

Que Serviço Público Queremos?

Ataques Recentes ao Serviço Público

- 1. Propostas Governamentais**
- 2. Banco Mundial e Mídia**

“Que Serviço Público Queremos?”

Resultados Projeto AFIPEA - FONACATE

- 3. O tamanho do setor público brasileiro**
- 4. O diferencial salarial público-privado e entre poderes/entes federados**
- 5. O fantasma da reforma da previdência e aumento da contribuição**

Que Serviço Público Queremos?

Ataques Recentes ao Serviço Público

1. Propostas Governamentais
2. Banco Mundial e Mídia

“Que Serviço Público Queremos?”

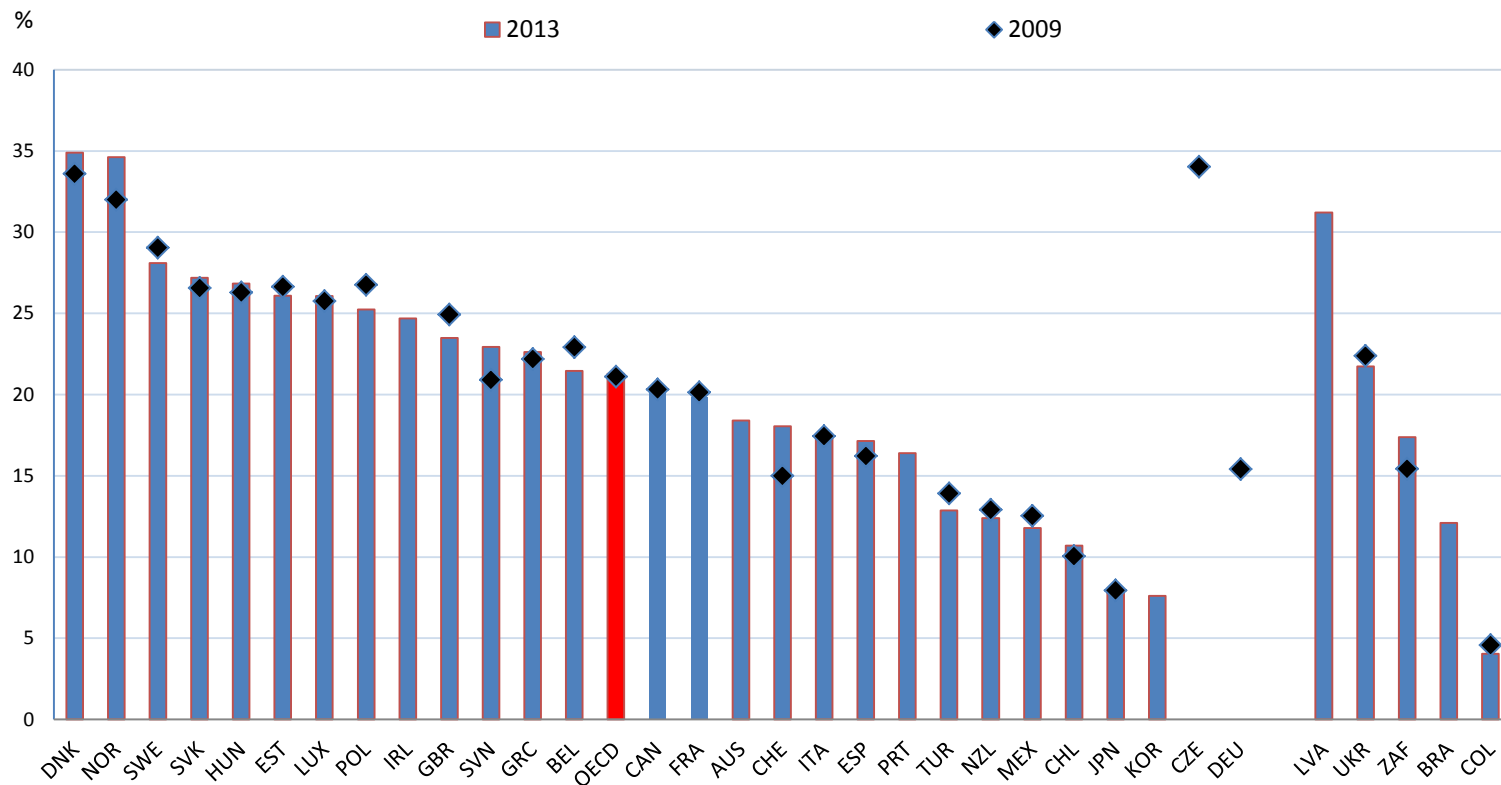
Resultados Projeto AFIPEA - FONACATE

3. **O tamanho do setor público brasileiro**
4. O diferencial salarial público-privado e entre poderes/entes federados
5. O fantasma da reforma da previdência e aumento da contribuição

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o tamanho do setor público

Proporção do emprego público em relação ao total de ocupados em países selecionados da OCDE (entre 2009 e 2013)



- No Brasil, os funcionários públicos representam 12% das pessoas ocupadas enquanto na OCDE são 22% dos ocupados (incluindo todos as esferas, poderes e vínculos).

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o tamanho do setor público

Brasil

- 12 milhões de empregos públicos – 11,9% dos ocupados – 54% em nível municipal
- Maior contingente nas políticas de educação, saúde e serviço social
- Com enormes carências, estruturou saúde, educação e proteção social quase-universais desde CF 88.

EUA

- 22 milhões de empregos públicos – 16,5% dos ocupados excluindo militares – 65% em nível local
- Maior contingente na política de educação pública
- EUA praticamente não tem saúde pública e vem aumentando função policial do estado: tradição liberal somada à escalada conservadora desde 1970.

Reino Unido

- 5 milhões de empregos públicos – 16,2% dos ocupados – 43% em nível local
- Maior contingente nas políticas de educação e saúde
- Apesar dos esforços dos governos liberais/conservadores, o Welfare State britânico permaneceu forte e NHS é orgulho nacional.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o tamanho do setor público

- O suposto inchaço da máquina pública no Brasil é um **MITO**.
- As desigualdades sociais, as desvantagens tecnológicas e de infraestrutura do Brasil justificam uma presença estatal e do emprego público ainda maior que na OCDE. Emprego público 12% vs 22% na OCDE.
- Na esteira da expansão dos direitos sociais, houve municipalização do emprego público e sua concentração nas atividades de saúde, educação e serviços sociais. A experiência internacional mostra que são justamente nestas atividades que o emprego público cresce com mais intensidade.
- No nível federal, a evolução pós 1988 foi marcada pelas demissões, falta de concursos, expansão das vagas de consultores e terceirizados nos anos Collor e FHC. Por determinação do TCU, os governos Lula e Dilma promoveram a recomposição do funcionalismo.
- Entre 1991 e 2015, o número de funcionários públicos federais cresceu apenas 9% enquanto a população brasileira cresceu 35%.

Que Serviço Público Queremos?

Ataques Recentes ao Serviço Público

1. Propostas Governamentais
2. Banco Mundial e Mídia

“Que Serviço Público Queremos?”

Resultados Projeto AFIPEA - FONACATE

3. O tamanho do setor público brasileiro
4. **O diferencial salarial público-privado e entre poderes/entes federados**
5. O fantasma da reforma da previdência e aumento da contribuição

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o diferencial de salários

Último estudo sério sobre diferencial de rendimentos entre o setor público e privado apurou salário-hora médio 72,4% maior para o setor público em 2013. Mas...

Revisão da Literatura Econométrica

Marconi 1997 e 2003

Entre as características da mão de obra que explicam parte relevante do diferencial de salários dos setores público e privado estão:

- Grau de escolaridade maior entre os funcionários públicos.
- Idade média mais elevada.
- Os próprios requisitos de ingresso no serviço público favorecem essa diferença: idade mínima, formação exigida para o exercício das atribuições, concurso público.

Belluzo et al, 2005

- A vantagem salarial do setor público diminui nos *quantis* superiores da distribuição da renda.
- Nas esferas municipal e estadual de governo esse padrão é revertido, com o setor privado possuindo vantagem salarial sobre o setor público.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o diferencial de salários

Revisão da Literatura Econométrica

Hoffman & Vaz, 2007

- 63% da diferença salarial é explicada pelas características da mão de obra: como maior instrução, idade, tipo de ocupação, etc.
- 37% da diferença salarial é explicada por critérios de remuneração e mecanismos de incentivo distintos = “prêmio” salarial.
- A taxa de retorno por cada ano adicional de estudo, até os 9 anos de estudo, são superiores para funcionários públicos. A partir dos 9 anos, porém, essa situação se inverte, com os funcionários do setor privado obtendo maior retorno para cada ano adicional de estudo.

Brasil, 2016

- Mesmo exercício controlando o viés de seleção = funcionários avessos ao risco
- 73% da diferença salarial é explicada por características da mão de obra.
- 27% seria o “prêmio” salarial.

Emilio, Ponczek e Botelho, 2012

- Mesmo exercício controlando pelos tipos de contratação CLT x Estatutário.
- Apenas 5% de “prêmio” salarial.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o diferencial de salários

Revisão da Literatura Econométrica

O diferencial de salários entre o setor público e privado aumenta em momentos de crise econômica.

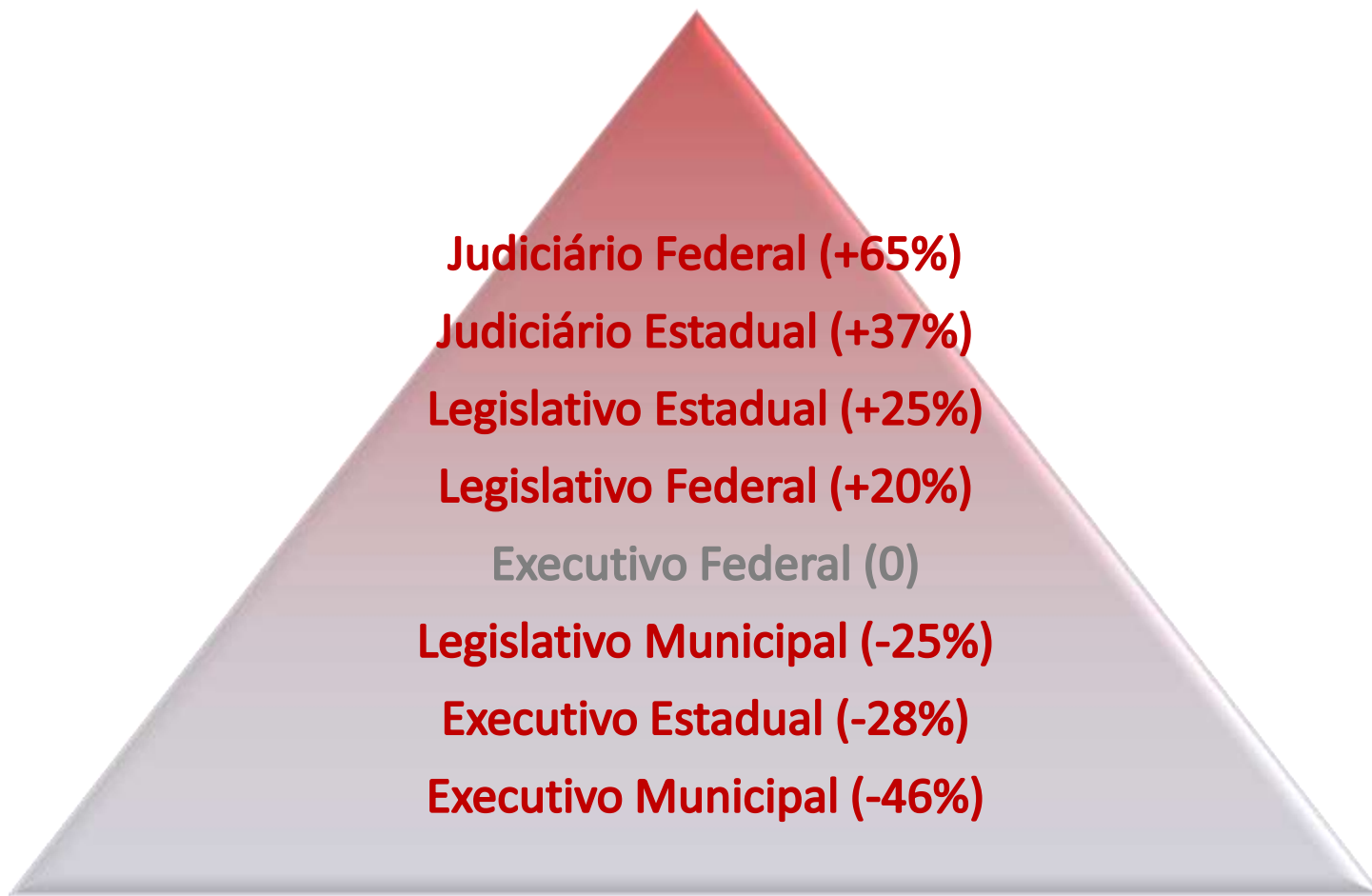
No setor privado os salários médios reagem diretamente às flutuações econômicas, no setor público eles apresentam maior rigidez.

- O setor privado intensifica a rotatividade da mão de obra — com substituição de empregados que ganham mais pelos que recebem menos — o que não ocorre no setor público devido à estabilidade no emprego.
- No setor público o achatamento dos salários tende a ser mais lento, pois (a) parte dos reajustes salariais são previstos em lei; (b) a taxa de sindicalização dos empregados é maior (29% vs 14%).

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: a dispersão salarial dentro do setor público

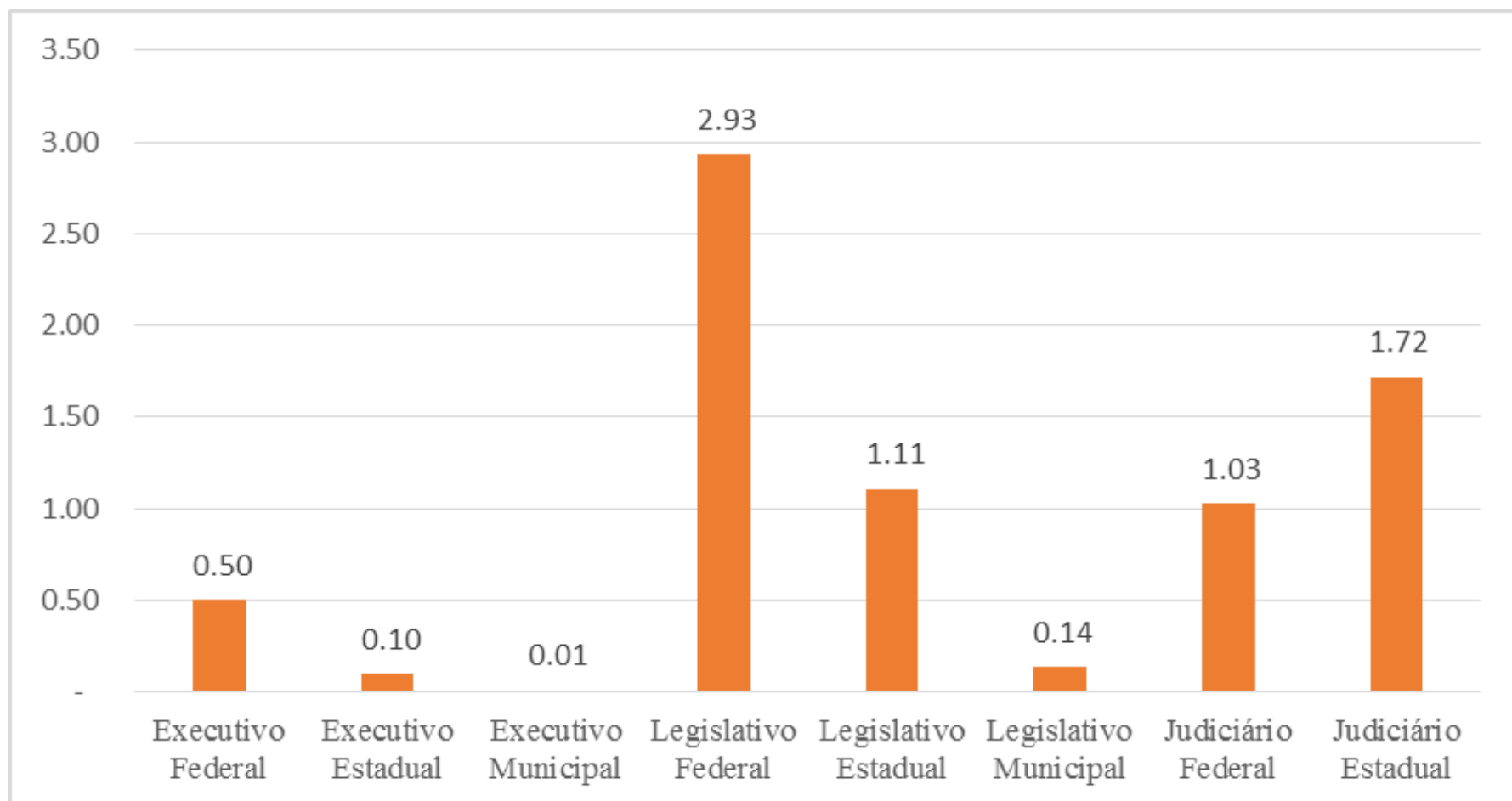
Diferença Salarial Média em Relação ao Executivo Federal Controlando-se por Todas as Características Observáveis Disponíveis – RAIS 2015



Que Serviço Público Queremos?

Resultados: a dispersão salarial dentro do setor público

Proporção de "supersalários" em relação ao número total de vínculos, segundo nível e esfera de poder (%) – RAIS 2015*



*Supersalário definido como remuneração média mensal acima do teto constitucional.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: a dispersão salarial dentro do setor público

Mas remuneração declarada na RAIS tem problemas...

Cardoso (2017) examinou as remunerações dos membros da carreira do **Ministério Público do Estado de São Paulo**:

- 96,9% dos membros percebiam rendimentos mensais médios totais acima do teto constitucional em 2015.
- Salários-base abaixo do teto, mas se somar complementos remuneratórios a título de vantagens, abonos, indenizações, outras indenizações e outros adicionais observa-se incremento médio de 62,5% sobre a remuneração-base: rendimento médio de R\$ 46.036,30 em 2015.

É preciso reduzir a dispersão salarial dentro do setor público e frear a tendência de aumento de parcelas pouco transparentes!

Que Serviço Público Queremos?

Ataques Recentes ao Serviço Público

1. Propostas Governamentais
2. Banco Mundial e Mídia

“Que Serviço Público Queremos?”

Resultados Projeto AFIPEA - FONACATE

3. O tamanho do setor público brasileiro
4. O diferencial salarial público-privado e entre poderes/entes federados
5. **O fantasma da reforma da previdência e aumento da contribuição**

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o fantasma da reforma da previdência

Emenda Aglutinativa PEC 287

- Mínimo de 25 anos de contribuição
- Com 25 anos de contribuição, 70% da média de salários dá taxa de reposição entre 50% e 60% - hoje está entre 80% e 90%.
- Com 40 anos de contribuição, 100% da média de salários dá taxa de reposição 5 p.p. abaixo da atual.
- Carreiras como professores universitários perderiam muito:
 - Entrada tardia sem contribuição no setor privado (idade de entrada 34 anos)
 - Ao alcançar 65 anos de idade, estes servidores terão em média 31 anos de contribuição.
 - Se se aposentarem com esta idade teriam um desconto de 36% no valor do último salário, ou seja, uma taxa de reposição de apenas 64% de uma remuneração já baixa para os níveis de qualificação exigidos.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o fantasma da reforma da previdência

Emenda Aglutinativa PEC 287

- Regra de Transição Draconiana...mesmo para quem ingressou antes de 2003
 - Ao menos 70% dos servidores ativos civis do executivo federal não poderiam se aposentar com menos de 65/62 anos.
 - Vantagens pecuniárias apenas aos servidores que ingressaram antes de 2003 (59% dos ativos), mas estes teriam que alcançar os 35/30 anos de contribuição acrescidos de 30% do tempo faltante.
 - Servidor que ingressou antes de 2003 está em média com 51,8 anos de idade, e para cumprir a Regra de Transição teria que trabalhar em média mais 21,1 anos, podendo aposentar-se com valor integral apenas aos 72,9 anos de idade.
 - Para que em média se aposente aos 65 anos de idade, o tempo contributivo fora do setor público teria de ser de 6 anos, valor alto em se tratando de uma média.

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o fantasma da reforma da previdência

Coalizão contra a reforma foi ampla! Isto foi positivo.

Entretanto, cenário é ruim para o setor público...

- Campanha difamatória contra o servidor público pelo Governo + Mídia + Banco Mundial
- PEC 287 discrimina servidor público com regras de transição e anos de contribuição mais duros para o servidor público
- A MP 805 propôs contribuição de 14% acima do teto do INSS
- EC 95

Perspectiva de foco de reformas futuras e arroxo salarial sobre o funcionalismo

+

Vantagens para a migração com Benefício Especial

=

Incentivo à Migração para o Funpresp

Que Serviço Público Queremos?

Resultados: o fantasma da reforma da previdência

- Intenção do governo é acelerar transição para regime de capitalização (Funpresp).
- Isso implica em maiores custos de transição no curto prazo: perde contribuições com gasto fixo com inativos...
- Também implica em menor tempo de transição para alcançar a promessa de redução do gasto com o RPPS.
- **Por isso aumento da alíquota (14%) será importante para o governo no curto prazo: aumenta migração mas compensa com aumento de receita sobre os inativos/pensionistas (50% dos inativos/pensionistas têm rendimentos acima do teto do INSS).**
- CUIDADO...regime de capitalização trabalha na lógica da contribuição definida, mas benefício indefinido:
 - Taxas de rentabilidade do fundo são incertas;
 - Tentação permanente de uso para *funding* de FBKF (Chile);
 - Riscos políticos de reformas no RPPS existem, mas Benefício Especial também é ditado por estes riscos.
- Esta lógica é inadequada para proteção social.

**Que Serviço Público
Queremos?**