

# OCUPAÇÃO, ESCOLARIDADE, REMUNERAÇÃO E ATUAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO BRASIL

JOSÉ CELSO CARDOSO JR.<sup>1</sup>  
ANA LUÍZA MATOS DE OLIVEIRA<sup>2</sup>  
VICTORIA EVELLYN MORAES SOUSA<sup>3</sup>

## Resumo

Este artigo atualiza os dados de uma série histórica de 1986 a 2018 sobre aspectos relevantes do emprego público no Brasil, organizados segundo as três esferas de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário) e os três níveis de governo (União, Estados e Municípios). Os dados partem de série de dados padronizada da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) pela equipe do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) que organiza e coordena o “Atlas do Estado Brasileiro”. Também objetiva contestar argumentos correntes sobre as estruturas e as formas de funcionamento do Estado brasileiro e das suas administrações públicas. Nas considerações finais, destaca-se que a máquina pública brasileira está muito longe de poder ser considerada inchada em termos do quantitativo de pessoal ativo ocupado ou de massa salarial, que a composição interna da força de trabalho a serviço do Estado e da sociedade transformou-se positivamente desde a Constituição Federal de 1988 e que tanto a eficiência como o desempenho institucional do setor público são muito superiores do que supõem os discursos em voga.

**Palavras-Chave:** Austeridade; PEC 32/2020; Reforma Administrativa.

## Abstract

This article updates a series from 1986 to 2018 on relevant aspects of public employment in Brazil, organized according to three spheres of power (Executive, Legislative and Judiciary) and the three levels of government (Union, States and Municipalities). The data comes from RAIS (Annual List of Social Information) and is standardized by the Institute of Applied Economic Research (Ipea) that organizes and coordinates the “Atlas of the Brazilian State”. The article also

---

1 Doutor em Desenvolvimento pelo IE-Unicamp, desde 1997 é Técnico de Planejamento e Pesquisa do Ipea. Atualmente, exerce a função de Presidente da Afípea-Sindical e nessa condição escreve esse texto. E-mail: josecelso.cardoso@ipea.gov.br

2 Doutora em Desenvolvimento Econômico pelo IE-Unicamp, Coordenadora-geral da Secretaria Executiva da Frente Parlamentar Mista em Defesa do Serviço Público (Frente Servir Brasil). E-mail: coordenacao@servirbrasil.org.br

3 Economista pela UnB e assistente de pesquisa da Afípea-Sindical. E-mail: victoriaevellyncoستا@gmail.com

aims to challenge current arguments about the structures and ways of functioning of the Brazilian State and its public administrations. In the final remarks, the article stresses that the Brazilian State is not too excessive in terms of the number of active staff employed or the wage bill, and that the internal composition of the workforce at the service of the State has been positively transformed since the enactment of the Federal Constitution of 1988 and that both the efficiency and the institutional performance of the public sector are much higher than what the current speeches suppose.

**Keywords:** Austerity; CA 32/2020; Administrative Reform.

## RESUMEN

Este artículo actualiza datos de una serie histórica de 1986 a 2018 sobre aspectos relevantes del empleo público en Brasil, organizados según las tres esferas del poder (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y los tres niveles de gobierno (Unión, Estados y Municipios). Los datos se basan en una serie de datos estandarizados del RAIS (Informe Anual de Información Social) del equipo del Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (Ipea), que organiza y coordina el “Atlas del Estado Brasileño”. También pretende cuestionar los argumentos actuales sobre las estructuras y formas de funcionamiento del Estado brasileño y sus administraciones públicas. En las consideraciones finales, se destaca que la máquina pública brasileña está lejos de ser considerada hinchada en términos del número de ocupados activos o de la masa salarial, que la composición interna de la fuerza de trabajo al servicio del Estado y la sociedad ha transformado. Positivamente desde la Constitución Federal de 1988 y que tanto la eficiencia como el desempeño institucional del sector público son muy superiores a lo que asumen los discursos en boga.

**Palabras Clave:** Austeridad; PEC 32/2020; Reforma administrativa.

## Introdução

Este artigo atualiza os dados de uma série histórica longa (1986 a 2018) e confiável sobre aspectos relevantes do emprego público no Brasil, organizados segundo as três esferas de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário) e os três níveis de governo (União, Estados e Municípios). Os dados partem de série de dados padronizada da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) pela equipe do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) que organiza e coordena o “Atlas do Estado Brasileiro” (Ipea, 2021), o mais completo e acessível acervo de informações sobre composição e evolução do emprego público no Brasil.

O artigo corrobora Fonacate (2019) e Fonacate (2020a) e contesta argumentos correntes sobre as estruturas e as formas de funcionamento do Estado brasileiro e das suas administrações públicas, notadamente no plano do poder executivo federal. Ele visa a qualificação ampla acerca dos termos do debate em curso sobre temas que rondam a reforma administrativa apresentada pelo governo federal ao Congresso Nacional por meio da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 32/2020.

Especificamente, busca requalificar os termos do debate, demonstrando que: i) O Estado brasileiro não é grande, nem em termos do quantitativo total de pessoal ocupado, nem em termos do gasto global, havendo

espaço para aumentar seu quantitativo de pessoal no futuro próximo com vistas ao cumprimento dos preceitos constitucionais de 1988 e ao alargamento e complexificação da atuação programática dos Estados nacionais na contemporaneidade;<sup>4</sup> ii) A estrutura de pessoal ocupado pelo Estado no Brasil não o torna demasiado caro, sendo os problemas remuneratórios a exceção e não a regra no setor público; iii) A atuação concreta, contínua, coletiva e cumulativa do poder executivo brasileiro mostra estar em curso, sobretudo desde a reforma administrativa derivada da Constituição Federal de 1988 (CF-1988), um processo de profissionalização das funções e da atuação pública, com a estabilidade funcional, a segurança e previsibilidade das remunerações, aumento da escolaridade média e capacitação permanente dos servidores, em clara indicação de que o Estado brasileiro vem tendo ganhos de eficiência, eficácia e efetividade de modo lento, mas gradual e seguro.<sup>5</sup>

A profissionalização em curso do serviço público se deve a: i) o regime jurídico único como modelo de contratação adequado à natureza e objetivos da função pública; ii) o concurso público como principal mecanismo de contratação e acesso aos cargos públicos; iii) a estabilidade relativa dos servidores após cumprimento de estágio probatório como etapa eliminatória dos certames realizados; iv) as diretrizes e princípios gerais de atuação e conduta contidos nos códigos de ética e na própria lei n. 8.112/1990 etc.

O artigo se inicia com esta introdução, seguida de uma análise introdutória da PEC 32/2020 a partir da literatura sobre o tema. Depois, segue-se uma seção com dados gerais sobre a ocupação no setor público brasileiro no período 1986 a 2018, outra sobre escolaridade no serviço público, outra sobre remuneração e por fim sobre desempenho do setor público. O artigo é finalizado com considerações finais.

### **Reforma Administrativa a partir de um equívoco de diagnósticos, propostas e impactos**

Com frequência, na história brasileira, reformas administrativas optam por ignorar que a burocracia pública é um aglomerado heterogêneo e pouco

<sup>4</sup> Para análise da situação brasileira frente à OCDE e América Latina, ver Matos & Cardoso Jr. (2020).

<sup>5</sup> Para uma discussão sobre os fundamentos do Estado democrático e diretrizes para uma reforma progressista, ver Cardoso Jr. (2020c).

monolítico, partindo para a busca de soluções homogeneizadoras, que tentam resolver tudo de uma vez, privilegiando fórmulas legais, abrindo, assim, a porta para seu questionamento e futuras falhas sistêmicas (Peci, 2020).

Também, é comum que as respostas-padrão a déficits na administração pública sejam uma combinação de reformas com vistas a ampliar a eficiência baseadas em modelos neoliberais inspirados nos princípios da chamada *New Public Management* (NPM). Segundo Brinkerhoff & Brinkerhoff (2015), os discursos acadêmicos e políticos por vezes parecem estar presos em um *looping*, repetindo variações dos mesmos problemas, diagnósticos e soluções.

Este parece ser o caso de diversas propostas legislativas que tramitam no Congresso Nacional brasileiro, que podem transformar profundamente o Estado brasileiro. É o caso das PECs 438/2018, 186/2019, 187/2019, 188/2019 e 32/2020, que carecem de compreensão sistêmica sobre os condicionantes do desempenho estatal. As referidas PECs visam promover um abrangente e profundo ajuste fiscal, tomado apenas pelo lado das despesas públicas, calando-se sobre a regressividade da estrutura tributária pelo lado da arrecadação.

Na PEC 32/2020, há, ao menos, 3 aspectos críticos. O primeiro é prever o fim do Regime Jurídico Único (RJU) para novos ingressantes, exceção feita aos que ingressarem nos chamados *cargos típicos* de Estado, não definidos na PEC. O que seria mais típico de Estado no atual contexto da pandemia de Covid-19 que as carreiras das áreas de saúde, assistência social, educação e meio-ambiente? No entanto, para as demais formas de contratação previstas na PEC, prevê-se o fim da estabilidade funcional dos servidores nos respectivos cargos públicos, introduzindo-se, a partir de então, problemas notórios de assédio moral e institucional contra funcionários e organizações, riscos de fragmentação e descontinuidade das políticas públicas de caráter permanente e aumento da incerteza em relação à qualidade, tempestividade e cobertura social e territorial das entregas de bens e serviços por parte do Estado. Quanto a esse aspecto, Mariano & Sousa (2020) apontam que desde 1998 são apresentadas ao Congresso Nacional propostas legislativas para disciplinar a perda de cargo público por insuficiência de desempenho. Tais propostas, segundo os autores, servem ao objetivo de ampliar o ideal neoliberal no Brasil, que vem, paulatinamente, alterando o projeto originário do constituinte de 1988 e segue pautando a opinião pública quanto a uma suposta ineficiência, morosidade e

má qualidade do serviço público. Segundo Mariano & Sousa (2020), o princípio da vedação ao retrocesso social interdita que conquistas sociais sejam suprimidas ou extintas. A partir deste princípio, argumentam que a estabilidade no serviço público deve ser mantida, pois significa uma garantia para o cidadão e para o próprio Estado, ao protegê-lo de ser capturado por interesses alheios. Segundo os autores, os novos e recentes ataques à garantia da estabilidade são inconstitucionais ao atacarem o núcleo essencial do direito fundamental à boa Administração, acarretando retrocessos em conquistas sociais. Ainda, qual seria o impacto na igualdade de gênero e de raça de uma reforma que mantenha a estabilidade somente para os chamados “cargos típicos de Estado”, mais masculina e notoriamente branca, e precarize ainda mais os vínculos onde estão as mulheres e os negros (Murphy, 2015)?

Em segundo lugar, a proposta prevê o *princípio da subsidiariedade*, invertendo o espírito original da CF-1988, fazendo com que o Estado atue de forma coadjuvante aos setores empresariais privados na provisão de bens e serviços à sociedade. O Estado auxiliaria e supriria a iniciativa privada em suas deficiências e carências, só substituindo-a excepcionalmente. Quanto a este aspecto, a literatura tem diversos exemplos de como a retirada do poder público na provisão de direitos sociais, com ampliação do espaço para o mercado, tem o potencial de ampliar os vetores de exclusão, desigualdades (de classe, de raça, de gênero e regionais), pobreza e heterogeneidades já presentes em larga escala na realidade brasileira. Bohoslavsky & Rulli (2020) por exemplo, tratando do caso latino-americano, apontam que políticas de ajuste estrutural, austeridade e privatização afetam fortemente o acesso aos direitos sociais, em especial das mulheres que passam a ter que realizar muitas das atividades que o Estado deixa de prover ou que agora passam a ser pagas, mas nem toda a sociedade consegue por elas pagar. Girón & Correa (2016) analisam o caso do Brasil e do México e apontam questões semelhantes. Todas estas questões precisam ser levadas em consideração, para que uma proposta de reforma não corra o risco de marginalizar ainda mais segmentos já vulneráveis da sociedade, o acesso a direitos sociais e o trabalho doméstico não remunerado (Tepe-Belfrage & Steans, 2016).

Em terceiro lugar, a proposta prevê superpoderes ao presidente da República, ao transferir à sua discricionariedade decisões (unilaterais) sobre criação ou destruição de organizações, carreiras e cargos no âmbito

da administração pública federal. Obviamente, esta medida antirrepublicana e antidemocrática reforçará os traços patrimoniais-oligárquicos da cultura política tecnocrática e autoritária brasileira, a qual, ainda que de modo lento, estava sendo transformada desde a CF-1988 pela ampliação da transparência e da participação cidadã no trato das questões públicas. Quanto a este aspecto, esta é uma ameaça para a democracia brasileira, em especial pelo momento enfrentado, em que a raiz autoritária de nossa política se faz presente (Schwarcz, 2019; Silva, Pires & Pereira, 2019; Cardoso Jr., 2020c).

Por fim, na PEC 32/2020, são pífiás ou inexistentes as preocupações com o desempenho governamental ou com a melhoria das condições de vida da população brasileira. Trata-se, na verdade, de mais uma peça no arco – *abrangente, profundo e veloz* – de medidas de ajuste fiscal permanente, que estão em curso no país desde 2015. Sua visão é intrinsecamente negativa acerca do peso e papel que o Estado deve ocupar e desempenhar nas economias e sociedades contemporâneas. Por isso, deverá produzir resultados opostos aos desejados, com enormes e negativas repercussões sobre a capacidade de crescimento, geração de empregos e distribuição de renda e riqueza numa sociedade, tal qual a brasileira, já marcada estruturalmente por imensas heterogeneidades, desigualdades e necessidades de várias ordens.

Tratar o funcionalismo e a administração pública brasileira sem entendê-los como questões de Estado, e sem conexão com um projeto de desenvolvimento econômico, social, ambiental etc., é a melhor maneira para não resolver os problemas que sabemos existir, como traços históricos arraigados ao *burocratismo* e ao *autoritarismo* (Cardoso Jr., 2020c) nas formas internas de organização da máquina pública; como relações pouco republicanas do Estado com agentes privilegiados do mercado; e, sobretudo, com a exclusão de parcelas imensas e vulneráveis da população, ainda hoje alijadas da cidadania plena e dos direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e ambientais.

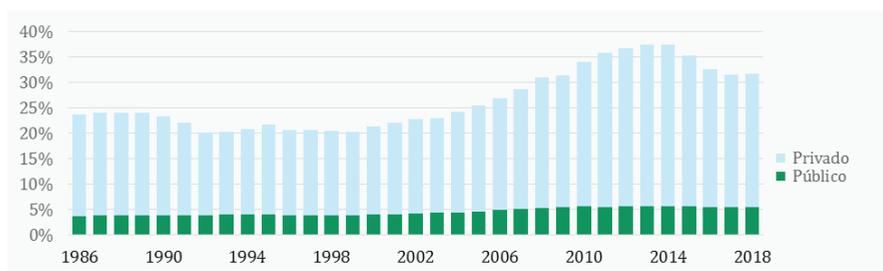
Nesse contexto, uma reforma apresentada como neutra e técnica, é, com frequência, mais difícil de ser revogada (Elomäki, 2019) e pode deixar marcas profundamente negativas na sociedade brasileira, bem como no próprio aparato estatal público. Portanto, para desmascarar alguns dos falsos argumentos contidos nas motivações e defesas das PECs acima citadas, seguimos abaixo com uma rápida, porém consistente, apresentação de

evidências empíricas contrárias ao discurso governamental e da grande mídia sobre o tema.

### Ocupação no setor público brasileiro

A prova de que o Estado brasileiro não é grande, em termos do quantitativo de pessoal ocupado, é que o emprego no setor público representa pouco mais de 11 milhões de ocupados na atualidade, menos de 6% do total dos vínculos formais do mercado de trabalho (Gráfico 1). Ademais, considerando a extensão e as heterogeneidades territoriais brasileiras, tais vínculos públicos estão localizados, predominantemente, no nível municipal, seguido da esfera estadual, e, por último, federal. Esse movimento é fruto não apenas do ritmo de criação de novos municípios ao longo desse período, mas sobretudo dos dispositivos constitucionais de 1988, que efetivamente viabilizaram um processo intenso de alargamento territorial da cobertura das políticas públicas, em especial de atendimento direto à população, tais como educação, saúde, assistência social, além de limpeza urbana, iluminação pública, saneamento, guardas municipais etc., as quais, além de serem todas elas intensivas em trabalho humano, implementam-se por meio das municipalidades, a despeito de várias delas contarem com diretrizes e recursos federais.

Gráfico 1. Densidade dos vínculos em relação à população brasileira (1986-2018)

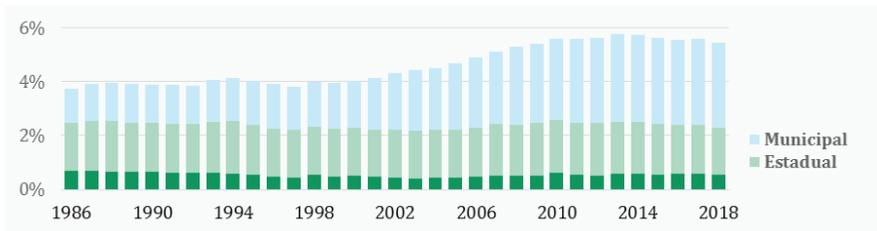


Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Os níveis municipal e estadual concentram os maiores quantitativos de pessoal empregado no setor público e as maiores proporções em relação ao total do emprego público, além das maiores proporções e taxas

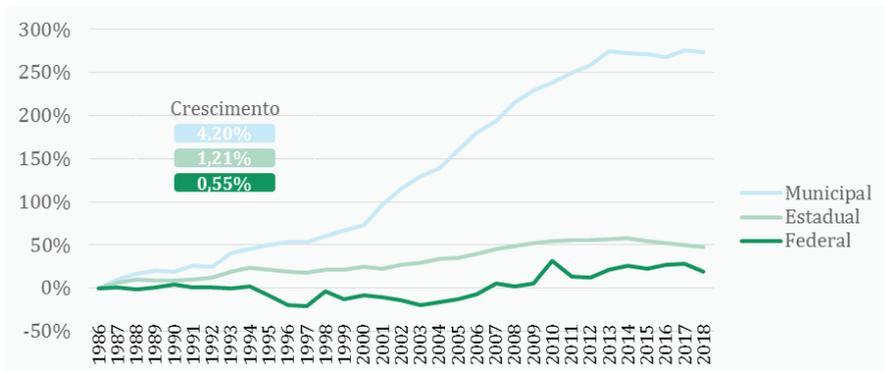
de crescimento anual, relativamente à população (Gráfico 2), tendo sido expressiva a taxa de crescimento anual (4,2% a.a.) e acumulada (mais de 250%) do emprego público nos municípios entre 1986 e 2018, frente aos mesmos índices para os estados (crescimento de 1,2% a.a. e acumulado de 50%) e em relação ao nível federal, com taxa de apenas 0,55% a.a. e acumulado irrisório em mais de 30 anos de série estatística (Gráfico 3).

Gráfico 2. Densidade dos vínculos em relação à população brasileira (1986-2018)



Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Gráfico 3. Variação acumulada do total de vínculos públicos, por nível federativo (1986-2018)

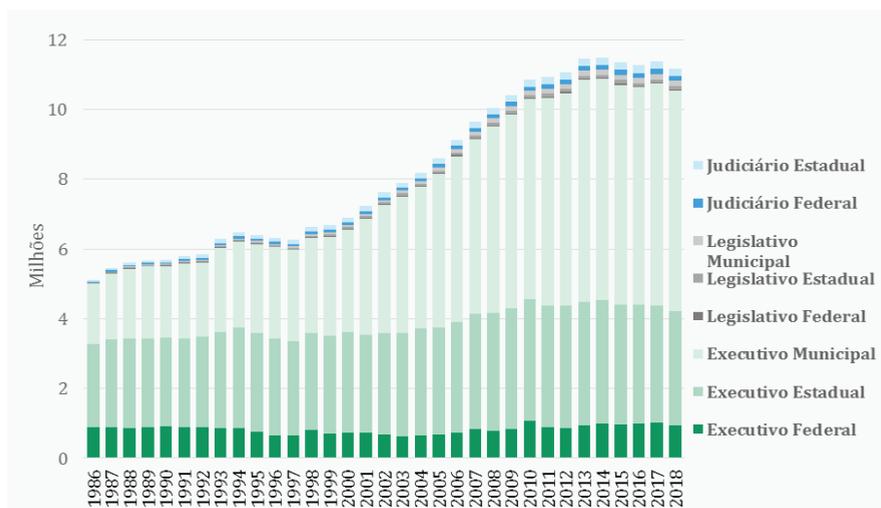


Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Ao desagregar o total de vínculos públicos por nível federativo e poder, constata-se a primazia do poder executivo (municipal maior que estadual, e este maior que federal) na ocupação no setor público, seguido

pelo poder legislativo municipal, estadual e federal, estes com mais vínculos que o poder judiciário estadual e federal, nesta ordem decrescente de ocupação (Gráfico 4).

Gráfico 4. Composição e evolução dos vínculos públicos segundo os 3 níveis da federação e os 3 poderes da União (1986-2018)



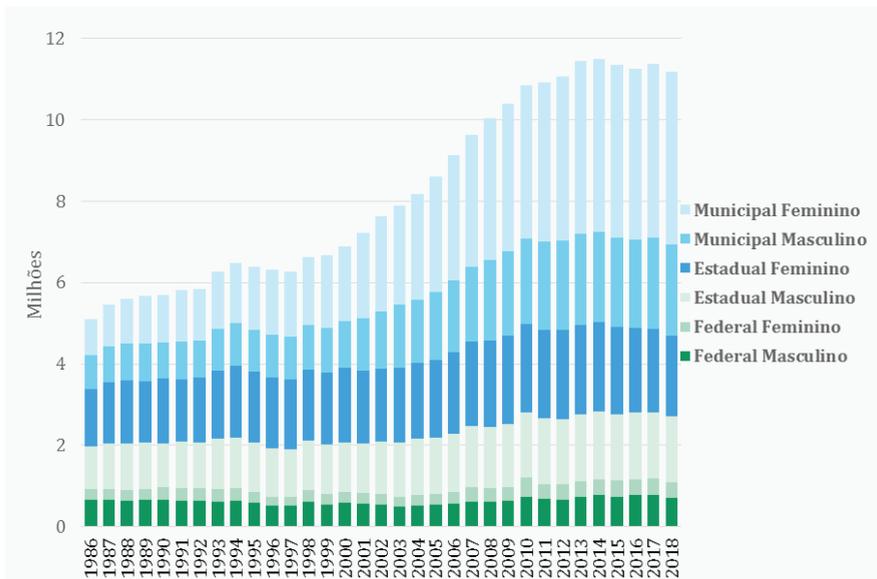
Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Dois outros recortes analíticos são importantes para a compreensão mais ampla sobre a ocupação no setor público brasileiro: a composição e evolução dos vínculos públicos por sexo e por tipo de regime de contratação (estatutário, celetista ou temporário).<sup>6</sup> A composição e evolução dos vínculos públicos por sexo, considerando os três poderes da União, mostra uma primazia da ocupação feminina no nível municipal, certo equilíbrio no nível estadual e primazia da ocupação masculina no nível federal, resultado claramente relacionado com o tipo dominante de funções públicas e respectivos perfis sociodemográficos em cada nível federativo. Atividades

<sup>6</sup> A informação sobre composição e evolução dos vínculos públicos por raça/cor possui baixa qualidade nas fontes primárias da RAIS e do SIAPE, razão pela qual não é contemplada neste artigo. Tentativas exploratórias estão sendo feitas pela equipe do Ipea que organiza, coordena e trabalha os dados do Atlas do Estado Brasileiro (Lopez & Mendes, no prelo).

do ensino fundamental, assistência social e vários tipos profissionais na saúde pública são predominantemente desempenhadas por mulheres, em funções que se realizam em âmbito municipal. De outro lado, atividades de fiscalização, advocacia pública, finanças públicas, planejamento, gestão, controle etc. são em sua maior parte desempenhadas por homens, em organizações e carreiras federais (Gráfico 5).

Gráfico 5. Composição e evolução dos vínculos públicos segundo os 3 níveis da federação, por sexo (1986-2018)

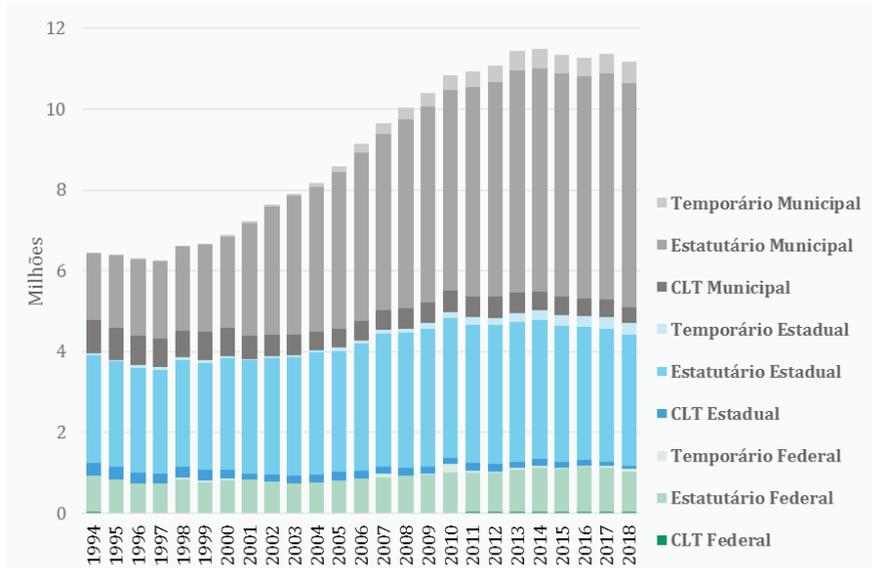


Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Já a composição e evolução dos vínculos por tipo de regime de contratação mostra a primazia quase absoluta do regime estatutário (RJU) em âmbito federal. Nos estados e municípios, embora haja também primazia dos vínculos estatutários, percebe-se presença mais expressiva de celetistas e temporários, com leve tendência de crescimento ao longo do período estudado,<sup>7</sup> com maior ênfase entre 2004 e 2018 (Gráfico 6).

<sup>7</sup> São considerados apenas os trabalhadores com vínculos formais no setor público: estatutários, celetistas e temporários. Não foi possível obter informações mais precisas sobre terceirização, informalidade e

Gráfico 6. Composição e evolução dos vínculos públicos segundo os 3 níveis da federação e os 3 tipos de contratação (1994-2018)



Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Em síntese: embora a CF-1988 tenha conseguido implementar e quase universalizar o regime estatutário de contratação em todos os níveis da federação, há um resquício de formas menos adequadas (celetistas e temporários), que vem ganhando espaço em anos recentes, sobretudo nos níveis estadual e municipal, o que levanta a necessidade de rediscussão – evidentemente em direção oposta à da precarização sugerida pela PEC 32/2020 – sobre os limites fiscais (notadamente, Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), Emenda Constitucional 95/2016 etc.) e institucionais (RJU, CLT etc.) de contratação no setor público brasileiro.

Cardoso Jr. (2020a) explica porque a ocupação no setor público veio, historicamente, adotando e assumindo a *forma meritocrática* como critério fundamental de seleção e acesso, mediante concursos públicos obrigatórios e exigentes, sob a guarida do RJU, como no caso brasileiro desde a

---

precarização no âmbito das relações e condições de trabalho relacionadas direta ou indiretamente com o setor público.

CF-1988. No Brasil, o regime jurídico (estatutário) dos servidores públicos civis (RJU) consiste em um conjunto de regras de direito público que trata do acesso aos cargos públicos, da investidura em cargo efetivo e em comissão, das nomeações para funções de confiança, dos deveres e direitos dos servidores, da promoção e respectivos critérios, do sistema remuneratório, das penalidades e sua aplicação, do processo administrativo e da aposentadoria.

Desta feita, o emprego público tende a ser não apenas um emprego de qualidade e dignidade elevadas no espectro total de ocupações em uma sociedade desigual como a brasileira, como ainda se reveste de atribuições e competências distintas daquelas que prevalecem no mundo privado. Há distinções claras relativamente aos empregos do setor privado, dada a natureza pública dessas ocupações que se dão a mando do Estado e a serviço da coletividade, cujo objetivo último não é a produção de lucro, mas sim a produção de cidadania e bem-estar social. O emprego público não está fundado – conceitual e juridicamente – em relações contratuais tais quais aquelas que tipificam as relações de assalariamento entre trabalhadores e empregadores no mundo privado. Ao contrário, o servidor público estatutário possui uma relação de deveres e direitos com o Estado-empregador e com a própria sociedade, ancorada desde a CF-1988 no RJU.

Desta maneira, os aspectos apresentados e discutidos neste texto justificam a permanência de um regime diferenciado de contratação e gestão dos servidores públicos, um RJU nos termos da Constituição Federal brasileira em vigor (cf. art. 39, *caput*, CF-1988). Com isso, uma verdadeira política nacional de recursos humanos no setor público deve ser capaz de promover e incentivar a *valorização e a profissionalização da burocracia pública* a partir de um modelo reflexivo de gestão de pessoas e do desempenho institucional, atrelado diretamente ao ciclo laboral no setor público, tal qual visto em Cardoso Jr. & Pires (2020).

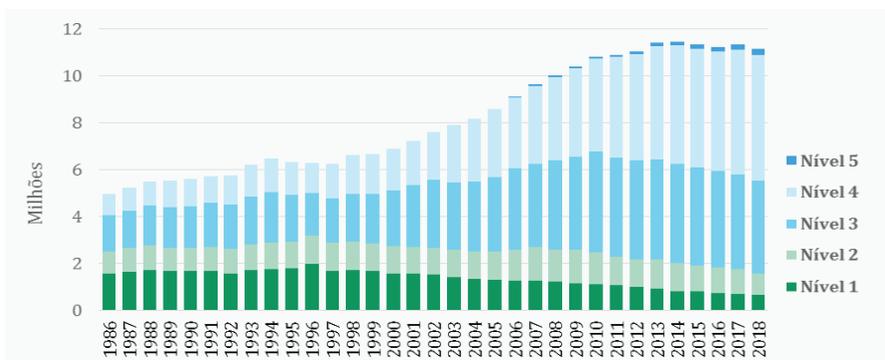
### **Escolaridade no setor público brasileiro**

O serviço público brasileiro tem passado por ciclos periódicos (ainda que insuficientes) de *rejuvenescimento*, *feminilização* e *capacitação* ao longo do ciclo laboral no setor público, como tem se voltado, de modo crescente, mais para as atividades e funções finalísticas das diversas políticas públicas. Este fenômeno, por sua vez, vem acompanhado de aumento

célere da escolaridade dessa força de trabalho, algo observado nos três níveis da federação e nas três esferas de poder da União, ao longo do período entre 1986 e 2018.

Em termos gerais, nota-se expansão considerável da escolaridade das pessoas em vínculos públicos com ensino médio completo ou superior incompleto (nível 3 em todos os gráficos abaixo), nível superior completo (nível 4) e com alguma pós-graduação, mesmo que incompleta (nível 5). Ao mesmo tempo, diminuição das pessoas em vínculos públicos com ensino fundamental completo e médio incompleto (nível 2) e redução drástica das pessoas com ensino fundamental incompleto (nível 1) (Gráfico 7).

Gráfico 7. Expansão dos vínculos públicos no Brasil, por nível de escolaridade (1986-2018)



Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

A questão, neste ponto, é que ainda há no Brasil uma imensa heterogeneidade regional, que se reflete também na distribuição do emprego público pelo território. Em outras palavras, embora esteja em movimento um processo positivo e promissor de profissionalização do pessoal ocupado no setor público, vale dizer, de profissionalização das funções e políticas públicas, esse fenômeno ainda é bastante díspar entre as regiões do país, razão pela qual, dentre outras, os serviços públicos possuem qualidade e cobertura variadas (Silva, 2020).

Em suma: a escolaridade média das pessoas empregadas no setor público brasileiro está acima da escolaridade média das pessoas empregadas

no setor privado, não apenas porque os requisitos de acesso via concursos públicos e a progressão nas carreiras exigem escolaridade crescente ao longo de todas as etapas do ciclo laboral, mas também porque o setor público brasileiro, em todas as suas esferas de poder e de governo, exerce, sobretudo desde a CF-1988, grande poder de atração junto à população, mormente a mais jovem, que não encontra no setor privado nacional as mesmas condições favoráveis de trabalho, segurança e remuneração que ainda existem no setor público (Krein & Colombi, 2019; Oliveira et al., 2019).

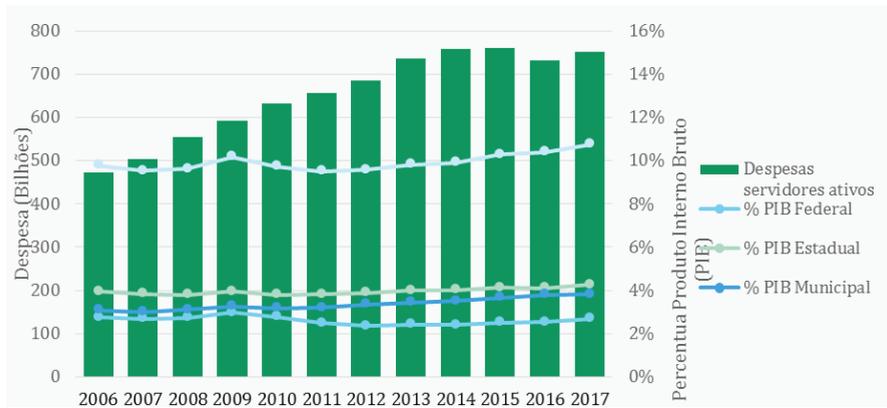
### **Remuneração no setor público brasileiro**

Sobre o Estado brasileiro supostamente ser caro, aponta-se que: i) a despesa global com o funcionalismo público no Brasil é baixa e está estável como proporção do PIB já há vários anos, em todos os níveis federativos (Gráfico 8); ii) a despesa com pessoal em âmbito federal jamais ultrapassou o limite prudencial da LRF desde 2000 (Gráfico 9), iii) a despesa com pessoal em âmbito federal é somente o terceiro maior componente do gasto público total, estando bem abaixo do gasto financeiro e tendo ritmo de crescimento muito menor que aquele (Ipea, 2021);<sup>8</sup> iv) apesar de baixa, quando medida em relação à arrecadação tributária, à massa salarial do setor privado e ao produto interno bruto, a despesa com pessoal do setor público é ainda insuficiente para fazer frente às necessidades brasileiras em termos de heterogeneidades regionais e desigualdades sociais e necessidade de políticas públicas; v) a despesa global de pessoal, considerando os três níveis da federação e os três poderes da União, não possui distribuição interna uniforme e esconde níveis muito díspares de remunerações e condições de trabalho por esfera de governo e esfera de poder.

---

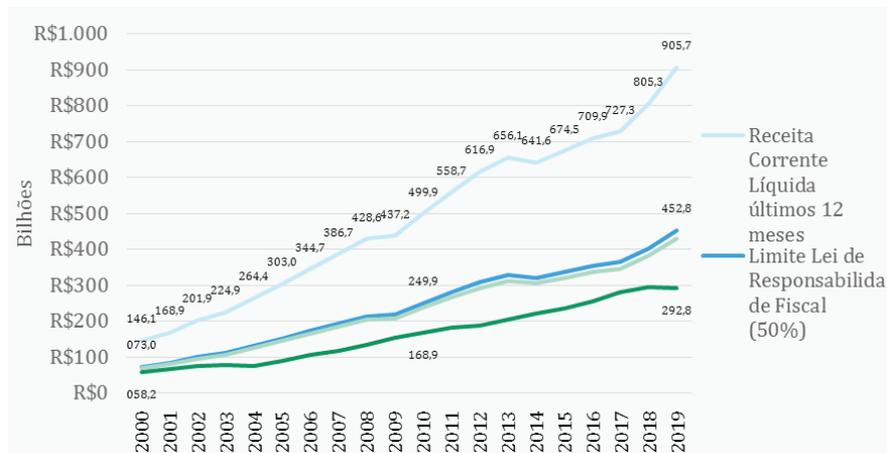
<sup>8</sup> O primeiro componente do gasto público global é o gasto previdenciário, supostamente equacionado após três grandes reformas previdenciárias de cunho fiscal ao longo dos últimos anos.

Gráfico 8. Despesa anual com servidores ativos e percentual com relação ao PIB (2006-2017)



Fonte: Orair & Gobetti (2017) e Atlas do Estado Brasileiro, Ipea. Dados atualizados para valores de 2019 (IPCA/IBGE).

Gráfico 9. Evolução da despesa com pessoal em âmbito federal, comparativamente aos limites legais da LRF e à RCL da União (2000-2019)

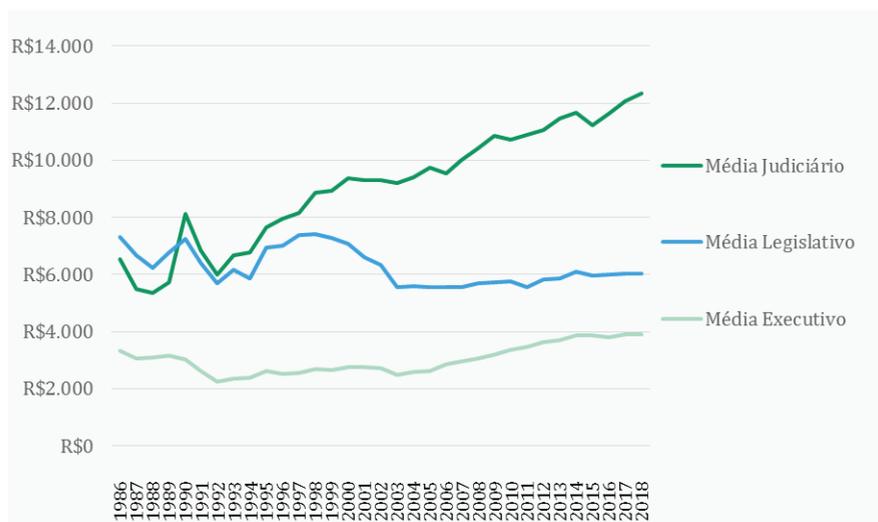


Fonte: Receita Federal do Brasil, valores nominais, elaboração Paulo Lindsay, IBGE.

Já a análise das remunerações no setor público brasileiro, em termos reais entre 1986 e 2018, mostra que as maiores médias mensais ocorrem

no poder judiciário, cujo patamar saltou de aproximadamente R\$ 6 mil para R\$ 12 mil. Em segundo lugar está o poder legislativo, cujo patamar oscilou de R\$ 7 mil para R\$ 6 mil, seguido do poder executivo, sempre abaixo dos R\$ 4 mil ao longo de todo o período considerado (Gráfico 10).

Gráfico 10. Evolução real da remuneração no setor público, por poderes (1986-2018)



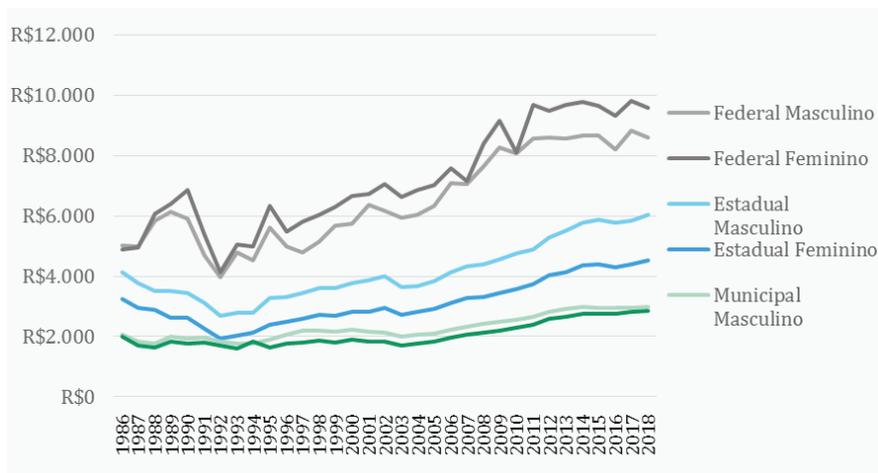
Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Do ponto de vista de sexo, fica clara a discrepância salarial entre homens e mulheres, sobretudo nos níveis federal e estadual de governo. Essa diferença remuneratória aparece a favor das mulheres no âmbito federal de governo, explicada pela inclusão dos militares, cuja quantidade elevada de jovens homens de baixa patente e baixa remuneração joga a média salarial masculina para baixo da média feminina no âmbito do poder executivo federal apenas.<sup>9</sup> Ou seja, quando isolado o efeito estatístico

<sup>9</sup> Lopez & Mendes (no prelo) realizam compararam as remunerações médias mensais reais entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, considerando apenas os vínculos públicos civis, entre 1999 e 2020, do poder executivo federal (ou seja, deixando de fora o efeito estatístico causado pelos militares), no qual se acha a seguinte situação: “Em 1999, por exemplo, o salário líquido médio de um homem branco é 1,24 vezes mais alto que o de uma mulher branca. Em 2020, essa razão é de 1,13 vezes. Entre 1999 e 2020, portanto, houve ligeira queda da diferença salarial proporcional entre homens brancos e mulheres

causado pelo peso do contingente militar, o perfil remuneratório/discriminatório favorável aos homens volta a ser observado também no âmbito do poder executivo federal, tal como já acontece a favor dos homens nos níveis estadual e municipal. Mas, note-se que no nível municipal, a diferença remuneratória entre homens e mulheres é menor que nos demais níveis da federação, em grande medida porque o patamar salarial já é bem mais baixo, para ambos os sexos, nos municípios (Gráfico 11).

Gráfico 11. Evolução real da remuneração média segundo os 3 níveis da federação, por sexo (1986-2018)

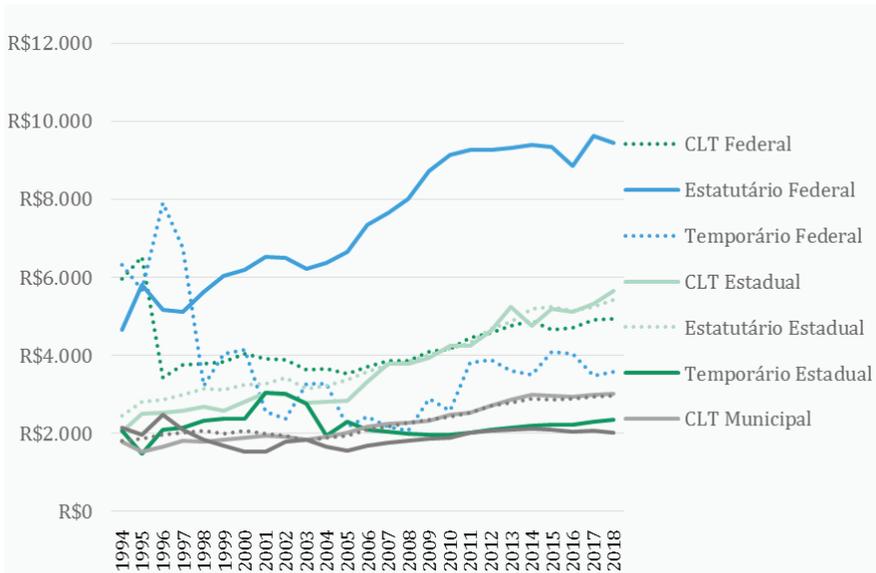


Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Já em relação aos tipos de regimes de contratação, os trabalhadores celetistas no setor público recebem, em termos médios mensais reais, um pouco mais que os temporários no setor público, em cada um dos três níveis federativos (Gráfico 12).

brancas, acompanhada por aumento da distância entre os primeiros e os homens negros, e queda com relação às mulheres negras. Os valores apontam também a interseção entre cor e raça para compreender aspectos da estratificação salarial e status ocupacional no Executivo federal. Por haver isonomia salarial entre cargos, o que ocorre é que a distribuição desigual desses atributos adscritivos (cor e sexo) se combina com atributos adquiridos (escolaridade, por exemplo), para explicar a distribuição das pessoas entre cargos com diferentes remunerações médias ou tipos de vínculos de trabalho. Em fevereiro de 2020, por exemplo, 62% dos servidores civis ativos do Executivo federal com nível superior eram brancos, frente a 30% de negros, enquanto, entre os que tinham até o Ensino Fundamental, 53% eram negros e 28%, brancos.”

Gráfico 12. Evolução real da remuneração média segundo os 3 níveis da federação e os 3 tipos de contratação (1994-2018)



Fonte: RAIS/ME. Elaboração e cálculos: Atlas do Estado Brasileiro – Ipea.

Embora essas formas menos adequadas (celetistas e temporários) tenham ainda pouca expressão quantitativa no total da ocupação, vem ganhando espaço em anos recentes, sobretudo nos níveis estadual e municipal, o que sugere estar em curso um processo de terceirização e precarização que resiste ao tempo. Tal processo se vê agora reforçado por meio da PEC 32/2020, que propõe diversificar – flexibilizando e precarizando – as formas de contratação e demissão no setor público.<sup>10</sup>

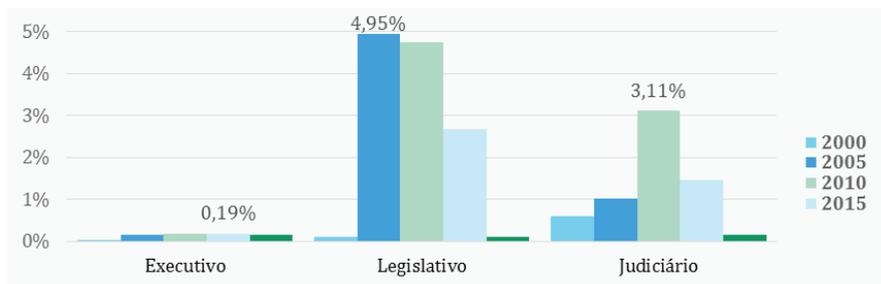
Na outra ponta da distribuição de regimes de contratação e de patamares de remuneração, reside um segmento de servidores públicos que pode ser considerado a *elite salarial* do funcionalismo.<sup>11</sup> Este segmento, de

10 Sobre os riscos jurídicos da PEC 32/2020 ver Fonacate (2020b).

11 Apesar do termo *elite* possuir conotações coloquiais tanto positivas (para se referir àquilo que há de melhor, como elite esportiva ou atiradores de elite, por exemplo) quanto negativas (para se referir pejorativamente a determinados grupos ou situações sociais), neste trabalho *elite* é utilizado como conceito que descreve grupos minoritários de poder e/ou prestígio, geralmente responsáveis pelo controle de recursos ou processos decisórios relevantes, como no caso da elite salarial do setor público (Nunes, 2020).

fato, carece de maior visibilidade pública e controle social, embora seja a exceção e não o padrão remuneratório no setor público. Valendo-se do teto constitucional de remuneração do funcionalismo público, dado pela remuneração dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF)<sup>12</sup>, Nunes (2020) calculou a quantidade de vínculos cuja média mensal das remunerações, em cada ano, foi superior à média mensal do subsídio mais alto recebido por um ministro do STF. A quantidade de vínculos com remuneração acima do limite constitucional está muito longe de ser exorbitante (Gráfico 13).

Gráfico 13. Proporção de vínculos públicos acima do teto constitucional do funcionalismo



Fonte: Atlas do Estado Brasileiro, Ipea. Elaboração Wellington Nunes.

Portanto, se o objetivo de uma eventual reforma administrativa for, de fato, combater privilégios, as remunerações mais altas do funcionalismo não podem ficar de fora. É digno de nota que alguns dos “privilégios” que a PEC 32/2020 anuncia que pretende combater – como adicional por tempo de serviço, licença-prêmio e aposentadoria compulsória como modalidade de punição – já deixaram de existir no serviço público federal há mais de 20 anos, embora permaneçam em alguns casos no âmbito subnacional. Esses componentes adicionais e indenizatórios das remunerações são deliberadamente usados de modo pejorativo no discurso oficial da reforma para cristalizar uma ideia de abusos, ilegalidades e imoralidades

<sup>12</sup> O valor mensal médio do maior subsídio recebido por um ministro do STF em 2018, corrigido pelo INPC de dezembro de 2019, foi de R\$ 40.501,00. Todas as remunerações médias também foram consideradas a preços de dezembro de 2019.

no interior do setor público, prestando-se a produzir uma visão negativa do Estado e dos servidores junto à opinião pública e classe política, com o intuito de minimizar resistências, angariar apoios (sobretudo da grande mídia diretamente interessada nesta pauta) e, assim, facilitar a tramitação e aprovação das penalidades contidas na PEC 32/2020. Nesse ponto, basta lembrar que a efetiva aplicação do teto salarial, aliás, dispensa qualquer mudança constitucional, já que o limite está inscrito na CF-1988.

Percebe-se, portanto, que: i) as remunerações do setor público nacional são heterogêneas e predominantemente baixas, ou equivalentes, quando comparadas às remunerações do setor privado; ii) as maiores discrepâncias em relação ao setor privado se concentram apenas entre os 10% mais bem pagos e nas carreiras jurídicas, de representação externa, tribunais de contas, atividades de fiscalização e nos altos escalões da administração presentes nos três poderes, Ministério Público e Tribunal de Contas da União; iii) ao retirar da folha de pagamentos os profissionais da área jurídica do setor público, a diferença de rendimentos entre este e o setor privado cai de 13% para 4% apenas.<sup>13</sup> Em suma, a seção ilustra que os problemas de remuneração são a exceção e não a regra dentro do funcionalismo público, em qualquer recorte analítico que se queira utilizar.

### **Desempenho no setor público brasileiro**

A complexificação do desenvolvimento exige uma atuação programática do Estado em âmbitos da economia, da sociedade e do meio-ambiente que vão muito além do simples manejo da política macroeconômica. A despeito disso, é possível organizar a atuação do Estado de modo minimamente planejado e coordenado, com intencionalidade e direcionalidade estratégica, de forma que a implementação conjunta e simultânea de diversas políticas públicas, consistentes e persistentes no tempo e no espaço nacional, informadas por um projeto de desenvolvimento como o sugerido pela Figura 1 (de 2004 a 2014), foram capazes de produzir, como

---

<sup>13</sup> Sobre as supostas discrepâncias de remuneração entre setores público e privado, ver Sacchet (2020). Ainda quanto às remunerações, Banco Mundial (2017), mostrou que: i) o funcionalismo público nacional não era grande para os padrões internacionais; e ii) que as remunerações dos servidores públicos eram, em média, 17% maiores do que as do setor privado. Além disso, o documento mostra que os prêmios salariais se concentravam nas esferas estadual (31%) e federal (67%). Na esfera federal, essa diferença é maior justamente por conta do peso das remunerações da elite salarial no setor público. Na esfera municipal, por sua vez, os salários dos servidores estavam, em média, 1% abaixo dos praticados no setor privado.

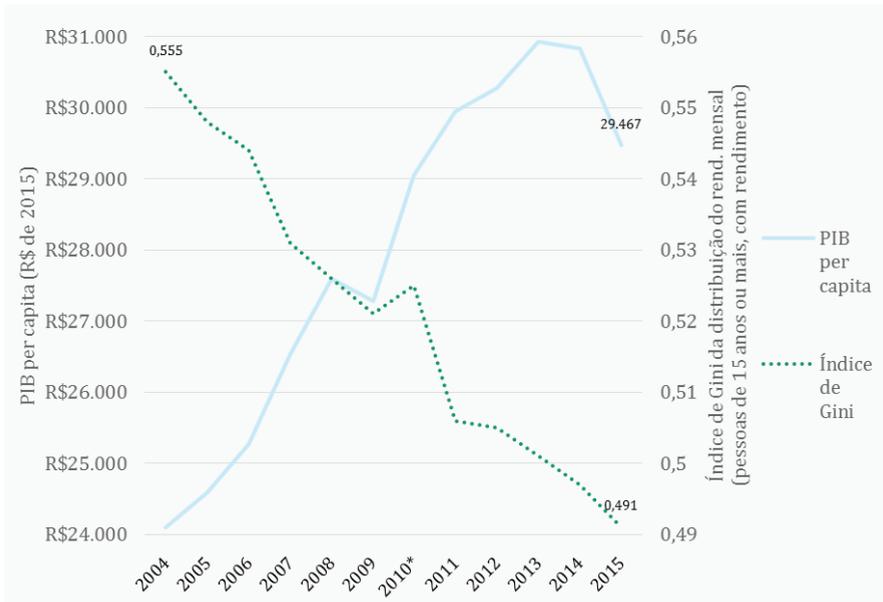
resultado agregado, uma combinação virtuosa entre crescimento da renda *per capita* e decréscimo do índice de Gini (Gráfico 14). Percebe-se, portanto, que o Estado brasileiro é sim eficiente, ao menos muito mais eficiente do que apregoam os defensores da PEC 32 no governo e na grande mídia.

Figura 1. Dimensão econômica da trajetória de desenvolvimento brasileiro, 2004 a 2014



Fonte: Ministério do Planejamento, Relatório Anual de Avaliação do PPA, vários anos. Elaboração: Jorge Abrahão de Castro.

Gráfico 14. Combinação virtuosa entre crescimento do PIB *per capita* e decréscimo do Índice de Gini (2004-2015)



Fonte: IBGE - Contas Nacionais Anuais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e \*Censo Demográfico. Elaboração própria.

Note-se que esse resultado – desejável em qualquer projeto de desenvolvimento nacional, mas historicamente difícil de ser obtido por obra apenas das forças de mercado – fez-se possível, no caso brasileiro recente, em função de uma combinação politicamente deliberada entre programas de estímulo e indução do crescimento econômico (por meio da reativação do crédito, recuperação do investimento público por meio dos fundos e bancos públicos, bem como das empresas estatais estratégicas etc.), e programas ativos de estruturação e fortalecimento do mercado consumidor doméstico, associados a programas de expansão e fortalecimento do gasto social relacionado à educação pública e ao tripé da seguridade social (saúde pública, previdência pública e assistência social), com crescimento modesto da ocupação e do gasto com pessoal no setor público nacional, tal como evidenciamos neste artigo (Bastos, 2012; Campello, 2017; Oliveira, 2019).

A rota de profissionalização das políticas públicas e dos seus servidores explica, juntamente com o aumento dos dispêndios globais (orçamentários e extraorçamentários) na implementação finalística das políticas prioritárias, o significativo aumento de cobertura social e de acesso da população ao rol de bens e serviços públicos pelo país (Castro, 2012). Explica, igualmente, os ganhos de produtividade, eficiência, eficácia e efetividade a eles relacionados. Dois exemplos setoriais são eloquentes a esse respeito: saúde e educação.

Nos estados, em 2018, a saúde representa cerca de 6% da ocupação total nesse nível da federação, enquanto a educação soma pouco mais que 30%. Já no caso dos municípios, houve um crescimento muito importante da ocupação nessas duas áreas sociais de atendimento direto à população de 2003 a 2018. Na saúde, a quantidade de vínculos públicos praticamente dobrou de 10% para 19% do total da ocupação nesse nível federativo. Na educação, o crescimento foi ainda mais expressivo: saltou de 26% para 45% entre os anos de 2003 e 2018, embora o ritmo mais intenso de crescimento tenha se verificado até 2014 (Ipea, 2021).

Para tais resultados positivos no cômputo geral das políticas públicas implementadas no período sobescrutínio, houve forte incremento de tecnologias inovadoras (TICs) (Balbe, 2014), aumento da arrecadação (sem criação de novos impostos e sem aumento de alíquotas dos impostos já existentes), aumento do orçamento e da sua respectiva execução físico-financeira, recursos humanos mais escolarizados e presentes mais em áreas finalísticas da ação estatal que em áreas intermediárias, portanto, ligados mais ao atendimento direto à população que a funções meramente administrativas, além de outras características que denotam, na verdade, um incremento no desempenho institucional agregado – isto é, aumento de eficiência e produtividade sistêmica – do setor público federal (Lotta, Gonçalves & Bitelman, 2014).

Significa que, em eficiência, faz-se hoje muito mais que no passado, seja por unidade de pessoal, de TICs ou mesmo de orçamento *per capita*. Todos reconhecem ser necessário e urgente novos e permanentes ganhos de eficiência da máquina pública, porém, de mais eficiência não se obtém, automaticamente, mais eficácia ou efetividade da ação governamental. Dito de outra maneira: significa que o problema do Estado brasileiro é menos de eficiência (“fazer mais com menos”) e mais de eficácia (fazer a coisa certa) e efetividade (transformar a realidade, eliminando ou mitigando os

grandes e históricos problemas nacionais). Ou seja, grande parte dos problemas do Estado brasileiro relaciona-se à ausência ou precariedade do planejamento público (e não da gestão pura e simples), entendido aqui como processo tecnopolítico necessário e orientado para maior e melhor capacidade de governar (Cardoso Jr., 2020b).

Sendo o Brasil um país de dimensões continentais e com uma população estimada, em 2020, na casa dos 210 milhões de habitantes, trata-se, sem dúvida, de um enorme desafio político e econômico a provisão adequada de bens e serviços à totalidade da população. Tornam-se urgentes iniciativas governamentais que não se restrinjam à mera gestão (ainda que eficiente) das políticas e programas já existentes de infraestrutura econômica, social e urbana, mas que criem iniciativas mobilizadoras das capacidades estatais e instrumentos governamentais a serviço do desenvolvimento nacional.

### **Considerações finais**

O artigo buscou atualizar, descrever e contextualizar informações sobre ocupação, escolaridade, remuneração e atuação da burocracia pública brasileira de 1986 a 2018. Em particular, destaca-se: i) Que o caso brasileiro está longe de ser uma anomalia em termos comparativos internacionais, e sob qualquer prisma o Estado brasileiro não é grande, não é caro e não é ineficiente. Mesmo assim, aperfeiçoamentos na profissionalização crescente da burocracia e das formas de organização e funcionamento da administração pública são sempre necessários; ii) Que a máquina pública brasileira, mesmo considerada em seus três níveis federativos e três poderes, está muito longe de poder ser considerada inchada em termos do quantitativo de pessoal ativo ocupado. De todo modo, é possível e necessário um processo bem fundamentado, gradativo e negociado, de racionalização da estrutura organizacional, das funções e carreiras públicas que a acompanham, tanto melhor se conduzido e informado por um projeto de desenvolvimento integral da civilização brasileira; iii) Que a massa salarial que lhe corresponde, embora apresente grande heterogeneidade interna e algumas poucas (em termos percentuais) situações discrepantes em termos remuneratórios frente ao setor privado, está longe de representar um gasto global “explosivo”; iv) Que a composição interna da força de trabalho a serviço do Estado e da sociedade transformou-se positivamente desde

a CF-1988, pois desde então os servidores públicos são recrutados por concursos concorridos e critérios meritocráticos de seleção, são mais escolarizados que a média nacional e atuam proporcionalmente mais em áreas finalísticas de prestação de serviços diretos à população; v) Que tanto a eficiência como o desempenho institucional do setor público são muito superiores do que supõem os discursos em voga.

O crescimento econômico sustentado ao longo do tempo e a sua correspondente arrecadação tributária garantem as condições de incorporação, custeio e profissionalização de novos servidores e funções à máquina pública. Já o corte quantitativo indiscriminado de funcionários ou a precarização de suas condições e relações de trabalho não estimularão o desenvolvimento com equidade num país ainda tão heterogêneo e desigual.

Ainda que aperfeiçoamentos institucionais sejam sempre bem-vindos e necessários à trajetória de longo prazo de profissionalização das funções e políticas públicas, o caminho escolhido com a Reforma tem tudo para produzir danos severos à estrutura organizacional e ao funcionamento dos entes estatais, bem como gerar resultados opostos aos pretendidos pelo atual desenho de reformas.

## Referências

- BALBE, R. S. Uso De Tecnologias De Informação e Comunicação Na Gestão Pública: Exemplos no Governo Federal. *Revista do Serviço Público*, 61, n. 2, p. 189-209. 2014. Disponível em: doi:10.21874/rsp.v61i2.45.
- BANCO MUNDIAL. *Um Ajuste Justo: análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil*. Washington: Banco Mundial, 2017.
- BASTOS, P. P. Z. A economia política do novo-desenvolvimentismo e do social desenvolvimentismo. *Economia e Sociedade*, v. 21, n. 4, dez, 2012.
- BOHOSLAVSKY, J. P., RULLI, M. Assessing the Gender-Sensitivity of International Financial Institutions' Responses to COVID-19: Reflections from Home (with Kids) in Lockdown. *Feminist legal studies*, 1-9. Advance on-line publication. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10691-020-09439-x>.
- BRINKERHOFF, D. W., BRINKERHOFF, J. M. Public Sector Management Reform in Developing Countries: Perspectives Beyond NPM

- Orthodoxy. *Public Administration and Development*, 35, n. 4, p. 222-37. 2015. Disponível em: doi:10.1002/pad.1739.
- CAMPELLO, T. *Faces da desigualdade no Brasil: um olhar sobre os que ficam para trás*. Clacso, Flacso e Agenda Igualdade, 2017.
- CARDOSO JR., J. C. *Anacronismos da Reforma Administrativa: autoritarismo, fiscalismo, privatismo*. Brasília: Afipea, Nota Técnica n. 15, 2020a.
- CARDOSO JR., J. C. *Planejamento Governamental para Céticos*. São Paulo: Ed. Quanta, 2020b.
- CARDOSO JR., J. C. *Desconstrução do Estado Nacional: o fracasso do projeto liberal e alternativas progressistas para a reforma administrativa e o planejamento público*. Brasília: Pílulas de Bom Senso, n. 2, Afipea-sindical, 2020c.
- CARDOSO JR., J. C. & PIRES, R. R. *Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho no Setor Público Brasileiro: crítica à proposta fiscal-gereencialista da reforma administrativa e diretrizes para um modelo de Estado orientado à reflexividade, inovação e efetividade*. Brasília: *Cadernos da Reforma Administrativa*, Fonacate, 2020.
- CASTRO, J. A. Política social e desenvolvimento no Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 21, n. 4, dez. 2012
- CORTE de supersalários pode poupar R\$ 15 bi e financiar Renda Cidadã; entenda. *Agência O Globo*, 15 de out. de 2020. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2020-10-05/corte-de-supersalarios-pode-poupar-r-15-bi-e-financiar-renda-cidada-entenda.html>>. Acesso em: 23 de out. de 2020.
- ELOMÄKI, A. Governing Austerity: Governance Reforms as Facilitators of Gendered Austerity in Finland. *Australian Feminist Studies*, vol. 34:100, p. 182-197, 2019. 10.1080/08164649.2019.1644607
- FONACATE (Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado). *Reforma Administrativa do Governo Federal: contornos, mitos e alternativas*. Brasília: Fonacate, 2019.
- FONACATE (Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado). *O lugar do funcionalismo estadual e municipal no setor público nacional (1986-2017)*. Brasília: Fonacate; Afipea, 2020a.
- FONACATE (Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado). *Exame Crítico da PEC 32/2020: dever constitucional de proteção da segurança jurídica*. Brasília: Fonacate, 2020b.

- GIRÓN, A., CORREA, E. Post-Crisis Gender Gaps: Women Workers and Employment Precariousness. *Journal of Economic Issues*, vol. 50:2, p. 471-477, 2016. Disponível em: 10.1080/00213624.2016.1179049.
- IPEA. *Atlas do Estado Brasileiro*. 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>>.
- KREIN, J. D. & COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação e Sociedade*, vol. 40, e0223441. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302019223441>.
- LOPEZ, F. & MENDES, J. T. *Remunerações dos servidores civis ativos do Executivo federal (1999-2020)*. Rio de Janeiro: Nota Técnica, Ipea. No prelo.
- LOTTA, G. S.; GONÇALVES, R. & BITELMAN, M. A Coordenação Federativa De Políticas Públicas: Uma Análise Das Políticas Brasileiras Nas Últimas Décadas. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 19, n. 64, 2014. Disponível em: doi:10.12660/cgpc.v19n64.5817.
- MARIANO, C. M. & SOUSA, F. A. Q. Estabilidade no serviço público: privilégio ou garantia ao próprio serviço público? Entre o direito à boa administração pública e a vedação ao retrocesso social. *Revista de Direito Administrativo e Constitucional*. Belo Horizonte, v. 20, n. 80, abr.-jun. 2020.
- MATOS, F. A. & CARDOSO JR., J. C. *O Brasil no Mundo: emprego público, escolarização, remunerações e desempenho estatal em perspectiva internacional comparada*. Brasília: Fonacate, 2020.
- MURPHY, M. Gendering the Narrative of the Irish Crisis. *Irish Political Studies*, vol. 30:2, p. 220-237, 2015.
- NUNES, W. *A Elite Salarial do Funcionalismo Público Federal: identificação conceitual e dimensionamento empírico*. Brasília: Nota Técnica n. 17, Afipea-Sindical, 2020.
- OLIVEIRA, A. L. M. Desigualdade no início do século XXI: o Brasil na contramão mundial? *Argumentum*, v. 11, p. 171-168, 2019.
- OLIVEIRA, A. L. M. et al. Dossiê Reforma Trabalhista. In: Marilane Oliveira Teixeira; Andréia Galvão; José Dari Krein; Magda Biavaschi; Paula Freitas de Almeida; Hélio Rodrigues de Andrade (orgs.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. 1.<sup>a</sup> ed. Campinas: Instituto de Economia/Cesit/Unicamp, 2017, v. 1, p. 13-116.

- PDET. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. *Painel de Informações do Seguro-Desemprego*. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/seguro-desemprego>>. Acesso em 6 de out. de 2020.
- PECI, A. O Que Esperar Da Nova Proposta De Reforma Administrativa: Uma Análise Da Proposta De Emenda À Constituição (PEC) 32/20. *Revista de Administração Pública*, 54, n. 6, p. 1-4, 2020. Disponível em: doi:10.1590/0034-761262020.
- RAIS. *Manual de orientação: ano-base 2019*. Disponível em: <[http://www.rais.gov.br/sitio/rais\\_ftp/ManualRAIS2019.pdf](http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2019.pdf)>. Acesso em: 25-11-2020.
- SCHWARCZ, L. M. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. p. 62.
- SILVA, G. S. *Pandemia da Covid-19 no contexto de desigualdade regional*. Texto para Discussão Unifesspa, 2020. Disponível em: <[https://acoescovid19.unifesspa.edu.br/images/conteudo/Texto\\_Prof.\\_Giliard\\_-\\_IEDAR.pdf](https://acoescovid19.unifesspa.edu.br/images/conteudo/Texto_Prof._Giliard_-_IEDAR.pdf)>.
- SILVA, M. R.; PIRES, G.L. & PEREIRA, R.S. A Política De Devastação E Autoritarismo de Bolsonaro, ‘o Exterminador do Brasil’: ‘future-se’ para o abismo, sofrimento e adoecimento de brasil e a urgente resistência ativa. *Motrivivência*, 31, n. 59, p. 1-15, 2019. Disponível em: doi:10.5007/2175-8042.2019e567052.
- TEPE-BELFRAGE, D. & STEANS, J. The new materialism: Re-claiming a debate from a feminist perspective. *Capital & Class*, 40(2), p. 305-326. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0309816816653892>>.