

(Nota Analítica)

Desigualdade de Remunerações no Setor Público Brasileiro: Uma Análise Preliminar (1985-2021)

Christian Kobunda e Sideni P. Lima¹

1. Introdução:

São dois os principais objetivos da presente Nota Técnica. Primeiro, a apresentação de panorama e análise iniciais sobre a trajetória das desigualdades de remunerações do setor público brasileiro, considerado como um todo, entre os anos de 1985 e 2021. Segundo, a proposição de hipóteses preliminares sobre os condicionantes dessa trajetória.

Para além de compromissos institucionais, assumidos por ocasião da celebração do Termo de Execução Descentralizada nº 18, de 25 de outubro de 2024 (doravante, TED Ipea/MGI), ao menos 4 (quatro) conjuntos de questões podem ser mobilizadas como justificativas para a promoção de estudos sobre o tema das desigualdades remuneratórias no setor estatal.

Primeiro, o fornecimento de indicações úteis ao aprimoramento dos sistemas remuneratórios existentes, especialmente com vistas à elevação dos níveis de motivação dos servidores públicos e a concomitante mitigação de possíveis efeitos indesejáveis - neste último caso, ilustrados pelas evidências sobre os efeitos de expulsão de motivação intrínseca vistas em estudos sobre a adoção e difusão de novos modelos de gestão e remuneração por desempenho em organizações de governo (FREY; HOMBERG; OSTERLOH, 2013; NAPA, 2004; PERRY, 2022; PERRY; ENGBERS; JUN, 2009; WEIBEL; ROST; OSTERLOH, 2009).

¹ Christian Kobunda é pesquisador bolsista do Ipea, Bacharel e Mestre em Economia pela UFU e UFES, respectivamente. Sideni P. Lima é Bacharel em Economia pela UFF, Mestre em Administração pela UFBA e Especialista em Públicas Gestão Governamental – EPPGG, do MGI, em atuação no Ipea. Ambos integram a equipe do projeto Atlas do Estado Brasileiro, da Diretoria de Estudos de Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia -Diest/Ipea. Os nomes dos autores foram dispostos em ordem alfabética, sem que isso reflita suas respectivas contribuições para o presente trabalho, que se supõe equivalentes.

Segundo, preocupações com o grau de contribuição do setor governamental para a ampliação ou, de outro modo, para a atenuação dos níveis de desigualdade de rendimentos das comunidades por ele assistidas e para a ampliação da inserção profissional de grupos minoritários (ALESINA; BAQIR; EASTERLY, 2000; DARÉ; HOFFMANN, 2013; LAIRD, 2017).

Terceiro, os debates sobre a validade da assim chamada Teoria da Burocracia Representativa e do argumento em favor da aproximação dos perfis da burocracia governamental e da população por ela assistida enquanto estratégia apta à elevação dos níveis de efetividade alcançados pela ação estatal (MEIER, 2023, 2019), com esperadas repercussões sobre os níveis de desigualdade remuneratória vigentes, se consideradas as segmentações do conjunto desses servidores segundo critérios de cor, sexo e outros tidos como socialmente relevantes.

Quarto, o reconhecimento da relevância do enfrentamento de questões de iniquidade, bem como de prevenção e combate a práticas discriminatórias e abusivas frequentemente surgidas também no âmbito de organizações de governo; meta cujo alcance, supõe-se, seja favorecido por iniciativas de reforma de aspectos indesejáveis dos correlatos sistemas formais de *status* – incluída a revogação de mecanismos de compensação reputados ilegítimos –, com igualmente esperadas repercussões sobre os níveis de desigualdade remuneratória prevaletentes (NAFF, 2001; RICCUCCI, 2021; RICCUCCI; NAFF; HAMIDULLAH, 2020, capítulo 6).

Para cumprimento dos objetivos enunciados, propõe-se, pela recordação de indicadores básicos, a análise de dados oriundos da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego - RAIS/MTE, tabulados pela equipe do projeto Atlas do Estado Brasileiro, da Diretoria de Estudos de Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas - Diest/Ipea.

Após esta breve introdução, na **Seção 2**, são indicadas fontes utilizadas e descritos os procedimentos adotados para fins de tabulação e sistematização dos dados apresentados. A **Seção 3**, a seguir, incumbe-se da análise e da apresentação de diagnóstico preliminar do fenômeno da desigualdade das remunerações no setor público brasileiro, considerado como um todo, incluídos todos os três Poderes e as três Esferas da Federação. A **Seção 4**

apresenta as conclusões do documento. Ao final, tem-se **Apêndice** com descrição das medidas utilizadas e de suas respectivas metodologias de cálculo.

2. Metodologia:

A presente Seção é dedicada à indicação das fontes utilizadas e descrição dos procedimentos adotados para fins de tabulação e sistematização dos dados apresentados.

Sobre o tema, inicialmente, registre-se serem os dados utilizados oriundos da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego – RAIS/MTE, com posterior tratamento da equipe do Atlas do Estado Brasileiro.

A remuneração de cada vínculo público, para cada ano da série, corresponde ao somatório dos rendimentos do período dividido pelo número de meses em que este vínculo esteve ativo. Os valores assim obtidos foram atualizados para preços de setembro de 2023, tomando como base o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC.

Para identificação e eliminação de valores atípicos, foram adotados dois critérios principais. Primeiro, foram removidas todas as ocorrências de vínculos públicos com remuneração nula ou com dados faltantes. Segundo, para eliminação de valores irrealisticamente elevados, foram excluídos todos os valores maiores que a remuneração média acrescida de 4 (quatro) desvios-padrão, em todos os anos da série.

Exceto no que se refere ao Gráfico 2, na próxima Seção, foram computados os vínculos profissionais de todos os Poderes e Esferas da Federação, estando excluídos todos aqueles enquadrados nas seguintes hipóteses: (i) vínculos profissionais de **empresas públicas e sociedades de economia mista** disponíveis na RAIS – os quais, usualmente, impossibilitam a identificação de seus respectivos Poderes e níveis federativos –; e (ii) vínculos de trabalhadores em atuação em órgãos autônomos de direito público, fundos públicos, consórcios públicos de direito público (associações públicas), comissões multinacionais e outras formas de organização da Administração Pública – que, segundo classificação adotada pela plataforma Atlas do Estado Brasileiro, compõem a categoria **Outros Públicos**.

Sobre este ponto, recorde-se que, segundo essa mesma plataforma, no ano de 2021, as empresas estatais e sociedades de economia mista responderam por aproximadamente 826.89 mil vínculos profissionais da RAIS, enquanto o total para a categoria **Outros Públicos** foi de aproximadamente 556.42 mil vínculos². Desse fato resulta que, na maior parte das análises a seguir, são desconsiderados – salvo indicação contrária –, aproximadamente 1.38 milhão de vínculos profissionais ativos, correspondentes a soma desses dois grandes conjuntos de naturezas jurídicas.

Também a título de ilustração, registre-se que, após exclusão dos vínculos profissionais das **empresas públicas e sociedades de economia mista** e da categoria **Outros Públicos**, para o ano de 2021, contava-se com pouco mais de 10.8 milhões de vínculos públicos. Aplicados os dois critérios de eliminação de valores atípicos há pouco enunciados, 1.99% desses vínculos foram removidos, restando, ao final, aproximadamente 10.6 milhões de vínculos públicos, quadro observado em todas as análises envolvendo remunerações – uma vez mais, salvo indicação contrária.

3. Desigualdade de Rendimentos no Setor Público Brasileiro (1985-2021):

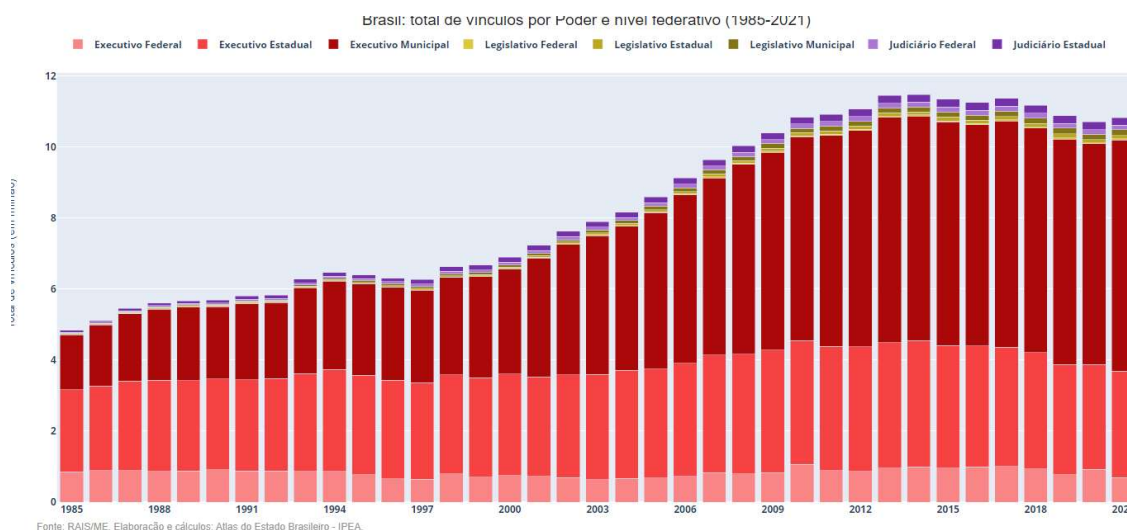
A presente seção apresenta diagnóstico preliminar do quadro de desigualdade de remunerações para o conjunto do setor público brasileiro no período de 1985 a 2021, a partir de dados da RAIS/MTE, após tratamento e conforme tabulação realizada pela equipe do Atlas do Estado Brasileiro, da Diest/Ipea.

Em aproximação ao tema, registre-se que, conforme indicado no **Gráfico 1**, a seguir, no ano de 2021, o Brasil contava com aproximadamente 10.8 milhões de vínculos civis e militares, distribuídos pelos três Poderes e pelas três Esferas da Federação. Este valor corresponde a aproximadamente 2.2 vezes o número de servidores civis e militares ativos no ano de 1985, representando um acréscimo de pouco mais de 120% no total de trabalhadores do setor público do país.

² Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/62>>. Acesso em: 19/11/2024.

Quanto à distribuição desses vínculos profissionais, considerando também o ano de 2021, registre-se que aproximadamente 60% encontram-se nos Executivos Municipais, e apenas 8% na Esfera Federal. Sobre a distribuição entre Poderes, importa notar que 94.4% dos vínculos profissionais estão no Poder Executivo – e apenas 2.6% e 3.2% nos Poderes Legislativo e Judiciário, respectivamente.

Gráfico 1 – Total de Vínculos Públicos por Poder e Nível Federativo (1985-2021):



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<http://ipea.gov.br/atlasestado/consulta/85>>. Acesso em: 30/09/2024.

Sobre a trajetória das remunerações do setor público brasileiro, conforme dados apresentados no **Gráfico 2**, a seguir, note-se, de início, ter havido expressivo aumento do seu valor médio, que passou de 3529.14, em 1985, para 4910.79, em 2021, o que representa um aumento da ordem de 39.15% durante o período de análise.

Ao lado disso, registre-se que, em 2021, as **despesas com salários do setor estatal**, foram da ordem de R\$ 641.2 bilhões, atualizados para março de 2024, com base no INPC. Nesse mesmo ano, os percentuais de participação de cada Poder no total das despesas com salários eram os seguintes: (i) Executivo, 85.62%; (ii) Legislativo, 3.88%; e (iii) Judiciário, 10.49%. Consideradas as três Esferas da Federação, tem-se, a seu turno, os

seguintes percentuais de participação: (i) Nível Federal, 20.27%; (ii) Nível Estadual, 37.35%; e (iii) Nível Municipal 42.38%³.

Gráfico 2 – Remuneração Média no Setor Público e Privado (1985-2019):



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/200>>.

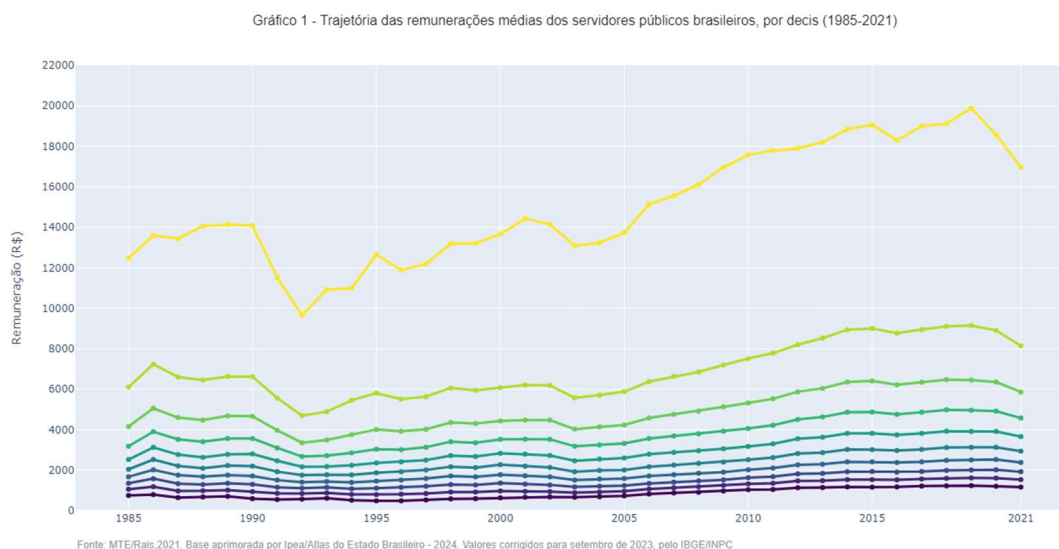
Acesso em: 30/09/2024.

Nota: Na legenda, a categoria **Públicos** – tomada como base para as análises realizadas a seguir – corresponde à soma dos vínculos profissionais de todos os Poderes e Esferas da Federação, sendo excluídos todos aqueles que se enquadram na categoria **Outros Públicos** – ou seja, trabalhadores em atuação em órgãos autônomos de direito público, fundos públicos, consórcios públicos de direito público (associações públicas), comissões multinacionais e outras formas de organização da Administração Pública. Por limitações dos dados apresentados na RAIS – que, como já mencionado, usualmente, impossibilitam a identificação de seus respectivos Poderes e níveis federativos – também foram excluídos da categoria **Públicos** todos os vínculos profissionais de **empresas públicas e sociedades de economia mista**.

Dito isso, passando à consideração mais direta do problema das desigualdades remuneratórias, no **Gráfico 3**, a seguir, tem-se, primeiramente, as trajetórias das remunerações médias do conjunto do setor público brasileiro, por decis, desde o ano de 1985. De forma geral, observa-se o caráter relativamente sincrônico das variações das remunerações médias para todos os decis, ressalvado o reconhecimento de serem essas variações mais intensas no caso dos dois últimos decis - e, mais especialmente, para o último decil.

³ Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/266>>. Acesso em: 25/11/2024.

Gráfico 3 – Trajetória das remunerações médias dos servidores públicos brasileiros, por decis (1985-2021):



Fonte: MTE/RAIS. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INPC. Os Coeficientes de Variação (CV) para as remunerações dentro de cada decil são: 1º decil: 30.37%; 1º decil: 30.37%; 2º decil: 24.40%; 3º decil: 20.83%; 4º decil: 19.10%; 5º decil: 18.49%; 6º decil: 18.39%; 7º decil: 18.50%; 8º decil: 19.03%; 9º decil: 19.06%; e 10º decil: 18.39%;

Em que pese as variações observadas no Gráfico 3, ao final do período de análise, houve crescimento real das remunerações médias para todos os decis – aumentos esses que variaram de 33.47% (9º decil) a 53.97% (1º decil). No caso do decil dos servidores com melhores níveis de remuneração, entre os anos de 1985 e 2021, esse aumento foi da ordem de 36.07%.

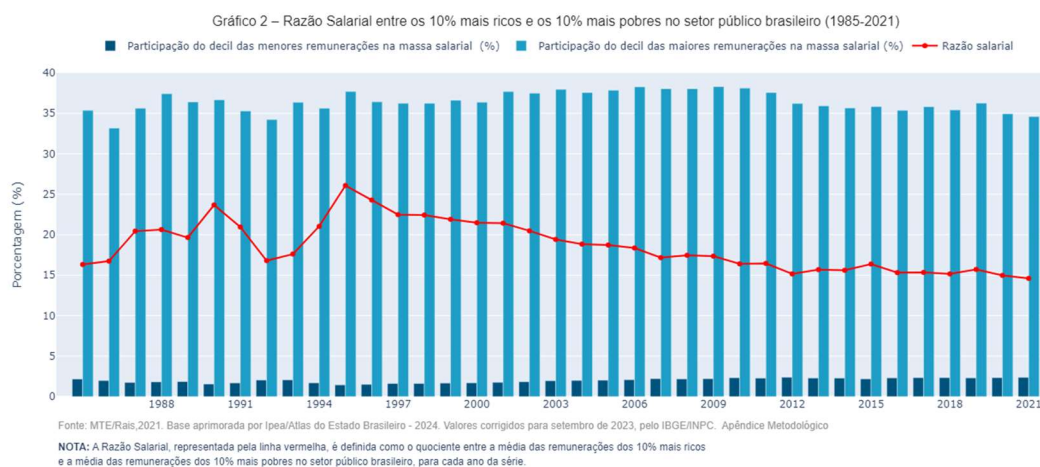
Ainda sobre o Gráfico 3, tem-se como fato especialmente significativo a constatação de que, até o ano de 2009, mais de 20% dos servidores públicos brasileiros recebiam remunerações mensais, em média, abaixo de R\$ 1302.00 - valor do salário mínimo para setembro de 2023 (data que serviu de base para as atualizações de valores monetários realizadas, salvo menção contrária, para fins da na presente Nota Técnica). Ao final do período de análise, aproximadamente 15% dos servidores públicos do país recebiam remunerações abaixo desse mesmo valor.

Fato possivelmente ainda mais significativo é a constatação de que, ao final do período de análise, mais de 40% dos servidores públicos brasileiros possuíam remunerações, em média, menores que R\$ 2.604 – valor correspondente a dois salários mínimos, segundo

valor prevalecente em setembro de 2023. Por essa mesma métrica, similarmemente, constata-se que 60% dos servidores públicos do país recebiam, em 1985 (ano inicial da série), valores, em média, menores que esse valor.

Os **Gráficos 4 e 5** trazem, a seu turno, informações sobre a trajetória da razão salarial entre os servidores públicos com maiores e menores remunerações no período de 1985 a 2021, exibidas com o auxílio das linhas em vermelho. Nestes dois gráficos, as participações percentuais dos servidores mais ricos e mais pobres são indicadas, adicionalmente, por meio das barras em azul. A razão salarial, ainda com respeito aos Gráficos 4 e 5, é definida como o quociente entre as médias das remunerações dos servidores dos dois grupos envolvidos, para cada ano da série.

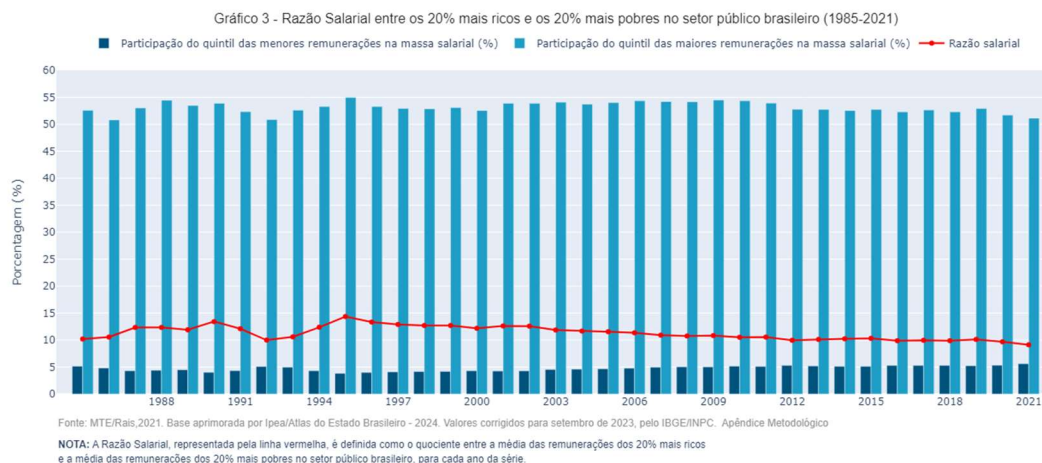
Gráfico 4 – Razão Salarial entre os 10% mais ricos e os 10% mais pobres no setor público brasileiro (1985-2021)



Fonte: MTE/RAIS. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INPC.

Nota: A Razão Salarial, representada pela linha vermelha, é definida como o quociente entre a média das remunerações dos 10% mais ricos e a média das remunerações dos 10% mais pobres no setor público brasileiro, para cada ano da série.

Gráfico 5 – Razão Salarial entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres no setor público brasileiro (1985-2021)



Fonte: MTE/RAIS. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INPC.

Nota: A Razão Salarial, representada pela linha vermelha, é definida como o quociente entre a média das remunerações dos 20% mais ricos e a média das remunerações dos 20% mais pobres no setor público brasileiro, para cada ano da série.

O **Gráfico 4** apresenta, mais precisamente, os percentuais de participação na massa salarial e a evolução da razão salarial entre os 10% mais ricos e os 10% mais pobres do setor público brasileiro durante o período de análise. Pela consideração dos dados nele contidos, registre-se que, ao longo de todo período, a parcela da massa salarial apropriada pelos 10% mais ricos variou entre 33.17% (1986) e 38.30% (2009), enquanto o percentual de participação dos 10% mais pobres esteve entre 1.45% (1995) e 2.39% (2012).

Conforme dados para a razão salarial apresentados com auxílio da linha em vermelha, a remuneração média dos 10% mais ricos foi, no mínimo, 14.61 vezes maior do que a dos 10% mais pobres, valor obtido para o ano de 2021 (resultado idêntico ao fornecido pelo Gráfico 3). Esse indicador alcançou o seu valor máximo no ano de 1995, quando a remuneração média dos 10% mais ricos era, aproximadamente, 26.08 vezes o valor da remuneração média dos 10% mais pobres do setor público brasileiro.

A par de indicações iniciais sobre os níveis de disparidade remuneratória prevaletentes entre os servidores públicos do país, pela consideração do Gráfico 4, também se constata o contínuo decréscimo da razão salarial entre os servidores mais ricos e os mais pobres a

partir do ano de 1995, fato que se atribui ao mais intenso ritmo de crescimento da remuneração do segundo grupo em comparação ao primeiro.

O **Gráfico 5** reproduz o exercício realizado pelo anterior, excetuado o fato de que, agora, são apresentadas informações sobre a participação na massa salarial e sobre a trajetória da razão salarial entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres no setor público brasileiro.

Como resultado, neste caso, tem-se que a participação dos servidores mais ricos na massa salarial do setor público não representou, em nenhum momento, fração menor do que 50.81%, fato que se deu também no ano de 1986. Este indicador atingiu o seu valor máximo, uma vez mais, no ano de 1995, quando a participação dos 20% mais ricos na massa salarial atingiu 54.98%.

Quanto aos 20% mais pobres, conforme também indicado no Gráfico 5, a participação na massa salarial alcançou o seu mínimo também no ano de 1995, quando atingiu o valor de 3.83%. O indicador teve como valor máximo 5.61%, o que se deu no ano de 2021, ao final da série.

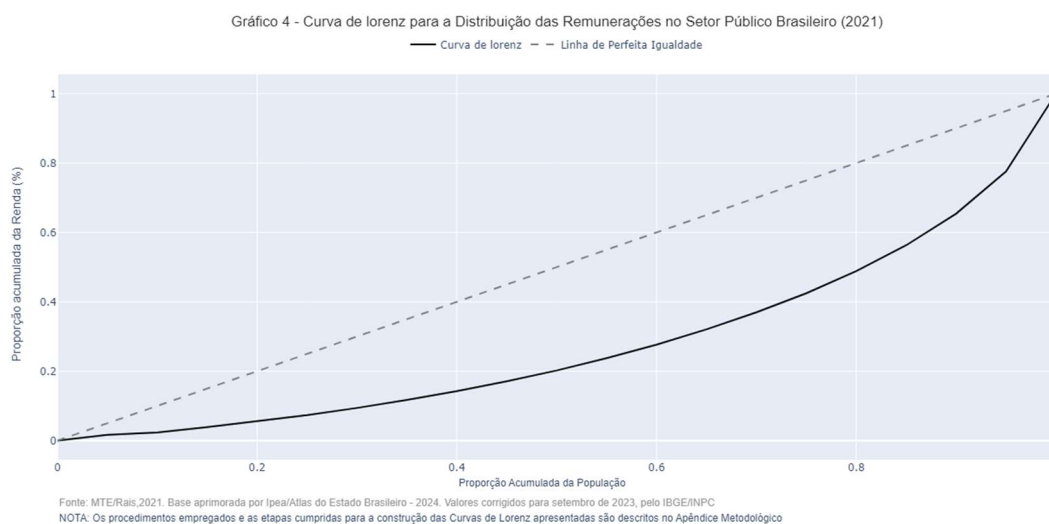
No que se refere à razão salarial entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres, ainda conforme os dados apresentados no Gráfico 5, tem-se que o melhor resultado corresponde ao ano de 2021, quando a remuneração média dos mais ricos era 9.11 vezes mais do que a dos mais pobres. O pior resultado deu-se no ano de 1995, quando a remuneração média dos servidores mais ricos foi 14.37 vezes maior que a dos mais pobres.

Em complementação aos dados apresentados nos Gráficos 4 e 5, a **Tabela 1, no Anexo 1**, apresenta os percentuais de participação de cada decil na remuneração total, bem como a média e a mediana da distribuição dos rendimentos dos servidores públicos brasileiros para todos os anos de 1985 a 2021. Essas informações confirmam, em síntese, o diagnóstico enunciado pela análise dos dois gráficos precedentes quanto ao caráter fundamentalmente assimétrico da distribuição desses rendimentos, com expressiva concentração nos decis mais ricos.

O diagnóstico de vigência de elevado nível de desigualdade no setor público brasileiro é confirmado pelo **Gráfico 6**, a seguir, que apresenta a Curva de Lorenz para a distribuição

das remunerações do conjunto dos seus servidores no ano de 2021. Pela forma geral da curva e pelas informações por ela exibidas, evidencia-se o expressivo grau de desigualdade da distribuição das remunerações dos servidores públicos do país. Sobre este ponto, note-se, por exemplo, que, naquele ano, os 80% mais pobres do setor público brasileiro respondiam por apenas 48.9% dos rendimentos totais, enquanto os 20% mais ricos faziam jus, sozinhos, a pouco mais da metade do total dessas remunerações – resultado que coincide com dados apresentados com o auxílio do Gráfico 5, acima.

Gráfico 6 – A Curva de Lorenz para a Distribuição das Remunerações no Setor Público Brasileiro (2021):

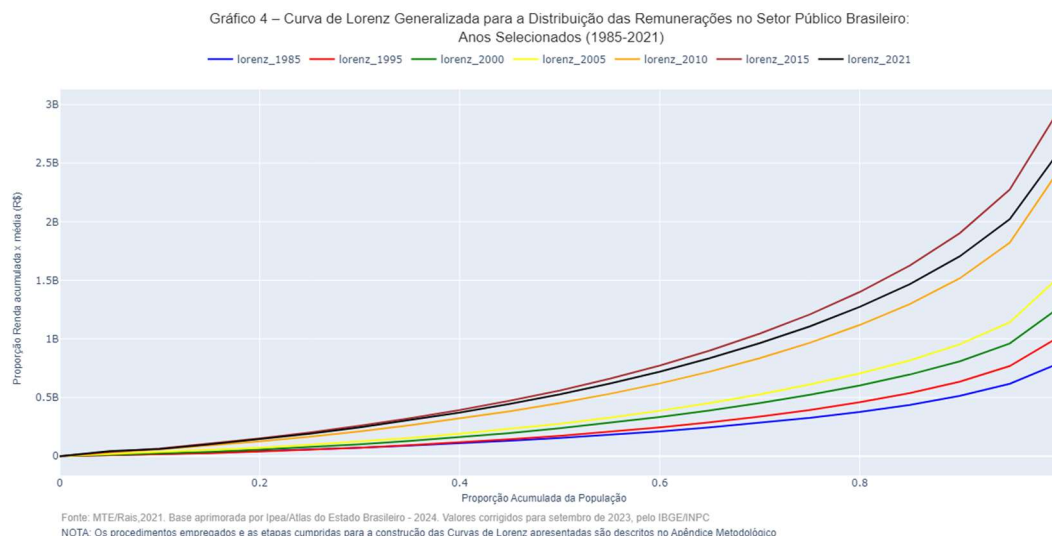


Fonte: MTE/RAIS. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INPC.

Nota: Os procedimentos empregados e as etapas cumpridas para a construção da Curva de Lorenz são descritos no **Apêndice 1**.

Para favorecimento de comparações entre os padrões de distribuição das remunerações do setor público para diferentes períodos, o **Gráfico 7**, a seguir, apresenta as Curvas de Lorenz Generalizadas para anos selecionados. Por elas, nota-se que aquelas correspondentes aos anos de 2015 e 2021 indicam padrões mais favoráveis de distribuição desses rendimentos, enquanto as curvas para os anos de 1985, 1995 e 2005 indicam, com maior probabilidade, padrões de distribuição inferiores.

Gráfico 7 – As Curvas de Lorenz Generalizada para a Distribuição das Remunerações no Setor Público Brasileiro: Anos Seleccionados (1985-2021)

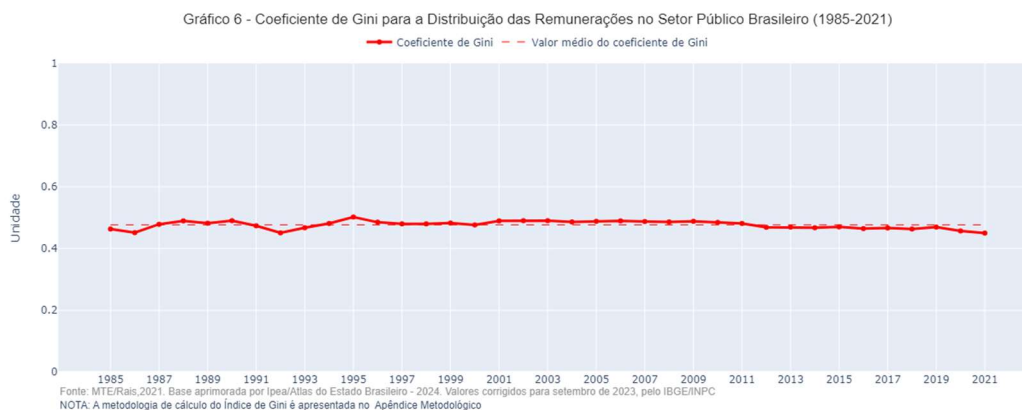


Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.

Nota: Os procedimentos empregados e as etapas cumpridas para a construção das Curvas de Lorenz Generalizadas apresentadas são descritos no **Apêndice 1**.

Indicações sintéticas sobre as variações no padrão de dispersão dos rendimentos dos servidores públicos brasileiros são fornecidas pelo **Gráfico 8**, a seguir, que apresenta a trajetória do Índice de Gini para a distribuição das remunerações do setor público no país. A partir dele, constata-se, por exemplo, que o menor valor alcançado pelo coeficiente durante o período de análise foi 0.450, no ano de 2021, o que representa um desvio (relativo) de apenas 5.6% em relação ao Índice de Gini Médio (0.477). O pico da desigualdade das remunerações para o conjunto do setor público deu-se, a seu turno, em 1995, quando o Índice de Gini chegou a 0.502, o que correspondente a um desvio (relativo) de aproximadamente 5.24% em relação à média da série.

Gráfico 8 – O Coeficiente de Gini para a Distribuição das Remunerações no Setor Público Brasileiro (1985-2021)



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro.

Nota: A metodologia de cálculo do Índice de Gini é apresentada no **Apêndice 1**.

Note-se que o Índice de Gini Médio para o período 1985 a 2021 foi 0.477, valor que, a título de ilustração, se faz próximo a estimativas para os níveis de desigualdade de rendimentos de países como a Costa Rica (0.472, no ano de 2022), que ocupa a 18º pior posição em *ranking* de 177 países recentemente divulgado pelo Banco Mundial. Segundo a mesma fonte, o Índice de Gini para a distribuição pessoal dos rendimentos no Brasil, no ano de 2021, era 0.529, o que correspondia ao 8º pior resultado em termos de desigualdade de renda no mencionado *ranking* do Banco Mundial⁴.

Também pela consideração do Gráfico 8, percebe-se um padrão relativamente mais intenso de variação Índice de Gini entre os anos de 1985 a 1996, dinâmica condicionada, com maior probabilidade, por diferentes fatores.

A partir de Ramalho e Urani (1995), por exemplo, recorda-se a possibilidade de que o aumento do Índice de Gini para a distribuição das remunerações do conjunto dos servidores públicos brasileiros entre os anos de 1986 e 1988, bem como sua manutenção

⁴ Em que pese o empenho da equipe do Atlas do Estado Brasileiro, até a finalização do presente estudo, não foram encontradas fontes e bases internacionais aptas à viabilização de comparações dos níveis de desigualdade prevalentes entre servidores públicos de diferentes governos do mundo. Os dados citados neste parágrafo encontram-se disponíveis em: <<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gini-coefficient-by-country>>. Acesso em: 26/09/2024.

em patamares acima do valor médio entre os anos de 1987 e 1990, deva-se, dentre outros fatores, ao aumento da participação do grupo de ocupações relacionado à prestação de serviços administrativos no emprego e nos gastos públicos nos níveis subnacionais. Com base nesse mesmo estudo, registre-se, por oportuno, que esse grupo de ocupações situava-se, à época, entre aqueles com menores níveis remuneratórios (RAMALHO; URANI, 1995, p. 16-21).

Entre 1992 e 1995, nota-se um progressivo aumento dos níveis de desigualdade na distribuição das remunerações do conjunto dos servidores públicos brasileiros. E, muito embora a sua perceptível queda a partir do ano de 1995, o Índice de Gini manteve-se ligeira e sistematicamente acima do nível médio durante praticamente todo o período que se estende de 1994 a 2011 – excetuado apenas o ano 2000.

Ainda que acima do nível médio, o Índice de Gini exhibe uma trajetória majoritária de queda entre os anos de 1995 e 2000, iniciando com 0.502 e chegando a 0.476 ao final deste período. Entre os anos de 2001 e 2011, o coeficiente manteve-se sempre acima do seu nível médio, com o valor 0.490 no início do período e chegando a 0.481 ao final dele.

Esses resultados mostram-se compatíveis com aqueles apresentados em Daré e Hoffmann (2013), que apontam a contribuição dos rendimentos do funcionalismo público para a queda da desigualdade de renda no país durante no período de 1995 a 2002 e, inversamente, para o seu aumento entre os anos de 2003 e 2010.

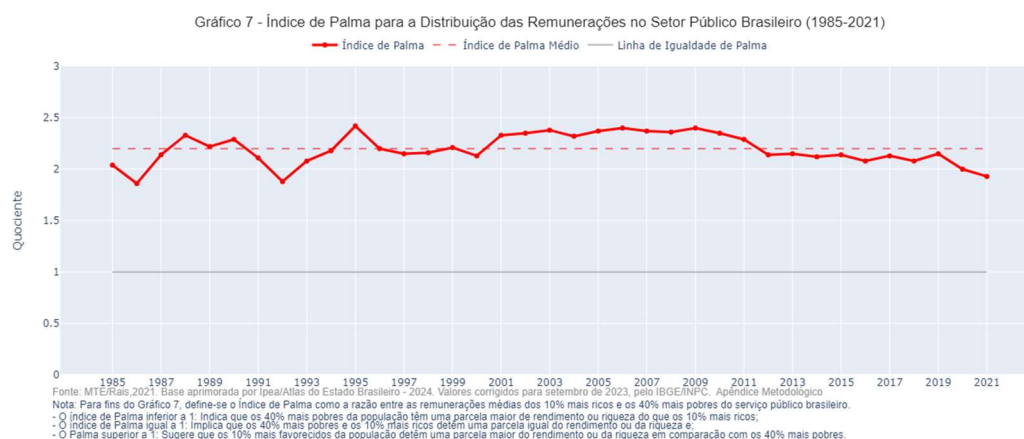
A partir de 2012, o padrão observado para os anos de 2001 a 2011 se inverte, e o Índice de Gini passa a exhibir valores sistemática e ligeiramente abaixo da média, com os correspondentes desvios em relação ao valor médio tornando-se mais pronunciados particularmente nos dois últimos anos da série.

Enquanto a metodologia de cálculo do Índice de Gini implica na mensuração do nível de desigualdade da distribuição de determinada variável de interesse pela consideração das dotações atribuídas a cada indivíduo, o **Índice de Palma** adota estratégia distinta, correspondente à simples comparação entre as parcelas detidas pelos 10% mais ricos e os 40% mais pobres, respectivamente.

O **Gráfico 9**, a seguir, traz informações sobre a evolução do Índice de Palma da distribuição das remunerações dos servidores públicos brasileiros durante o período de análise. Neste caso, nota-se, de forma geral, a convergência dos resultados encontrados com aqueles obtidos para a evolução do Índice de Gini nesse mesmo período, apresentados no Gráfico 8, acima.

O Índice de Palma Médio para os anos de 1985 a 2021 foi igual a 2.2. O valor mínimo exibido por essa medida foi 1.86, no ano de 1986, o que corresponde a um desvio (relativo) de 15.45% em relação ao valor médio. O valor máximo foi, a seu turno, 2.42, no ano de 1995, o que implica em um desvio (relativo) de 10% em relação ao Índice de Palma Médio.

Gráfico 9 – O Índice de Palma para a Distribuição das Remunerações no Setor Público Brasileiro (1985-2021)



Fonte: MTE/RAIS. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INPC.

Nota: Quando o Índice de Palma é maior que 1, a soma das remunerações dos 10% mais ricos excede a dos 40% mais pobres, dando-se o oposto nos casos em que o índice é menor do que 1. Sendo o valor do Índice de Palma igual à unidade, há coincidência entre as somas das remunerações dos 10% mais ricos e dos 40% mais pobres na população de interesse.

Em que pese as inúmeras e, não raro, gravosas vicissitudes da economia e da política governamental brasileiras entre os anos de 1985 a 2021 e suas repercussões sobre as estruturas e funcionamento do setor estatal – ilustrados pela recordação do convívio com a instabilidade monetária e a inflação crônicas, pelo aumento do número de entes

federados, pelas experiências de privatização de empresas públicas, pela proposição e disseminação de novos modelos institucionais (notadamente, das agências reguladoras e organizações sociais) e pela percebida expansão das terceirizações de serviços públicos, das contratações temporárias e de outras modalidades de vínculos profissionais (BOSCHI; LIMA, 2002; SALLUM JR., 2022, 2017; SALLUM JR.; GOULART, 2016; SOLA, 1993; WERNECK, 2011), esses fatores parecem não ter logrado alterar, apenas eles, de modo significativo, os níveis usualmente prevalecentes de desigualdade das remunerações do funcionalismo público no país, ao menos quando analisamos o setor público como um todo.

Considerando que semelhante observação se faz em caráter apenas preliminar, pela necessidade de explorações adicionais do conjunto de dados sistematizados, nos limites do presente trabalho, convém a apresentação de, ao menos, algumas hipóteses tidas como especialmente promissoras para o aprofundamento da investigação do tópico em questão.

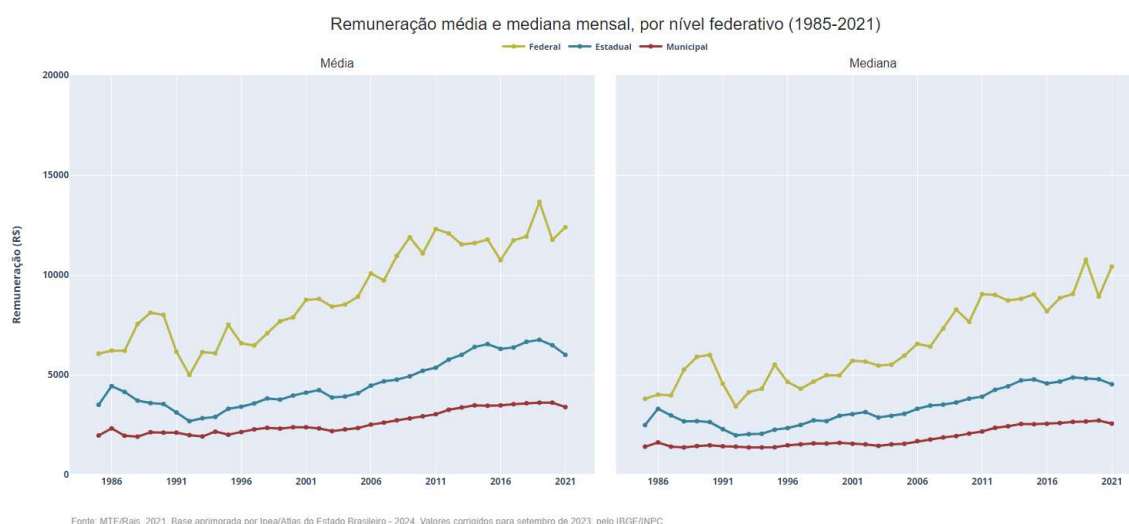
Primeira, em face da extraordinária concentração de vínculos profissionais no Poder Executivo⁵, mesmo com o reconhecimento das assimetrias remuneratórias vistas entre os 3 (três) Poderes da República (NAKAMURA; VAZ, 2020; OHANA; MUSSI; DEZOIT, 1992), espera-se que os diferenciais de remuneração decorrentes da atuação em uma ou outra esfera da federação contribuam de modo mais decisivo para a determinação dos níveis de desigualdade de rendimentos prevalecentes entre os servidores públicos brasileiros.

Quanto a esta primeira hipótese, em análise apenas preliminar e reconhecidamente carente de futura e mais detida avaliação, registre-se não sê-la necessariamente desmentida pelos dados apresentados pelo **Gráfico 10**, a seguir, que indicam o aumento da distância entre as remunerações média e mediana dos servidores federais e os correspondentes valores para as esferas subnacionais. Este entendimento justifica-se não apenas pela recordação de que, segundo dados de 2021, somente 8% e 30.5% dos vínculos profissionais do setor público brasileiro encontravam-se, respectivamente, nas esferas

⁵ Conforme dados oriundos da RAIS também divulgados pela plataforma Atlas do Estado Brasileiro, o Poder Executivo responde, sozinho, por aproximadamente 95% do total de vínculos profissionais do setor público no país, excluídos os de empresas públicas e de economia mista, bem como das entidades enquadradas na categoria **Outros Públicos**.

federal e estadual, mas também pelo fato de que as medidas em questão nada informam sobre as variações no grau de dispersão das remunerações dos servidores ocorridas no âmbito de cada nível federativo.

Gráfico 10 - Remunerações Média e Mediana do Setor Público Brasileiro, por Nível Federativo (1985-2021):



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/115>>. Acesso em: 04/10/2024.

Segunda, os níveis de desigualdade de remuneração prevalecentes entre servidores públicos brasileiros decorreriam, também prioritariamente, da presença de rígidas e marcantes hierarquias salariais no âmbito de cada Poder e ente federado, bem como da invariável adoção de sistemas de pessoal de caráter misto – marcados pela coexistência de servidores com diferentes padrões de inserção profissional (servidores efetivos integrantes de carreiras, servidores efetivos integrantes de quadros profissionais gerais, servidores temporários, trabalhadores terceirizados e outros) e de escalas remuneratórias notavelmente distintas (MOREIRA; LÚCIO, 2012; MOSHER, 1982; STAHL, 1983).

Terceira, a dimensão de desigualdade das remunerações dos servidores públicos do país relacionada a atributos individuais como cor e sexo tem como principais condicionantes: (i) o pertencimento majoritário de determinadas categorias de servidores a carreiras e quadros profissionais com menores níveis de remuneração; e (ii) o menor acesso desses

mesmos servidores a postos discricionariamente ocupáveis – particularmente, a cargos dirigentes e funções comissionadas mais prestigiadas.

No que se refere particularmente ao primeiro desses fatores – dada a uniformidade das regras de progressão e promoção profissionais, e tendo em vista que a ocupação de cargos efetivos apenas se faz possível mediante prévia aprovação em concurso público, supõe-se que a existência de diferenciais de remuneração entre servidores de distintas categorias de cor ou sexo deva-se, com maior probabilidade, aos diferentes perfis educacionais e antecedentes socioeconômicos dos grupos comparados, fatores que, entende-se, terminam por impor barreiras à mobilidade social e ocupacional de minorias.

Muito embora a relevância dos fatores educacionais e antecedentes socioeconômicos dos indivíduos para a determinação da taxa de participação de minorias na ocupação de postos dirigentes, também se espera que a eventual incidência de práticas discriminatórias, a operarem em prejuízo de categorias específicas de postulantes, some-se àqueles fatores na ampliação das barreiras para ascensão ocupacional dos servidores em questão.

4. Conclusões:

O presente documento ocupou-se da apresentação de diagnóstico preliminar e também de hipóteses para futuros estudos sobre as desigualdades remuneratórias dos servidores públicos brasileiros. Após as justificativas para engajamento em semelhantes empreendimentos e de breve contextualização do problema, foram apresentados dados sobre a trajetória das remunerações do setor público no país entre os anos de 1985 e 2021, por decis de remuneração, assim como sobre a trajetória da razão salarial entre os trabalhadores com melhores e piores remunerações.

Dentre os resultados mais destacados, tem-se a constatação da relativa estabilidade do Índice de Gini para o período de análise, o que se mostrou consistente com os resultados obtidos para a trajetória do Índice de Palma nesse mesmo período.

Constatou-se, do mesmo modo, que parcela expressiva dos servidores públicos brasileiros – mais de 20% até o ano de 2009, e aproximadamente 15% no ano de 2021 – recebiam remunerações mensais, em média, abaixo de R\$ 1302.00, valor do salário mínimo em setembro de 2023.

Em 2021, mais de 40% dos servidores públicos do país recebeu remunerações, em média, abaixo de R\$ 2604.00 (valor correspondente a dois salários mínimos, também considerado o valor prevalecente em setembro de 2023). Para o ano de 1985 (primeiro ano da série), este percentual ultrapassou (surpreendentes) 60% do total de servidores públicos brasileiros.

Ao final do trabalho, foram enunciadas hipóteses tidas como potencialmente úteis a futuras investigações sobre os condicionantes dos níveis prevalecentes de desigualdade das remunerações do setor público brasileiro tomado como um todo; hipóteses essas relacionadas aos seguintes fatores: (i) os diferenciais remuneratórios observados entre Poderes e Esferas da Federação; (ii) a existência de marcantes hierarquias salariais no âmbito de cada Poder e ente federado; e (iii) a menor probabilidade de ingresso em carreiras e de ocupação de cargos dirigentes e funções comissionadas mais prestigiados por integrantes de minorias, pela verificação de barreiras à mobilidade social e ocupacional ascendentes e por práticas discriminatórias eventualmente vigentes.

REFERÊNCIAS

ALESINA, Alberto; BAQIR, Reza; EASTERLY, William. Redistributive public employment. **Journal of Urban Economics**, v. 48, n. 2, p. 219-241, 2000.

BOSCHI, Renato; LIMA, Maria Regina Soares. O Executivo e a construção do Estado no Brasil: do desmonte da era Vargas ao novo intervencionismo regulatório. In: WERNECK VIANNA, Luiz (org.). **A democracia e os três poderes no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG, Rio de Janeiro: IUPERJ, 2002., p. 195-253, 2002.

DARÉ, Eduardo Freguglia; HOFFMANN, Rodolfo. Remuneração do funcionalismo público e a variação da desigualdade da distribuição da renda no Brasil de 1995 a 2009. **Economia**, v. 14, n. 1c, p. 645-670, 2013.

FREY, Bruno S.; HOMBERG, Fabian; OSTERLOH, Margit. Organizational control systems and pay-for-performance in the public service. **Organization studies**, v. 34, n. 7, p. 949-972, 2013.

HOFFMANN, Rodolfo; BOTASSIO, Diego Camargo; JESUS, Josimar Gonçalves. **Distribuição de Renda: Medidas de Desigualdade e Pobreza**. 2ª edição. São Paulo: EDUSP, 2019.

LAIRD, Jennifer. Public sector employment inequality in the United States and the great recession. **Demography**, v. 54, p. 391-411, 2017.

MEIER, Kenneth J. Representative bureaucracy and social equity: Bias, perceived fairness and efficacy. **Journal of Social Equity and Public Administration**, v. 1, n. 1, p. 23-38, 2023.

MEIER, Kenneth J. Theoretical frontiers in representative bureaucracy: New directions for research. **Perspectives on Public Management and Governance**, v. 2, n. 1, p. 39-56, 2019.

MOREIRA, Rafael de Sousa; LÚCIO, Giovanna de Sá. **Gestão de Carreiras no Poder Executivo Federal: Avanços Recentes e Perspectivas Futuras**. Brasília, DF: CONSAD (V Congresso do CONSAD, 2012. Disponível em: <<https://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/05/163-GEST%C3%83O-DE-CARREIRAS-NO-PODER-EXECUTIVO-FEDERAL-AVAN%C3%87OS-RECENTES-E-PERSPECTIVAS-FUTURAS.pdf>>. Acesso em: 25/06/2024.

MOSHER, Frederick C. **Democracy and the public service**. Oxford University Press, USA, 1982.

NAFF, Katherine C. **To look like America: Dismantling barriers for women and minorities in government**. Colorado, US: Westview Press, 2001.

NAKAMURA, Leonardo Masashi; VAZ, Daniela Verzola. Quão heterogêneo é o setor público no Brasil? Uma análise das diferenças salariais entre os poderes executivo, legislativo e judiciário. **Administração Pública e Gestão Social**, 2020.

NATIONAL ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION - NAPA. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PANEL. **Recommending Performance-based Federal Pay: A Report.** National Academy of Public Administration, 2004.

OHANA, Eduardo Felipe; MUSSI, Carlos H.F.; DEZOIT, Ana Lúcia. **Setor Público Federal no Brasil: despesas com pessoal e alguns comentários sobre a isonomia salarial.** IPEA, Brasília, maio 1992 (Textos para Discussão n. 255).

PERRY, James. L. **Como Administrar Organizações para Preservar o Comprometimento pelo Serviço Público.** São Paulo: Dialética, 2022.

_____; ENGBERS, Trent A.; JUN, So Yun. Back to the future? Performance-related pay, empirical research, and the perils of persistence. **Public Administration Review**, Vol. 69, No. 1 (Jan. - Feb., 2009), pp. 39-51

RAMALHO, Mariana; URANI, André. A administração pública como empregadora: uma avaliação da década de 80. **Série Seminários**, nº 05 Brasília, DF: Ipea/Diretoria de Estudos Sociais e do Trabalho, 1995.

RICCUCCI, Norma M. **Managing Diversity in Public Sector Workforces.** New York, US: Routledge, 2021.

RICCUCCI, Norma M.; NAFF, Katherine C.; HAMIDULLAH, Madinah F. **Personnel Management in Government: Politics and Process.** 8th edition. New York, US: Routledge, 2020.

SALLUM JR., Brasílio. Para além da estagnação: por um novo desenvolvimento. In: Magna Inácio; Vanessa Elias de Oliveira. (Org.). **Democracia e Eleições no Brasil: para onde vamos?.** 1ªed.São Paulo: Hucitec, 2022, p. 252-269.

SALLUM Jr., Brasílio. A crise Política de 2015-16: para além da conjuntura. In: BOTELHO, A. & STARLING, H. (orgs.). **A República e a Democracia: Impasses do Brasil Contemporâneo.** Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2017.

SALLUM JR., Brasílio; GOULART, Jefferson O. O Estado brasileiro contemporâneo: liberalização econômica, política e sociedade nos governos FHC e Lula. **Revista de Sociologia e Política**, v. 24, n. 60, p. 115-135, 2016.

SOLA, Lourdes. Estado, transformação econômica e democratização no Brasil. In: **Estado, Mercado e Democracia: política e economia comparadas.** São Paulo: Paz e Terra, 1993.

STAHL, O. Glenn. **Public personnel administration.** Harper & Brother Publisher, 1983.

WEIBEL, Antoinette; ROST, Katja; OSTERLOH, Margit. Pay for performance in the public sector—Benefits and (hidden) costs. **Journal of public administration research and theory**, v. 20, n. 2, p. 387-412, 2010.

WERNECK, Rogério Ladeira Furquim. A deterioração do regime fiscal no segundo mandato de Lula e seus desdobramentos. In: BACHA, Edmar Lisboa. Bacha; BOLLE,

Mônica B. de Bolle (orgs.). **Novos Dilemas de Política Econômica**. Rio de Janeiro: IEPE/CdG – LTC, 2011.

Apêndice 1 – Definições e Metodologia de Cálculo das Medidas Utilizadas:

O presente Apêndice tem por objetivo a apresentação das definições e respectivas metodologias de cálculo das medidas utilizadas na presente Nota Analítica.

No que se refere primeiramente ao **Gráfico 3**, registre-se que as linhas nele exibidas apresentam, tão somente, a trajetória das remunerações médias dos servidores públicos brasileiros para cada decil no período de 1985 a 2021.

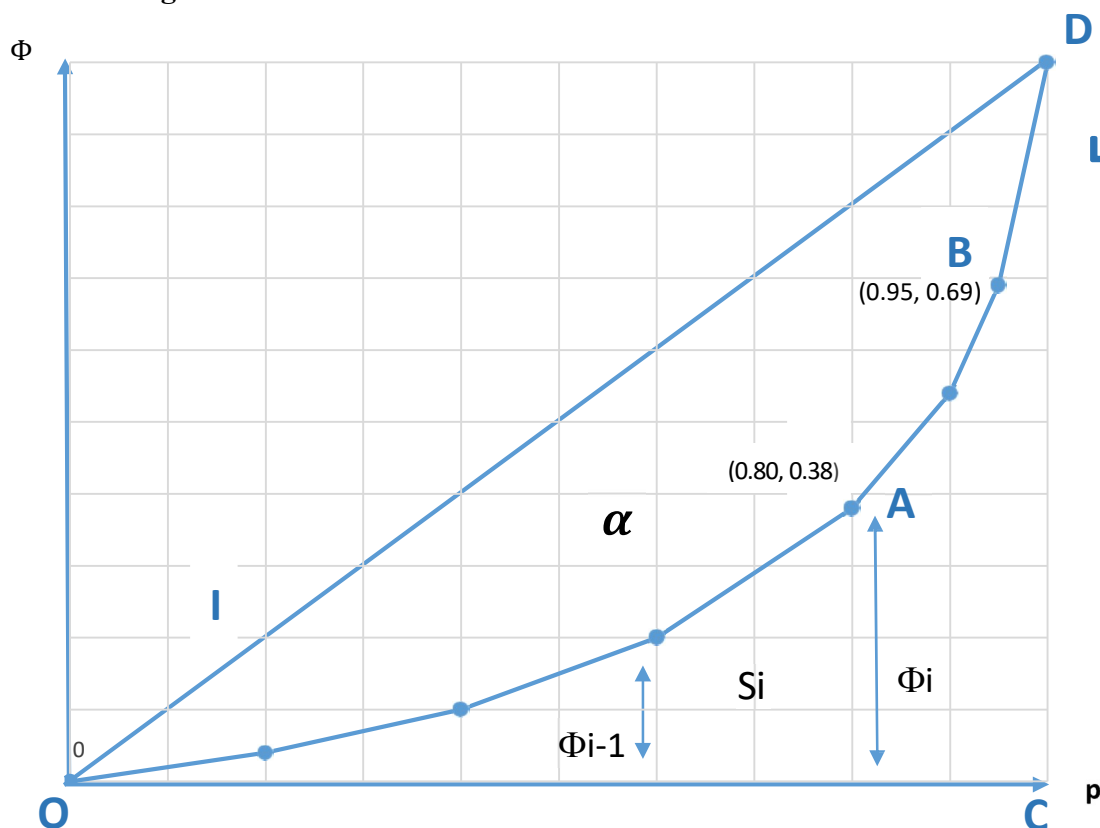
Para compreensão das informações apresentadas nos **Gráficos 4 e 5**, e também na anexa **Tabela 1**, define-se **Massa Salarial** como o somatório, para cada ano da série, das remunerações de todos os servidores com vínculos ativos – incluídas as contratações temporárias reportadas na RAIS/MTE –, procedida, uma vez mais, a atualização dos rendimentos individuais com base no INPC para valores de setembro de 2023. A **Razão Salarial** entre as maiores e menores remunerações no setor público brasileiro, cuja trajetória também é apresentada nos **Gráficos 4 e 5**, é definida como o quociente entre as médias das remunerações dos servidores dos dois grupos envolvidos, para cada ano da série.

No que se refere aos **Gráficos 6, 7 e 8**, ressalte-se ser o assim chamado **Índice de Gini** conhecida medida de desigualdade associada à construção geométrica tradicionalmente referida como **Curva de Lorenz**.

Para apresentação sumária desses dois construtos, considere uma população hipotética e notavelmente numerosa, P , cujos membros foram previamente ordenados segundo os valores observados para determinada variável discreta de interesse, X (por exemplo, a remuneração auferida, em determinado período, por cada indivíduo).

Na **Figura A1**, a seguir, no eixo das abscissas, a variável p_i indica a proporção acumulada de indivíduos da população P até a i -ésima observação, após ordenação segundo valores crescentes da variável X . Similarmente, no eixo das ordenadas, a variável ϕ_i indica, a seu turno, a proporção acumulada da renda apropriada até o i -ésimo indivíduo, também após ordenação deles segundo valores crescentes da variável X .

Figura A1 – A Curva de Lorenz e o Cálculo do Índice de Gini:



Fonte: Hoffmann *et al.* (2019), p. 38, adaptação nossa.

Defina-se a *Curva de Lorenz (L)* para a distribuição da variável X com respeito à população P como o conjunto de pontos que associam a cada valor de p_i (ou seja, a proporção acumulada de indivíduos até a i -ésima observação) o correspondente valor de Φ_i (como já indicado, a proporção acumulada de X apropriada até o i -ésimo indivíduo).

A *área de desigualdade α* – referência indispensável à obtenção da fórmula matemática para o cálculo do Índice de Gini – é definida, a seu turno, como a porção da Figura A1 situada entre a linha de 45° (I) (também denominada *Linha de Perfeita Igualdade*, conforme explicação a seguir) e a *Curva de Lorenz (L)*.

De posse dessas definições, para derivação da fórmula de cálculo do Índice de Gini, com auxílio da **Figura A1**, consideremos, de início, dois casos extremos.

Primeiro, note-se que, sendo a variável de interesse X igualmente distribuída entre todos os indivíduos da população P , temos, por consequência, que $\Phi_i = p_i$, para toda e qualquer observação i . Desse fato resulta, especialmente, a atribuição à Linha I da denominação, há pouco mencionada, de *Linha de Perfeita Igualdade*.

Segundo, em hipótese diametralmente oposta, agora, consideremos que a variável de interesse X apresenta padrão de distribuição que resulta na atribuição de valor positivo a um único indivíduo da população P , com a simultânea atribuição de valor nulo para todos os demais indivíduos. Neste segundo cenário, a *Curva de Lorenz*, L , seria coincidente com a linha poligonal OCD . Ademais, pelo reconhecimento de que, para o n -ésimo e último indivíduo, $\Phi_n = p_n = 1$, ter-se-ia, pois, que a área de desigualdade α seria igual a 0.5 – que é o valor máximo passível de ser alcançado por α .

Considerados esses dois casos extremos, para situações intermediárias, notemos que a área de desigualdade α será igual à diferença entre 0.5 (ou seja, o valor máximo de α , correspondente a situação de maior desigualdade concebível) e a área situada abaixo da Curva de Lorenz (L) – que corresponde, a seu turno, a soma das áreas dos trapézios S_i , na Figura A1.

Em termos matemáticos, teríamos, então:

$$\alpha = 0.5 - \left[\sum_{i=1}^n \frac{(\Phi_i + \Phi_{i-1})}{2} \cdot (p_i - p_{i-1}) \right] \quad (1)$$

Cumprido todo esse périplo, define-se, então, o Índice de Gini (G) como o quociente entre a área de desigualdade α e o seu correspondente valor máximo (0.5), do que resulta que: $G = 2\alpha$.

Dito isso, a partir da Equação 1, obtém-se, por fim, a seguinte fórmula de cálculo do Índice de Gini para a distribuição da variável discreta X com referência aos membros da população genérica P :

$$G = 1 - \left[\sum_{i=1}^n (\Phi_i + \Phi_{i-1}) \cdot (p_i - p_{i-1}) \right] \quad (2)$$

Para favorecimento da comparação, em termos visuais, dos níveis de desigualdade associados a distribuição da variável discreta X para diferentes conjuntos de dados – por exemplo, para populações e/ou períodos de tempo distintos –, a partir da Curva Lorenz obtida pelo processo acima descrito, propõe-se a realização de transformação correspondente à simples multiplicação dos valores obtidos para a proporção acumulada da renda (Φ_i) pela média da variável de interesse X . Como resultado, obtém-se, então, a *Curva de Lorenz Generalizada* da variável discreta X , sendo esse o constructo apresentado no **Gráfico 7** para o caso da distribuição das remunerações dos servidores públicos brasileiros em anos selecionados.

A título de ilustração, consideremos o exemplo apresentado por Hoffmann *et al.* (2019, p. 36-37), em que os indivíduos de uma população particularmente numerosa (P), após ordenação em sentido crescente dos valores das rendas auferidas em determinado período, são agrupados em 7 (sete) estratos distintos, cujas respectivas participações na população (P_i) e na renda total (X_i) são apresentadas na **Tabela A1**, a seguir.

Tabela A1 – Exemplo Ilustrativo:

ESTRATO	P_i	p_i	X_i	Φ_i
I	0.20	0.20	0.04	0.04
II	0.20	0.40	0.06	0.10
III	0.20	0.60	0.10	0.20
IV	0.20	0.80	0.18	0.38
V	0.10	0.90	0.16	0.54
VI	0.05	0.95	0.15	0.69
VII	0.05	1.00	0.31	1.00

Fonte: Hoffmann *et al.*, (2019), adaptação nossa.

A Curva de Lorenz apresentada na Figura A1 foi construída, precisamente, a partir dos dados exibidos na **Tabela A1**, consideradas as proporções acumuladas dos indivíduos (p_i) e da renda (Φ_i) para cada um dos 7 (sete) estratos i da distribuição dos rendimentos da população P .

Dito isso, pela simples apreciação da **Figura A1**, note-se que, da consideração do ponto A , por exemplo, depreende-se que a parcela da população P composta pelos 80% mais pobres detêm pouco menos de 40% da renda total. Similarmente, pela consideração do ponto B , constata-se que os 95% mais pobres detêm algo próximo de 70% desse mesmo montante, o que equivale a dizer que os 5% mais ricos da população detêm, apenas eles, pouco mais de 30% da renda total. Apenas por essas simples indicações, conclui-se que a população P exibe, pois, expressivo nível de desigualdade de renda.

A relativa precisão desse diagnóstico não deve obscurecer, no entanto, o fato de que a *Curva de Lorenz L* obtida a partir dos dados da **Tabela A1** – a rigor, a *Linha Poligonal de Lorenz L* – consiste em mera aproximação da curva real, visto não ter sido derivada pela consideração de todos os pontos da distribuição dos rendimentos da população P , mas apenas os pontos-limites dos 7 (sete) estratos em que esta população foi arbitrariamente segmentada.

Esse procedimento foi também adotado para obtenção das curvas apresentadas no **Gráfico 7**, que foram geradas pela segmentação das distribuições das remunerações dos servidores públicos brasileiros em 20 (vinte) estratos com aproximado número de indivíduos, para cada ano selecionado. Para obtenção das *Curvas de Lorenz Generalizadas* foi realizada, a seguir, conforme metodologia descrita acima, transformação correspondente à simples multiplicação dos valores obtidos para a proporção acumulada da renda pela média da variável de interesse X , sendo este o valor indicado no eixo vertical do Gráfico 7.

Por fim, o **Gráfico 9** traz a trajetória do **Índice de Palma**, definido, também simplesmente, como a proporção entre as remunerações médias dos 10% mais ricos e dos 40% mais pobres do setor público brasileiro para todo o período.

Anexo 1:**Tabela 1 - Distribuição da massa salarial dos servidores públicos brasileiros, por decis (1985-2021) (%)**

ano	mediana	média	1ºdecil	2ºdecil	3ºdecil	4ºdecil	5ºdecil	6ºdecil	7ºdecil	8ºdecil	9ºdecil	10ºdecil
1985	2262	3530	2,2%	3,0%	3,8%	4,8%	5,8%	7,1%	9,0%	11,8%	17,2%	35,4%
1986	2795	4099	2,0%	2,8%	3,8%	4,9%	6,2%	7,5%	9,5%	12,4%	17,6%	33,2%
1987	2522	3784	1,7%	2,6%	3,5%	4,5%	5,8%	7,4%	9,3%	12,1%	17,4%	35,6%
1988	2372	3779	1,8%	2,6%	3,4%	4,4%	5,5%	7,0%	9,0%	11,8%	17,0%	37,4%
1989	2516	3883	1,9%	2,6%	3,5%	4,5%	5,7%	7,2%	9,2%	12,0%	17,1%	36,4%
1990	2501	3850	1,5%	2,5%	3,3%	4,5%	5,7%	7,3%	9,2%	12,1%	17,2%	36,7%
1991	2206	3260	1,7%	2,6%	3,6%	4,6%	5,9%	7,6%	9,5%	12,2%	17,0%	35,3%
1992	1958	2823	2,0%	3,1%	3,9%	5,0%	6,2%	7,7%	9,5%	11,8%	16,6%	34,2%
1993	1961	3005	2,1%	2,9%	3,9%	4,8%	6,0%	7,2%	9,0%	11,6%	16,2%	36,4%
1994	2004	3083	1,7%	2,6%	3,5%	4,5%	5,7%	7,2%	9,3%	12,2%	17,7%	35,6%
1995	2106	3356	1,4%	2,4%	3,3%	4,4%	5,6%	7,0%	9,0%	12,0%	17,3%	37,7%
1996	2182	3261	1,5%	2,5%	3,6%	4,6%	6,0%	7,4%	9,2%	12,0%	16,9%	36,4%
1997	2248	3364	1,6%	2,5%	3,6%	4,7%	6,0%	7,3%	9,3%	11,9%	16,7%	36,2%
1998	2437	3640	1,6%	2,5%	3,5%	4,7%	6,0%	7,5%	9,4%	11,9%	16,6%	36,2%
1999	2407	3605	1,7%	2,5%	3,6%	4,6%	5,9%	7,4%	9,3%	11,9%	16,5%	36,6%
2000	2531	3756	1,7%	2,6%	3,6%	4,8%	6,1%	7,5%	9,4%	11,8%	16,2%	36,4%
2001	2495	3828	1,8%	2,5%	3,4%	4,5%	5,8%	7,3%	9,2%	11,7%	16,2%	37,7%
2002	2443	3776	1,8%	2,5%	3,4%	4,4%	5,7%	7,2%	9,4%	11,8%	16,4%	37,5%
2003	2202	3448	2,0%	2,6%	3,3%	4,4%	5,6%	7,2%	9,1%	11,7%	16,1%	38,0%
2004	2265	3521	2,0%	2,6%	3,4%	4,5%	5,6%	7,2%	9,1%	11,8%	16,2%	37,6%
2005	2306	3624	2,0%	2,6%	3,4%	4,4%	5,5%	7,2%	9,1%	11,7%	16,2%	37,9%
2006	2495	3955	2,1%	2,7%	3,4%	4,3%	5,5%	7,0%	9,0%	11,6%	16,1%	38,3%
2007	2555	4092	2,2%	2,7%	3,4%	4,4%	5,4%	7,0%	9,0%	11,6%	16,2%	38,0%
2008	2656	4235	2,2%	2,9%	3,4%	4,3%	5,5%	7,0%	8,9%	11,6%	16,1%	38,0%
2009	2731	4428	2,2%	2,8%	3,4%	4,3%	5,5%	6,9%	8,8%	11,6%	16,2%	38,3%
2010	2807	4614	2,3%	2,8%	3,4%	4,5%	5,4%	6,8%	8,8%	11,5%	16,2%	38,1%
2011	2987	4737	2,3%	2,8%	3,5%	4,4%	5,5%	7,0%	8,9%	11,6%	16,4%	37,6%
2012	3168	4947	2,4%	2,9%	3,6%	4,6%	5,7%	7,1%	9,1%	11,8%	16,5%	36,2%
2013	3292	5059	2,3%	2,9%	3,7%	4,4%	5,7%	7,2%	9,1%	11,9%	16,8%	35,9%
2014	3411	5287	2,3%	2,8%	3,6%	4,5%	5,8%	7,1%	9,2%	12,0%	16,9%	35,7%
2015	3445	5318	2,2%	2,9%	3,6%	4,5%	5,6%	7,2%	9,2%	12,0%	16,9%	35,8%
2016	3407	5169	2,3%	3,0%	3,7%	4,5%	5,7%	7,2%	9,2%	12,1%	16,9%	35,4%
2017	3422	5310	2,3%	3,0%	3,6%	4,5%	5,7%	7,2%	9,2%	11,9%	16,8%	35,8%
2018	3515	5398	2,3%	3,0%	3,6%	4,6%	5,8%	7,2%	9,3%	11,9%	16,9%	35,4%
2019	3509	5480	2,3%	2,9%	3,6%	4,6%	5,7%	7,1%	9,0%	11,8%	16,7%	36,3%
2020	3550	5311	2,3%	3,0%	3,8%	4,7%	5,8%	7,4%	9,2%	11,9%	16,8%	34,9%
2021	3288	4911	2,4%	3,2%	3,8%	4,9%	5,9%	7,4%	9,3%	11,9%	16,5%	34,6%

Fonte: MTE/Rais, 2021. Base aprimorada por Ipea/Atlas do Estado Brasileiro – 2024. Valores corrigidos para setembro de 2023, pelo IBGE/INP

