dos setores público e privado.

Nossa análise dos diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil obviamente oferece margem para ser ampliada. No momento, estamos procurando estendê-la em várias direções, entre elas a utilização de dados mais recentes, a inclusão dos salários indiretos e a aplicação da decomposição expressa pelas fórmulas (3) ou (6) a um número maior de pares de empresas. Além de aplicar essa decomposição a outros pares de empresas, pretende-se também estendê-la a uma amostra de empregados abrangendo o conjunto das firmas analisadas. Ao lado de uma visão de conjunto, essa alternativa deverá também permitir que o tamanho de cada firma seja explicitamente incluído na análise, pois, conforme assinalado no item 3, a tentativa de obter pares de empresas de tamanho aproximado não foi inteiramente bem-sucedida. É nossa intenção relatar num futuro trabalho os resultados obtidos.

Referências Bibliográficas

Gunderson, Morley. Earnings differentials between the public and private sectors. *Canadian Journal of Economics*, 12:228-42, May 1979.

Macedo, Roberto. *Salários nas empresas estatais*. São Paulo, Nobel, 1985.

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, Oct. 1973.

Smith, Sharon P. Government wage differentials. *Journal of Urban Economics*, 4:248-71, 1977.

⁸ Macedo (1985, cap. 4 e 5).