

# CE Texto para discussão

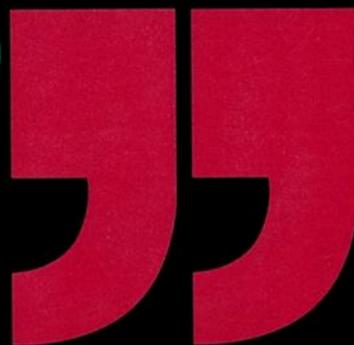
62

Fundo previdenciário e  
impacto orçamentário  
no serviço público

Maurício Coutinho

fev. 1998

Instituto de Economia  
UNICAMP



---

ISSN 0103-9466

## **Fundo previdenciário e impacto orçamentário no serviço público**

**Maurício Coutinho**

*Professor do Instituto de Economia da UNICAMP*

E-mail: [mcout@eco.unicamp.br](mailto:mcout@eco.unicamp.br)

Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas, n. 62, fev. 1998.

---

**Comissão de Publicações/Instituto de Economia/UNICAMP**

**Carlos Alonso Barbosa de Oliveira**  
**José Ricardo Barbosa Gonçalves**  
**Geraldo Di Giovanni (Coordenador)**  
**Otaviano Canuto dos Santos Filho**  
**Paulo Eduardo de Andrade Baltar**

**Equipe de Produção**

*Normalização:* Célia Maria Passarelli Quitério  
*Editoração:* Neide Pereira Baldovinotti  
*Capa:* João Baptista da Costa Aguiar  
*Impressão e Acabamento:* Gráfica Central da UNICAMP

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação – CEDOC  
do Instituto de Economia da UNICAMP

---

Coutinho, Maurício

---

Fundo previdenciário e impacto orçamentário no serviço público/Maurício  
Coutinho. – Campinas, SP: UNICAMP.IE, 1998.

---

30p. (Texto para Discussão. IE/UNICAMP, n. 62)

ISSN 0103-9466

1. Previdência social – Brasil. 2. Servidores públicos. 3. Aposentadoria.  
4. Fundos de pensão. 5. Benefícios. 6. Transição – Custos. I. Título.  
II. Série.

---



UNICAMP

Universidade Estadual de Campinas

Instituto de Economia ([www.eco.unicamp.br](http://www.eco.unicamp.br))

✉ Caixa Postal 6135 - CEP: 13083-970 - Campinas - SP - Brasil

☎ (019) 239.2667 📠 (019) 239.1512 📧 [public@eco.unicamp.br](mailto:public@eco.unicamp.br)

---

## Fundo previdenciário e impacto orçamentário no serviço público

Mauricio C. Coutinho

### Resumo

O trabalho discute as características do regime previdenciário no serviço público e efetua uma simulação do custo orçamentário da transição, para o caso da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Já que a UNICAMP, em particular, e o serviço público, de modo geral, encontram-se na expectativa da transição de um regime orçamentário de benefício definido para um sistema baseado em fundos capitalizados, a simulação estima os custos de inclusão dos servidores ativos nas novas regras de benefícios e contribuições, mantendo como parâmetros a existência de vinculação entre os vencimentos na atividades e na inatividade e a garantia orçamentária dos benefícios.

**Palavras-chave:** Previdência social – Brasil; Servidores públicos; Aposentadoria; Fundos de pensão; Benefícios; Transição – Custos.

### Abstract

The paper is targeted to the ongoing debate on the alternatives to the funding of the public employees social security, in Brazil. As far as the prevailing arrangement, which burdens the Treasury, in on the verge of extinction, the paper estimates the transition costs considering a mixed system, not fully funded but taking into consideration insurance-like variables. These estimates are based on a case study of the State University of Campinas (UNICAMP).

**Key-words:** Social security – Brazil; Fully funded system; Transition costs.

### Apresentação

Os sistemas de aposentadorias e pensões dos servidores públicos têm ocupado um espaço especial nas agendas da “reforma da previdência” e da “reforma administrativa”. Como se sabe, uma parte substancial dos funcionários da União, dos estados e dos municípios encontra-se fora do regime previdenciário geral e suas aposentadorias são pagas diretamente pelo Tesouro. O peso crescente dos encargos com aposentadorias e pensões nas folhas de pagamento da administração pública tem estimulado a discussão de regimes previdenciários alternativos. Enquanto o Congresso Nacional delibera sobre o formato definitivo da legislação, diversos estados já se adiantaram, promovendo estudos sobre a implantação de planos de custeio e de benefício de menor custo orçamentário.

De acordo com a opinião geral, o quadro de excessivo comprometimento do Tesouro com o pagamento de inativos teria sido gerado por algumas mudanças

institucionais de impacto expressivo, principalmente a incorporação dos servidores celetistas ao regime estatutário, após a Constituição de 1988. Além disso, as próprias características do regime de contribuições e benefícios no serviço público – pequena extensão do período de contribuição em relação à expectativa de vida dos beneficiários, reduzida alíquota de contribuição, elevado valor dos benefícios – provocariam inconsistência atuarial e pressão crescente sobre os orçamentos. Finalmente, o perfil das carreiras, que joga os vencimentos para cima na parte final da vida ativa, e a inexistência de uma caixa de compensações na transição dos trabalhadores celetistas para o serviço público, são fatores que contribuem para agravar o desequilíbrio do Tesouro.

Uma das alternativas mais aventadas para o restabelecimento da racionalidade no regime previdenciário público é a criação de fundos especiais capitalizados, que viriam a assumir a responsabilidade pelo pagamento dos benefícios. Se essa mudança fosse acompanhada pela instituição do princípio do benefício indefinido desapareceriam, por definição, as pressões crescentes sobre o orçamento. Se, no entanto (e como se cogita), existir alguma garantia quanto a valores e/ou indexadores dos benefícios, a responsabilidade orçamentária permanece.

Em ambas as circunstâncias – benefícios indefinidos ou garantia orçamentária – a inclusão dos servidores hoje ativos nos novos fundos exige uma dotação orçamentária especial. Na medida em que não houve provisionamento de reservas para o pagamento dos benefícios, os servidores em atividade representam um passivo previdenciário a descoberto. Salvo uma drástica (e improvável) elevação nas alíquotas de contribuição, apenas recursos suplementares podem fundar o novo regime.

Este artigo pretende estimular a discussão do regime de benefícios dos servidores públicos, por meio de um estudo de caso sobre o impacto orçamentário da constituição de um fundo previdenciário na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Afora a relativa disponibilidade de informações, a vantagem de circunscrevermos a discussão à UNICAMP reside na existência de uma regra clara de geração de recursos orçamentários e na possibilidade de se poderem dimensionar os serviços prestados. Desde 1989, as universidades estaduais paulistas passaram a ser financiadas por meio de uma norma que vincula as transferências orçamentárias à receita de ICMS do estado. Essa regra criou condições de relativa previsibilidade orçamentária e, para os nossos propósitos, permite vincular a transição de regime a um “tamanho” de universidade. Qualquer

---

análise de custo de transição de regime requer a fixação de certas variáveis, entre as quais o volume dos serviços oferecidos, ou “tamanho” do serviço público. A especificação do volume de serviços e das fontes de custeio é uma tarefa complicada, quando nos referimos ao setor público como um todo, porém, perfeitamente exequível se nosso universo de referência forem as universidades paulistas.

O artigo pretende deixar à mostra as condições para a viabilidade do novo esquema, simulando os impactos orçamentários da transição na vigência de regras definidas de benefícios e de custeio previdenciário. O ponto de partida das simulações é a hipótese de manutenção do vínculo entre as aposentadorias e os salários na atividade, o que não impede a simulação de regras alternativas.<sup>1</sup>

Apesar de os resultados não serem extensivos a outros segmentos do serviço público, a metodologia adotada é passível de transposição, com as devidas adaptações. A originalidade do modelo reside em se concentrar no impacto orçamentário de um regime de fundo, e não nos critérios atuariais de sustentação do fundo. Acredito que o enfoque adotado permite inserir a discussão dos regimes previdenciários no ambiente mais amplo da análise das condições de financiamento do serviço público. Como ficará claro, tanto a especificação do modelo como as simulações efetuadas ajudam a pôr em evidência o significado de algumas regras de administração e de financiamento no serviço público.

## **1 A relação fundo-orçamento**

Uma discussão mais pormenorizada sobre a relação entre o fundo e o orçamento é um bom ponto de partida, já que a principal fonte de motivação para a instituição de fundos de pensão é a expectativa de redução da sobrecarga que o pagamento das aposentadorias impõe ao orçamento. No regime atual, o sistema previdenciário onera a UNICAMP de dois modos: por um lado, a responsabilidade integral pelo pagamento de aposentadorias dos servidores estatutários recai sobre o orçamento; por outro, o recolhimento das contribuições patronais ao IPESP (fundo de pensões) e ao IAMSPE (atendimento médico) constitui despesa orçamentária. Com a instituição de um fundo previdenciário próprio, o recolhimento mensal ao IPESP e ao IAMSPE seria substituído por um repasse ao fundo, conforme alíquota

---

(1) Uma alternativa envolvendo redução dos benefícios brutos em relação aos salários dos trabalhadores ativos estará explicitada.

a ser estipulada; além disso, mantido o princípio de definição dos benefícios,<sup>2</sup> o patrocinador teria que cobrir os eventuais saldos negativos, ou seja, efetuar as transferências necessárias à solvência do fundo.

Essa é uma sistemática semelhante à que vem vigorando nos fundos de pensão das empresas estatais, em que ambas as partes (empregadores e trabalhadores) contribuem, e o empregador arca com as eventuais transferências necessárias ao equilíbrio do fundo. A sistemática pode requerer uma significativa participação patronal no fundo, seja na forma de contribuições mensais, seja na forma de repasses extraordinários para ajustar os fluxos de pagamento aos valores capitalizados. Os fundos das empresas estatais vêm sendo questionados exatamente pelo elevado ônus orçamentário envolvido; como se verá adiante, o modelo proposto tem como hipótese principal a distribuição eqüitativa do ônus entre empregados e empregador, à semelhança do que ocorre com a previdência geral.

De todo modo, o que define o núcleo do modelo não é tanto a repartição do ônus previdenciário entre empregados e empregadores, mas a solidariedade entre o orçamento e o fundo, imposta pelo regime de benefícios definidos. Sejam quais forem as alíquotas bilaterais de contribuição, é sempre o patrocinador quem garante o equilíbrio entre os fluxos de entrada e saída de recursos. Eventuais insuficiências de recursos no fundo são cobertas pela garantia orçamentária.

Havendo previsibilidade quanto às principais variáveis econômicas envolvidas no orçamento e no fundo – nível da receita, valor real dos salários e benefícios, etc. – é possível zerar as transferências adicionais do patrocinador, vale dizer, manter o equilíbrio atuarial com base somente nas alíquotas de contribuição. Ainda assim, na implantação de um fundo não se pode desconsiderar o custo da transição, ou o passivo previdenciário dos trabalhadores ativos no velho regime. É esse o caso da universidade.

No modelo a seguir, os recursos para fundar a inclusão dos servidores do quadro de transição no fundo estão postos a débito do orçamento, compondo o passivo orçamentário global. Isso não significa que a universidade tenha condições de arcar com um compromisso adicional tão significativo a partir dos recursos orçamentários convencionais. O propósito é apenas explicitar a responsabilidade do empregador, em um regime que opera com garantia de benefícios.

A solidariedade entre orçamento e fundo não se esgota no montante de contribuições e repasses necessários, dada a garantia de benefícios. Como foi dito,

---

(2) Adiante será feita uma discussão mais pormenorizada sobre o regime de "benefícios definidos".

---

qualquer medida do “custo da transição” requer que sejam definidos os recursos orçamentários disponíveis e a extensão dos serviços prestados. Já que a universidade é uma prestadora de serviços públicos a partir das transferências tributárias, a transição só pode ser modelada se determinarmos o tamanho modular ao qual o “custo de transição” se refere. Na simulação, os dados de 1998 definem o tamanho modular da universidade. A escolha do ano-base do modelo – no caso, 1998 – define o volume de serviços prestados e também o valor real de salários e benefícios e o nível de emprego, conforme regras que serão apresentadas a seguir.

Não é difícil aferir o volume de serviços através de indicadores acadêmicos convencionais (número de matrículas, atividades de pesquisas, serviços de extensão oferecidos, etc.). Quanto ao nível de emprego, a fixação dos parâmetros do ano-base tem um significado prático bem simples: os acréscimos da folha de inativos não serão compensados por uma redução do número de servidores ativos. A rigor, a relação entre vencimentos, emprego e serviços pode ser sintetizada em uma série de procedimentos, que serão as restrições do modelo (dados os parâmetros do ano-base):

- serviços adicionais (e contingentes de servidores ativos adicionais) dependerão estritamente de uma expansão do valor real das transferências tributárias ou de acréscimos na produtividade do sistema, bem definidos e mensurados;
- os salários e aposentadorias em vigor no ano-base representam o teto dos vencimentos;<sup>3</sup>
- os vencimentos dos servidores ativos e inativos serão flexíveis à baixa, o que significa que as eventuais reduções do valor real das transferências tributárias serão enfrentadas com redução dos vencimentos, e não do número de servidores.

A política de reposição dos servidores aposentados é o ponto crítico por detrás desses itens. É sabido que a universidade pode enfrentar a pressão orçamentária das aposentadorias simplesmente deixando de repor servidores, até o ponto em que sobrevenha uma redução dos serviços prestados ou uma diminuição de sua qualidade (fechamento de turmas, redução de matrículas, diminuição dos atendimentos à comunidade). O modelo exclui essa possibilidade, quer dizer, compromete-se com a reposição de servidores em nível compatível com os serviços prestados no ano-base.

No contexto de um modelo previdenciário do serviço público, é conveniente precisar o significado da expressão “benefícios definidos”, que vem

---

(3) É bom observar que o modelo opera com uma hipótese de rigidez dos salários à alta, colidente com as reivindicações tradicionais dos servidores. Sem entrar no mérito das reivindicações, deve-se observar que qualquer elevação dos salários reais afeta o cálculo dos custos da transição de regime.

sendo utilizada com excessiva liberdade tanto no presente artigo quanto no debate de regimes previdenciários de um modo geral. A regra constitucional em vigor, bem como a hipótese adotada no modelo, apenas vincula as aposentadorias aos salários dos servidores ativos. Isso implica uma isonomia entre os índices de reajuste dos vencimentos do pessoal ativo e inativo, porém, de modo nenhum significa que os benefícios não flutuarão para baixo. Os vencimentos reais dos servidores poderão continuar a flutuar na vigência do novo regime, e desse modo nada assegura que o (último) salário de contribuição venha a ser a medida dos benefícios no período de inatividade. Em resumo, não há garantia de manutenção dos benefícios reais dos servidores inativos simplesmente porque não há garantias não há para os salários dos trabalhadores em atividade – uma característica do regime atual, a ser mantida no futuro. Por outro lado, como o modelo abre apenas a possibilidade de flutuação dos salários à baixa, não é impossível que as aposentadorias sejam “desproporcionais” aos salários de contribuição e às contribuições efetuadas, em detrimento dos aposentados. Por todas essas razões, definição dos benefícios representa apenas a existência de uma regra vinculando o valor dos recebimentos mensais aos salários dos servidores ativos. Não representa garantia de rendimentos reais, em hipótese alguma.

A rigor, o modelo exige que o valor real dos salários de referência dos servidores ativos e inativos flutue para baixo ao sabor do valor real das transferências tributárias – mas apenas por essa razão.<sup>4</sup> De modo mais preciso, os salários e benefícios estão indexados ao ICMS para baixo e as variações positivas do ICMS (em relação aos valores do ano-base) são destinadas à expansão da universidade. Na alta, a transferência de recursos tributários é o indexador do tamanho da universidade; na baixa, é o indexador dos salários.

## 2 O que é peculiar à UNICAMP

Para evitar a transposição indevida dos resultados da simulação, convém destacar as particularidades mais marcantes na estrutura salarial e nas políticas de salários e benefícios em vigor na UNICAMP. Para começar, e conforme já mencionado, atualmente a universidade é responsável pelo pagamento de salários e aposentadorias, e as contribuições são canalizadas para o IPESP e o IAMSPE,

---

(4) Os vencimentos de referência estão protegidos contra baixas não relacionadas à queda dos recursos tributários.

---

instituições que garantem apenas o pagamento das pensões e o atendimento médico. Outras particularidades que merecem registro:

- A UNICAMP é uma universidade jovem. As expansões mais significativas do quadro de pessoal ocorreram entre 1984/90 e, em decorrência, o ônus dos encargos com aposentadorias (17% da folha de pagamentos global, em 1998) ainda não atingiu o máximo.
- A participação dos funcionários não-docentes é expressiva, tanto no contingente global de servidores (77%) quanto na folha de pagamentos (55%). Apesar de essa distribuição entre docentes e não-docentes ser paradoxal em se tratando de uma instituição de ensino, ela produz dois resultados positivos sob o ponto de vista do impacto das aposentadorias:
  - pela atual legislação, o período de vida ativa e de contribuição dos não-docentes excede o dos docentes;
  - enquanto a quase totalidade dos docentes é estatutária, uma considerável fração dos servidores não-docentes está filiada ao regime previdenciário geral e sua aposentadoria não onerará o fundo ou o orçamento.
- As universidades paulistas dispõem de autonomia financeira, mas não regulamentam o regime funcional e os direitos dos servidores, salvo em detalhes de menor importância. Aplicam-se às universidades as regras gerais do serviço público, que incluem dois pontos de grande impacto sobre a folha de aposentadorias:
  - concessão de acréscimos salariais de 5% (não-cumulativos) a cada quinquênio de atividades no serviço público estadual, afora um maxi-acréscimo de 16% aos vinte anos de serviço;
  - incorporação de gratificações de chefia aos salários e, por extensão, às aposentadorias, após 5 anos (contínuos ou não) de exercício do cargo gratificado, sempre no valor da maior gratificação obtida.<sup>5</sup>

Os adicionais por tempo de serviço e gratificações incorporadas somam-se à progressão funcional ordinária e representam um acréscimo significativo aos vencimentos, no período final da carreira do servidor. Além do crescimento vegetativo não desprezível da folha, essa escala de progressão provoca um grande fosso entre o salário médio de contribuição do servidor e o valor médio de seus benefícios.

---

(5) O governo do estado promoveu uma alteração da legislação, de modo a fazer com que as gratificações fossem incorporadas aos 10, e não aos 5, anos de recebimento. Em nome da autonomia, os reitores decidiram manter a sistemática anterior. Acredito que essa pode ser uma decisão contestada nos tribunais.

- Como foi dito, a fonte principal de recursos da UNICAMP são as transferências de ICMS do governo paulista. Recursos suplementares existem, mas não se comunicam com as folhas de pagamento dos servidores e têm, quase todos, natureza extra-orçamentária. Os exemplos mais representativos são os convênios por prestação de serviços de pesquisa e/ou de atendimento à comunidade, sempre efetuados em regime de custeio parcial, vale dizer, cobrindo as despesas efetivamente realizadas exclusive a remuneração básica do pessoal universitário.<sup>6</sup> Em suma, os recursos adicionais às transferências do governo do estado não podem ser postos a crédito do orçamento e, em consequência, não afetam as simulações.

### 3 Os dados disponíveis e utilizados

Uma projeção mais acurada do impacto das aposentadorias exigiria estudos demográficos abrangendo o universo dos servidores ativos e inativos, além da utilização de variáveis de natureza atuarial, inclusive cenários de capitalização. Contudo, a administração da universidade evita divulgar e/ou não dispõe de informações organizadas sobre os fatores que afetam a expansão da folha de pagamentos dos servidores ativos, a idade média do servidor aposentado, as curvas de progressão salarial ao longo da carreira, a expectativa de vida dos beneficiários, etc.

O modelo procura tirar o máximo proveito das escassas informações disponíveis, que são, basicamente, referentes à folha de pagamentos: números de servidores docentes e não-docentes ativos e inativos e respectivas folhas salariais; proporção da folha de pagamentos destinada aos servidores celetistas; salários médios. A maior parte dessas informações consta do Orçamento de 1998 da UNICAMP, construído com base em projeções bastante acuradas.

Algumas variáveis-chave, como o ritmo de passagem da atividade à inatividade no quadro de transição e a escala de exclusões dos aposentados do orçamento, foram inferidas com certa segurança, porque se tem uma idéia da distribuição das contratações no tempo. Para o cálculo da progressão na carreira – o que envolve promoções, adicionais por tempo de serviço, gratificações – foi considerada a relação entre valores médios dos vencimentos dos inativos e ativos,

---

(6) O *overhead* dos convênios é destinado ao apoio a pesquisas, ao investimento e a uma parcela do custeio universitário, sem transitar pelo orçamento geral da universidade.

---

nas categorias docentes e não-docentes. Esse não é um indicador acurado do crescimento vegetativo da folha (ver Anexo 1), mas é a informação mais confiável.<sup>7</sup>

O ponto de partida das projeções são os dados de folha de pagamentos no ano-base de 1998. O núcleo operacional do modelo é a passagem de frações da folha de pagamentos para o fundo de aposentadorias, considerados os devidos ajustes de encargos e os vetores de mudança de estado, que indicam o trânsito dos servidores de uma situação à outra e a incorporação de novos servidores em substituição aos aposentados.

#### 4 O modelo

Como é sabido, a constituição de um fundo previdenciário envolve três grupos em situação distinta quanto a direitos e benefícios no momento da transição: o dos servidores já aposentados, o dos servidores ativos no ano-base (quadro de transição) e o dos servidores a serem contratados na vigência do novo regime. O primeiro grupo tem direito à aposentadoria integral até a morte e não contribui para a previdência, não existindo outra alternativa a não ser mantê-lo a encargo do orçamento, com as devidas exclusões por morte dos beneficiários.<sup>8</sup> O grupo dos servidores em atividade é o que projeta um déficit atuarial sobre o novo fundo, já que as futuras contribuições capitalizadas não serão suficientes para a garantia dos benefícios. Finalmente, para o grupo dos servidores contratados conforme as novas regras, em tese prevalecerá a compatibilidade atuarial entre contribuições e benefícios.

O quadro de transição é o que de fato nos interessa. Os servidores desse quadro contribuíram ao longo da vida funcional para um fundo de benefícios (IPESP) que não proporciona qualquer retorno ao orçamento da universidade ou ao fundo a ser criado. Seria de esperar que sua inclusão no novo fundo viesse acompanhada de um crédito, no mínimo correspondente ao valor capitalizado das contribuições (patronal e individual) efetuadas, porém, é melhor assumir que a discussão de direitos será espinhosa, não vindo necessariamente a favorecer o

---

(7) A alternativa mais simples seria aplicar os adicionais por tempo de serviço à carreira restante do servidor, mas ela desconsidera a progressão funcional, a incorporação de gratificações e a existência de alguma rotatividade da mão-de-obra entre os não-docentes.

(8) Há indícios de que a legislação pode vir a permitir cobrar dos aposentados uma taxa de contribuição, uma possibilidade não incorporada aos nossos cálculos. Se isso vier a ocorrer, esses recursos entrarão a crédito do orçamento.

servidor e a universidade, por uma razão jurídica simples: as contribuições do passado reportam-se legalmente a pensões, e não a aposentadorias. Na transição, o governo do estado pode interpretar os direitos a seu favor, responsabilizando-se pelo pagamento das pensões (uma fração pequena do bolo de benefícios) e atribuindo à universidade o encargo das aposentadorias, que já era seu. Em suma, a discussão de direitos é um terreno pantanoso, que oferece à universidade garantias pequenas de obtenção recursos necessários à transição de regime.

O grupo dos servidores a serem contratados na vigência do novo regime é o que menos afeta o modelo. Pelo fato de estarmos supondo que as contribuições serão capitalizadas em um subfundo à parte, integralmente destinado ao pagamento de benefícios do grupo, as contribuições em nome dos novos servidores podem ser ignoradas na apuração dos resultados do fundo. O impacto orçamentário do novo grupo, ao contrário, não pode ser desconsiderado porque, ocorrendo uma elevação da alíquota patronal de contribuição, haverá um acréscimo dos encargos sociais em relação à situação atual. Por outro lado, a mera contratação em reposição já representa um encargo adicional, se considerarmos que o vencimento do servidor que se aposenta desonera o orçamento mas passa a constar a débito do fundo.

O modelo adota a hipótese de que as alíquotas de contribuição referentes aos novos contratados são extensivas aos servidores do quadro de transição. Portanto, dado o nível salarial, elas definem o custo orçamentário do quadro de transição e do quadro de novos servidores, a receita do fundo e a renda líquida dos servidores novos e antigos.

Não houve nenhum estudo especial para a determinação da contribuição atuarial de sustentação para o contingente dos novos contratados. A hipótese inicial adotada, 24% (12 + 12) é meramente intuitiva – é razoável imaginar que qualquer alíquota abaixo desse piso seja incapaz de sustentar benefícios integrais com 35 anos de contribuição e, por outro lado, 12% parece representar uma espécie de máximo admissível para as contribuições individuais. Também será efetuada uma simulação subsidiária com alíquotas alternativas.

As projeções abrangem um período de trinta anos, suficiente para a absorção do grupo de transição no fundo e para a renovação do quadro nos novos moldes. Em termos práticos, em trinta anos é possível passar todos os servidores hoje ativos para a aposentadoria, matar uma parte deles, matar todos os servidores hoje inativos e renovar o quadro, isto é, limpar o orçamento e eliminar o encargo com aposentadorias do rol das atribuições orçamentárias. O ano-base de 1998 será

o  $t_0$  das projeções, que se estendem de  $t_1$  a  $t_{30}$ . Em  $t_{30}$  conclui-se a transição de regime previdenciário.

Todas as informações básicas e o cálculo dos resultados foram distribuídas em três planilhas interativas:

- a planilha **Variáveis** inclui as informações certas e as hipóteses de trabalho. As informações certas são aquelas retiradas do orçamento de 1998: valor da folha de pagamentos para docentes e não-docentes, ativos e inativos; encargos salariais; taxa atual de participação das aposentadorias na folha de pagamentos; proporção da folha de pagamentos referente a servidores celetistas (cuja aposentadoria não onerará o fundo).<sup>9</sup> As hipóteses de trabalho são: os vetores de transição de estado; as taxas médias de progressão salarial para docentes e não-docentes (ou crescimento vegetativo das folhas); as alíquotas de contribuição para o fundo. Há quatro vetores de transição de estado: o vetor de exclusão dos servidores já aposentados do orçamento; o vetor de transição dos servidores ativos ao fundo; o vetor de exclusão dos servidores em transição do fundo; o vetor de contratações em reposição.
- a planilha **Orçamento** projeta todos os fatores de expansão (a débito) e de contração (a crédito) da folha de pagamentos, de  $t_1$  a  $t_{30}$ , em relação ao ano-base. Fatores de contração: exclusões dos aposentados da folha de pagamentos (por morte); passagem dos servidores do quadro de transição ao fundo (por aposentadoria). Fatores de expansão: diferença entre os encargos sociais em  $t_0$  e os subsequentes; novas contratações (inclusive encargos); progressão salarial dos servidores ativos em  $t_0$  e ainda em atividade nos períodos considerados; progressão salarial dos servidores a serem contratados a partir de  $t_1$ . A compensação entre os fatores de expansão e os de contração origina um saldo orçamentário, que retrata ano a ano exatamente as “economias” (quando positivo) e as “deseconomias” (quando negativo) em relação à situação atual. Na medida em que os encargos foram aumentados de uma vez só e os servidores inativos em  $t_0$  desonerados do orçamento passo a passo, além de o quadro estar sendo renovado com controle,<sup>10</sup> o saldo orçamentário tende a exibir “economias” nos primeiros anos e “deseconomias” nos demais.
- a planilha **Fundo** contabiliza todas as receitas e despesas do fundo, excluindo as contribuições nominais aos novos servidores, que serão capitalizadas em um

(9) A proporção da folha aplicada ao pagamento de servidores celetistas foi extrapolada a partir de dados de dezembro de 1997 (ver Anexo 1).

(10) Além do controle quantitativo das reposições, o salário do novo servidor é inferior ao do aposentado.

subfundo à parte, não contemplado na simulação. A crédito: contribuições sociais (patronais e individuais) dos servidores do quadro de transição; exclusões do fundo por morte dos servidores que vieram do quadro de transição. A débito: valor das aposentadorias dos servidores do quadro de transição. Notar que não há exclusão de servidores contratados na vigência do novo regime, porque o período de 30 anos não é suficiente para tanto. A planilha simula duas situações básicas, a primeira (A) assumindo aposentadorias equivalentes ao salário bruto da ativa – situação atual, que equivale a um acréscimo da renda líquida na aposentadoria, devido à não-incidência de descontos previdenciários –, e a segunda (B) com garantia de equivalência apenas entre os rendimentos líquidos dos ativos e inativos.

Abaixo são apresentados os componentes da planilha **Variáveis**<sup>11</sup> e descritas as colunas das planilhas **Orçamento e Fundo** (fórmulas de cálculo no Anexo 2 e resultados integrais no Anexo 3).

Planilha **Variáveis**: variáveis orçamentárias (com valores em R\$ mil)

- I. FPB<sub>DA</sub> – folha de pagamentos bruta dos docentes ativos  
112.435
- II. FPB<sub>DI</sub> – folha de pagamentos bruta dos docentes inativos  
31.218
- III. FPB<sub>NDA</sub> – folha de pagamentos bruta dos servidores não-docentes ativos  
159.215
- IV. FPB<sub>NDI</sub> – folha de pagamentos bruta dos servidores não-docentes inativos  
17.351
- V. FPB<sub>DA</sub>NE – proporção da folha de pagamentos bruta dos docentes ativos destinada a não-estatutários  
0,04
- VI. PFPB<sub>NDA</sub>NE – proporção da folha de pagamentos bruta dos servidores não-docentes ativos destinada a não-estatutários  
0,56
- VII. SM<sub>DI</sub>/SM<sub>DA</sub> – salário médio dos docentes inativos/salário médio dos docentes ativos  
1,46
- VIII. SM<sub>NDI</sub>/SM<sub>NDA</sub> – salário médio dos não-docentes inativos/salário médio dos não-docentes ativos  
1,19

---

(11) Maiores esclarecimentos sobre as variáveis no Anexo 1.

IX.  $TMPS_D$  – taxa média anual de progressão salarial para os docentes, ou crescimento vegetativo da folha. O cálculo da taxa média foi feito a partir da variável VII ( $SM_{DI}/SM_{DA}$ ), sob as hipóteses de que o quadro atual está formado por professores no meio da carreira e de que a distribuição dos acréscimos salariais é uniforme ao longo da carreira. Ambas as hipóteses não são reais, mas é impossível obter o crescimento vegetativo anual efetivo em cada período de  $t_1$  a  $t_{30}$ , quando menos porque ele depende da vida profissional anterior ao ingresso na universidade, que condiciona os quinquênios e o intervalo de permanência na universidade.<sup>12</sup>

0,025

X.  $TMPS_{ND}$  – taxa média de progressão salarial para os não-docentes, ou crescimento vegetativo da folha. O cálculo da taxa média foi feito a partir da variável VIII, aplicando-se as mesmas observações anteriores.<sup>13</sup>

0,011

XI.  $TMPS_{DND}$  – taxa média de progressão salarial para docentes e não-docentes (média geométrica das taxas anteriores, ver Anexo I)

0,0179

XII.  $FPL_{DA}$  – folha de pagamentos dos docentes ativos líquida dos encargos sociais

Var I / 1,08 = 104.106

XIII.  $FPL_{NDA}$  – folha de pagamento dos não-docentes ativos líquida dos encargos sociais

Var III / 1,08 = 146.069

XIV. ACP – alíquota de contribuição patronal

0,12

XV. ACE – alíquota de contribuição individual

0,12

XVI. TX DESC – taxa de descontos

0,06

Planilha **Variáveis** – hipóteses (vetores de transição de estado)

XVIIA. Vetor de exclusão dos inativos da folha de pagamentos, de  $t_1$  a  $t_{30}$

$t_1$  a  $t_{10}$  – 0,01

$t_{11}$  a  $t_{15}$  – 0,02

---

(12) Para os docentes, supusemos uma carreira média de 30 anos, o que pressupõe uma distribuição equilibrada entre os gêneros e entre professores que se beneficiam da aposentadoria especial (25/30 anos) e não se beneficiam (30/35 anos).

(13) Para os não-docentes, supusemos uma carreira média de 32 anos, o que pressupõe uma distribuição equilibrada entre os gêneros.

$t_{16}$  a  $t_{20}$  – 0,03

$t_{21}$  a  $t_{25}$  – 0,05

$t_{26}$  a  $t_{30}$  – 0,08

XVIIIB. Idem, acumulado

XVIII A. Vetor de aposentadorias no quadro de transição, de  $t_1$  a  $t_{30}$

$t_1$  a  $t_5$  – 0,03

$t_6$  a  $t_{10}$  – 0,04

$t_{11}$  a  $t_{15}$  – 0,05

$t_{16}$  a  $t_{20}$  – 0,04

$t_{21}$  a  $t_{25}$  – 0,03

$t_{26}$  a  $t_{30}$  – 0,01

XVIIIB. Idem, acumulado

XIX. Vetor de exclusão (por morte) dos servidores do quadro de transição do fundo, de  $t_1$  a  $t_{30}$

$t_1$  a  $t_{20}$  – 0,00

$t_{21}$  a  $t_{30}$  – 0,01

XXA. Incorporação de novos servidores.

NB: essa informação, como as demais, refere-se a proporções de valores monetários da folha de pagamento, e não a proporções do número de servidores. O novo servidor tem um custo orçamentário menor do que o que se aposenta, pois está no início da carreira. Além disso, a tabela comprime a taxa de reposição, em especial nos primeiros anos, o que supõe um fator de aumento de produtividade (ver comentário adiante)

$t_1$  a  $t_{10}$  – 0,01

$t_{11}$  a  $t_{15}$  – 0,02

$t_{16}$  a  $t_{25}$  – 0,03

$t_{26}$  a  $t_{30}$  – 0,04

XXB. Idem, acumulado

Planilha **Orçamento** – nesta planilha estão incluídos todos os impactos a débito e a crédito no orçamento, tomando como base o orçamento em  $t_0$ . Abaixo é descrito o significado das colunas, enquanto as fórmulas de cálculo constam do Anexo 2 e os valores apurados da Tabela 1 (**Orçamento**), no Anexo 3.

- I. Folha salarial dos docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconsidera o efeito das aposentadorias
- II. Folha salarial dos docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconta o efeito das aposentadorias

- III. Variação da folha de pagamentos dos docentes do quadro de transição em relação ao ano-base
- IV. Folha salarial dos não-docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconsidera o efeito das aposentadorias
- V. Folha salarial dos não-docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconta o efeito das aposentadorias
- VI. Variação da folha dos não-docentes do quadro de transição em relação ao ano-base
- VII. Morte dos servidores inativos no ano-base
- VIII. Novas contratações – impactos sobre a folha.
- IX. Novas contratações – impactos acumulados sobre a folha, considerando-se a progressão salarial
- X. Saldo do orçamento

Planilha **Fundo** – nesta planilha está incluída toda a movimentação do fundo, no que se refere aos servidores do quadro de transição. O saldo final leva em consideração duas hipóteses alternativas para o pagamento das aposentadorias: a equivalência entre os vencimentos brutos dos servidores ativos e inativos (**Saldo A**) e a equivalência entre os vencimentos líquidos (**Saldo B**). Apenas o significado das colunas é descrito abaixo, enquanto as fórmulas de cálculo constam do Anexo 2 e os resultados estão na Tabela 2 (**Fundo**), no Anexo 3.

- I. Inclusão dos docentes do quadro de transição no fundo (salário bruto integral), excluindo os docentes celetistas
- II. Inclusão dos não-docentes do quadro de transição no fundo (salário bruto integral), excluindo os não-docentes celetistas
- III. Contribuição correspondente aos docentes do quadro de transição
- IV. Contribuição dos não-docentes do quadro de transição ao fundo
- V. Saldo **A**
- VI. Inclusão dos docentes do quadro de transição (salário líquido integral)
- VII. Inclusão dos não-docentes do quadro de transição (sal. líquido integral)
- VIII. Saldo **B**

## 5 Resultados

As Tabelas 1 e 2 (**Orçamento e Fundo**), no Anexo 3, contêm as tabulações para os valores originais das variáveis (conforme descrição anterior da pasta **Variáveis**). A Tabela 1 transcreve os saldos do orçamento e do fundo e efetua a

totalização (Saldo Total A e Saldo Total B). As colunas STAVP e STBVP contêm os valores presentes dos saldos de  $t_1$  a  $t_{30}$ . Na última linha de cada uma das colunas de saldos a valores presentes, em negrito, está o somatório, que reflete todos os impactos no orçamento e no fundo, no período necessário para o término da transição de regime. O somatório representa uma espécie de resultado-síntese da simulação.

Tabela I  
Orçamento e Fundo – Saldos consolidados (R\$ 1.000)

Período	Orçamento	Fundo A	Fundo B	STA	STB	STVPA	STVPB
1	-12.393	33.423	34.016	21.030	21.624	21.030	21.624
2	-10.913	28.562	29.771	17.649	18.859	16.650	17.791
3	-9.287	22.751	24.601	13.464	15.314	11.983	13.629
4	-7.512	16.704	19.219	9.192	11.707	7.718	9.829
5	-5.580	10.411	13.616	4.831	8.037	3.827	6.366
6	-3.485	1.885	6.025	-1.601	2.539	-1.196	1.898
7	1.893	-7.257	-2.146	-5.364	-254	-3.782	-179
8	7.552	-16.760	-10.642	-9.208	-3.090	-6.124	-2.055
9	13.502	-26.638	-19.474	-13.135	-5.972	-8.241	-3.747
10	19.754	-36.902	-28.653	-17.148	-8.899	-10.150	-5.268
11	23.985	-49.741	-40.127	-25.756	-16.142	-14.382	-9.014
12	31.880	-63.392	-52.360	-31.512	-20.480	-16.600	-10.789
13	40.174	-77.570	-65.068	-37.396	-24.894	-18.585	-12.371
14	48.881	-92.294	-78.266	-43.413	-29.385	-20.354	-13.777
15	58.016	-107.581	-91.971	-49.566	-33.955	-21.923	-15.018
16	65.261	-121.055	-104.069	-55.794	-38.808	-23.281	-16.193
17	69.216	-134.681	-116.269	-65.465	-47.053	-25.770	-18.522
18	73.463	-148.813	-128.924	-75.350	-55.461	-27.982	-20.596
19	78.015	-163.469	-142.050	-85.454	-64.035	-29.938	-22.434
20	82.882	-178.664	-155.660	-95.782	-72.778	-31.657	-24.054
21	89.048	-191.778	-167.426	-102.730	-78.378	-32.032	-24.439
22	91.520	-204.962	-179.215	-113.442	-87.695	-33.369	-25.796
23	94.202	-218.611	-191.423	-124.409	-97.221	-34.524	-26.979
24	97.104	-232.743	-204.063	-135.639	-106.959	-35.510	-28.002
25	100.234	-247.372	-217.149	-147.137	-116.915	-36.340	-28.875
26	102.244	-256.693	-225.524	-154.448	-123.280	-35.986	-28.724
27	95.632	-265.399	-233.258	-169.767	-137.626	-37.317	-30.252
28	88.910	-274.367	-241.225	-185.457	-152.314	-38.458	-31.585
29	82.079	-283.603	-249.430	-201.525	-167.352	-39.424	-32.739
30	75.137	-293.116	-257.883	-217.979	-182.746	-40.229	-33.727
						<b>-561.947</b>	<b>-393.997</b>

Visto de outro ângulo, os somatórios dos saldos totais a valor presente A e B – R\$561.947 mil e R\$393.997 mil – indicam o montante requerido para fundar o novo sistema, a preços de 1998, sob condições de igualdade entre salários e aposentadorias brutas e líquidas e na hipótese de invariabilidade das transferências

tributárias e dos vencimentos reais. Para que esses saldos possam ser colocados em sua devida proporção, basta compará-los às transferências estimadas de ICMS para a UNICAMP em 1998, no valor de R\$381.695 mil. A universidade necessita de uma quantia superior a um orçamento anual para garantir a transição para um regime previdenciário auto-sustentado.

A seguir são apresentados alguns resultados obtidos com valores e hipóteses alternativos, acompanhados por comentários sobre as variáveis críticas.

- **Igualdade entre aposentadorias e salários brutos ou líquidos**

O saldo **A** respeita a regra vigente, que estabelece igualdade entre os salários e benefícios brutos, e não líquidos. De acordo com essa regra, ao aposentar-se o servidor obtém um ganho de renda líquida em relação à posição na atividade, pois deixa de descontar para a previdência. O saldo **B** extingue a vantagem, sem impor nenhum ônus adicional ao servidor. Como se pode ver, a diferença entre os saldos **A** e **B** é muito expressiva, o que indica que basta referir a regra de equivalência aos vencimentos líquidos, e não aos brutos, para que se obtenha um grande abatimento nos recursos necessários. Ao invés de se reduzir o valor líquido das aposentadorias, uma maneira opcional de se obter o mesmo efeito seria a imposição de um gravame previdenciário aos já aposentados, algo que vem sendo cogitado.

- **Alíquotas de contribuição**

A elevação das alíquotas dos atuais 8% + 8% para 12% + 12% foi, como se disse, arbitrária. O mais apropriado seria estimar a alíquota de equilíbrio atuarial para os novos servidores, estendendo-a depois para os demais, já que estamos assumindo idêntica contribuição em ambas as Tabelas. De todo modo, parece que 24% (12 + 12) é uma contribuição elevada em relação às práticas habituais, o que significa que será difícil superar esse teto.

É importante notar que as alíquotas de contribuição definem tanto a disponibilidade de recursos no fundo quanto o custo da folha de pagamentos, para não falarmos do salário líquido do servidor. No modelo consolidado de orçamento e fundo as contribuições atuam a débito e a crédito – uma alíquota maior traz novos recursos para o fundo, mas projeta uma elevação do ônus no orçamento. O duplo impacto, a débito e a crédito, atenua os efeitos das variações de alíquota e diminui o custo global da adoção de alíquotas menores, em particular no conceito **A** (equivalência entre salários e aposentadorias brutas). Já uma redistribuição interna

da alíquota total de contribuição em favor dos servidores imporia à universidade um ônus acentuado.

Tabela 2  
Necessidade de recursos a valor presente (R\$ 1.000)  
Diversas alíquotas de contribuição

alíquotas %	STVPA	STVPB
11 + 11	562.254	408.300
12 + 12	561.947	393.997
13 + 13	561.640	379.694
14 + 10	627.328	487.370

A Tabela 2 apresenta o resultado de simulações com alíquotas na vizinhança dos 12% e também contempla uma alteração na distribuição de contribuições, onerando o empregador (14 + 10). Como se pode ver, mantida uma contribuição empregado/empregador equilibrada, a necessidade de recursos a valor presente altera-se de modo quase desprezível, no conceito **A**, e em torno de 3,6% para cada ponto percentual, no conceito **B**. Já a diminuição da contribuição dos servidores afeta a necessidade de recursos de modo significativo.

- **Taxa de descontos**

A taxa de descontos é a variável crítica por excelência em modelos que abrangem um intervalo tão longo. A Tabela 3 sintetiza os valores dos saldos totais a valor presente nos conceitos **A** e **B** para valores limítrofes da taxa de descontos:

Tabela 3  
Necessidade de recursos a valor presente (R\$ 1.000)  
Diversas taxas de desconto

Taxa de desconto (em %)	STVPA	STVPB
5	695.154	496.604
6	561.947	393.997
7	455.004	312.040

Não é difícil intuir a razão pela qual a elevação da taxa de descontos diminui a necessidade global de recursos a valor presente: como os resultados negativos são dominantes e crescentes (em valor modular) no sentido do final das colunas de saldos consolidados, estamos descontando prejuízos crescentes a fatores crescentes. Se os resultados fossem inicialmente negativos e depois positivos, a elevação da taxa de descontos traria o resultado inverso.

A sensibilidade dos resultados a pequenas variações da taxa de descontos, no entanto, não deixa de ser impressionante. Sem entrar em uma discussão mais acurada sobre a taxa de descontos apropriada, é conveniente ao menos observar que esse será o fator decisivo nos cenários de necessidade de recursos, quando estiverem em jogo as propostas concretas de mudanças do regime. Uma taxa de descontos convenientemente alta pode reduzir o custo da transição a zero. Uma taxa de descontos de 10% ao ano, por exemplo, reduziria a necessidade de recursos nos conceitos A e B a R\$242.129 e R\$150.637 mil, respectivamente.

- **Progressão dos salários**

As taxas médias anuais de progressão salarial adotadas – 2,5% para os docentes e 1,1% para os não-docentes – podem ser criticadas por parecerem excessivamente brandas. Afinal, apenas os quinquênios e a sexta-parte proporcionam um ganho salarial de 45 a 50% para o servidor que cumprir a carreira integralmente no serviço público estadual. Além disso, devemos levar em consideração a progressão funcional e a incorporação das gratificações de chefia.

Como foi dito (ver **Variáveis** e Anexo 1), as taxas de 2,5% e 1,1% foram obtidas tendo por base a relação entre os vencimentos médios dos servidores inativos e ativos existente em  $t_0$ , e tomando-se um servidor representativo no meio da carreira, sob o ponto de vista dos acréscimos salariais. Salvo mudanças na legislação, eu acredito que a progressão salarial dos servidores do quadro de transição possa vir a ser maior, já que a concentração de contratações nos anos 1982/88 vai elevar a obtenção da sexta-parte nos anos 2000 a 2005. De todo modo, é impossível estimar a progressão salarial efetiva, pois ela depende, tanto no quadro de transição quanto no quadro dos servidores a serem contratados, da rotatividade da mão-de-obra e da situação individual de cada servidor no momento da contratação (idade, empregador anterior, qualificação). Não se pode ter nenhum controle sobre qualquer desses dois conjuntos fatores, sendo que o último afeta substancialmente a taxa média de progressão salarial.

Para mostrar a importância da taxa de progressão salarial média, a Tabela 4 considera três cenários alternativos para a taxa de crescimento da folha dos não-docentes do quadro de transição (1,1%, 1,5 e 2%), mantida a taxa de crescimento da folha dos docentes utilizada na simulação original (2,5%).

Tabela 4  
Necessidade de recursos a valor presente (R\$ 1.000)  
Diversas taxas de progressão salarial no quadro de transição  
(servidor não-docente)

Taxa de progressão salarial (em % a.a.)	STVPA	STVPB
1.1.	561.947	393.997
1.5	646.525	474.622
2.0.	758.659	581.372

Não se deve esquecer que a taxa média de progressão salarial do quadro de servidores contratados no novo regime também é uma variável crucial. No modelo, ela está vinculada às taxas médias de progressão no quadro de transição; mais precisamente, é a média geométrica daquelas taxas. Desse modo, as variações de taxas simuladas na Tabela 4, dirigidas aos servidores do quadro de transição, afetam a taxa média de progressão no novo quadro, acentuando os efeitos globais. Na Tabela 5, mantivemos os valores da simulação original para o quadro de transição (2,5% e 1,1%) e arbitramos variações independentes na taxa média de progressão dos servidores do novo quadro. Como se pode ver, alterações apenas nessa taxa também projetam impactos consideráveis na necessidade de recursos.

Tabela 5  
Necessidade de recursos a valor presente (R\$ 1.000)  
Diversas taxas de progressão salarial no novo quadro

Taxa progressão salarial (em %)	STVPA	STVPB
1.5	543.836	375.886
2.0	574.633	306.683
2.5	607.316	439.367

- **Os vetores**

Os vetores I, II e III da pasta **Variáveis** só podem ser aperfeiçoados com um acurado estudo demográfico e da situação funcional dos servidores. Pessoalmente, acredito que as taxas de morte e de passagem à inatividade no quadro de transição assumidas aproximam-se razoavelmente da realidade. Simulações com mudanças no vetor de aposentadorias no quadro de transição – o mais sujeito a alterações e o de maior impacto sobre os resultados – afetam significativamente os saldos finais, porque um retardamento ou aceleração das aposentadorias é acompanhado por uma aceleração ou retardamento na

---

incorporação de novos servidores, ou seja, um vetor afeta o outro com efeitos sobrepostos.

O vetor IV, que retrata a incorporação de novos servidores em substituição aos aposentados, foi construído com uma dose talvez exagerada de arbítrio. É verdade que o servidor substituto representa um custo inferior ao aposentado, pois seu salário inicial não incorpora a progressão salarial; ainda assim, o vetor adotado assume uma taxa de reposições extremamente moderada, em particular nos anos iniciais da transição. A consequência pode ser vista na tabela **Orçamento**: nem ao final dos trinta anos – vale dizer, quando os efeitos do crescimento vegetativo na folha dos novos contratados já se teriam feito sentir – a folha de pagamentos atinge os valores observados em 1998. Pode-se dizer que a simulação presume um aumento de produtividade do pessoal universitário, já que o volume de serviços é mantido por suposição. Essa é uma hipótese compatível com o sentimento geral de que a UNICAMP pode enfrentar uma redução de quadros sem prejuízos dramáticos para a qualidade e a extensão dos serviços mas, de qualquer forma, temos aqui uma qualificação importante aos pressupostos iniciais do modelo, a ser explicitada.

### **Conclusões e generalização**

Vale insistir em que os resultados da simulação, inclusive o cálculo dos recursos necessários para o equilíbrio do sistema, dependem crucialmente dos valores assumidos para as variáveis. Conforme foi mencionado, os vetores de transição e as taxas de progressão salarial não foram validados por estudos específicos e estão sujeitos à revisão, razões suficientes para que as projeções sejam encaradas com cautela e para que o modelo seja tomado, antes de mais nada, como um instrumento para o aperfeiçoamento da discussão dos regimes de aposentadoria no serviço público.

Feita a ressalva, acredito que o modelo forneça um instrumento operacional hábil para avaliar o impacto de variáveis e medidas alternativas. As simulações com valores alternativos mostraram que os resultados são extremamente sensíveis a variações na taxa de descontos, nas taxas de progressão salarial e no vetor de aposentadorias no quadro de transição. Algumas dessas variáveis, como a taxa de progressão salarial e o vetor de aposentadorias, podem ser afetados por decisões administrativas e/ou pela legislação.

O modelo explicita também que o equilíbrio previdenciário depende tanto de questões associadas ao regime de benefícios – o período e as alíquotas de

contribuição, a regra de equivalência entre aposentadorias e salários – como de normas que dizem respeito à carreira dos servidores ativos. Surpreendentemente, as últimas têm sido deixadas de lado na discussão sobre os limites do atual sistema, embora sua importância sobre a solvência do regime previdenciário seja tão significativa quanto período de contribuição, idade média de aposentadoria, garantia de vencimentos integrais, enfim, as questões previdenciárias no sentido estrito. Medidas administrativas elementares, como a instituição de uma caixa de compensações para as contribuições à previdência, o controle do passivo previdenciário dos servidores admitidos, ou ainda alterações legislativas simples nas normas de concessão e incorporação de gratificações e de progressão por tempo de serviço, provocariam um forte impacto na necessidade de recursos.

O modelo está aberto também a hipóteses e valores diversos das variáveis e, nessa medida, é adaptável a outros segmentos do serviço público, em situações diversas quanto a amadurecimento do quadro de servidores, tabelas de progressão salarial, peso dos inativos na folha de pagamentos, etc. Tudo o que o modelo requer é a especificação das fontes de receita, ou a definição de uma regra de participação nos recursos públicos, já que os recursos tributários obtidos no ano-base funcionam como um indexador dos salários (à baixa) e de expansão dos serviços prestados (à alta), e como um indicador geral do “tamanho” do setor público. O primeiro passo para o estabelecimento de uma política de custeio e benefício na previdência pública é exatamente este: a associação entre volume de serviços e dotações orçamentárias. Trata-se de uma associação difícil – mas não impossível – de ser idealizada e testada no serviço público como um todo, mas factível quando já existe uma regra de acesso a recursos, como ocorre com as universidades públicas paulistas.

Por outro lado, embora a política de benefícios admitida na simulação seja a de equivalência entre os vencimentos na atividade e inatividade (nos conceitos bruto e líquido), o modelo comporta a estipulação de outras regras. Não há nenhuma dificuldade em simular os resultados de uma política que garanta somente uma fração dos salários na atividade, ou que vincule a aposentadoria ao salário médio de contribuição ao longo da carreira.

O único aspecto inarredável do modelo é a solidariedade fundo-orçamento. Na medida em que os vencimentos reais são flexíveis à baixa e em que não existe “definição de benefícios”, o procedimento utilizado equivale a hipotecar uma fração definida do orçamento universitário à transição de regime previdenciário, garantido o nível mínimo dos serviços. Devido ao passivo previdenciário do quadro

de transição, essa hipoteca muito provavelmente implicará uma suplementação adicional de recursos, medida pelas simulações.

Para concluir, cabe acrescentar que o saldo total consolidado a valores presentes, designado de “custo da transição”, não significa “custo de implantação do fundo”, no rigor da expressão. Na realidade, na vigência do princípio de responsabilidade orçamentária, se o fundo não fosse constituído o resultado seria o mesmo. A necessidade de recursos depende das alíquotas de contribuição, das normas que regem os benefícios e a carreira, da taxa de descontos, ou seja, dos fatores que estão presentes na simulação. É uma questão secundária saber se as contribuições devem ser contabilizadas a crédito (e os benefícios a débito) do orçamento ou do fundo. Se não fosse constituído um fundo, todos os impactos a débito e a crédito seriam contabilizados no orçamento, com resultado final idêntico.

A rigor, a própria questão da capitalização é secundária. Já que se trata de um fluxo de saldos ao longo do tempo, é evidente que o planejamento orçamentário e a apuração de resultados requerem capitalização (ou desconto) de valores. O importante não é a capitalização nem a constituição de um fundo, embora a identificação de um fundo à parte do orçamento ajude a visualizar as regras de solvência orçamentária integral ao longo do tempo.

Em uma perspectiva histórica, pode-se dizer que a UNICAMP vem gerindo a política de salários e benefícios de modo inteiramente irresponsável no mínimo desde a instituição da regra de transferências de ICMS. Ao contrário do que se presume e do que se pratica, o regime de repartição simples também impõe restrições orçamentárias de longo prazo e pode (e deve) receber um tratamento atuarial. A constituição de um fundo não promove milagres, mas acredito que ajudará a explicitar os componentes do déficit orçamentário consolidado de longo prazo.

## Anexo 1

### 1 Folha de pagamentos

O orçamento da UNICAMP para 1998 fornece as informações básicas sobre recursos de pessoal, distribuídas nas categorias ativos e inativos, docentes e não-docentes. Os dados sobre valores de folha de pagamentos ( $FPB_{DA}$ ,  $FPB_{DI}$ ,  $FPB_{NDA}$ ,  $FPB_{NDI}$ ) utilizados nas planilhas foram obtidos deduzindo-se das informações orçamentárias os valores destinados ao PASEP, que não representam custo de folha. O recolhimento ao PASEP não é uma informação orçamentária e o procedimento adotado foi recolher a informação mais atualizada (dezembro de 1997) para, a partir dela, inferir a dedução a ser imputada aos valores orçamentários de 1998.

### 2 Pessoal não-estatutário

A participação dos não-estatutários na folha é uma informação crucial para se obter custo das aposentadorias, já que somente os estatutários são incorporados à folha de benefícios do serviço público. Essa também é uma informação não-orçamentária, fornecida pelo Setor de Recursos Humanos e incorporada ao cálculo da folha líquida na planilha **Variáveis** ( $FPL_{DA}$ ,  $FPL_{NDA}$ ).

### 3 Progressão salarial ou crescimento vegetativo da folha

O que foi denominado de progressão salarial ou crescimento vegetativo da folha (crescimento da folha de pagamentos independentemente de reajustes salariais) incorpora a progressão funcional, os adicionais por tempo de serviço e as gratificações. É difícil calcular a taxa de progressão a partir de informações institucionais sobre carreiras docente e não-docente, regras de atribuição de quinquênios e sexta-parte, porque os acréscimos efetivamente havidos dependem também da situação dos servidores no momento da contratação. Por exemplo, um servidor proveniente do serviço público estadual contará o tempo de serviço pretérito para efeito de cálculo de quinquênios, um recém-contratado jovem terá mais condições de incorporar adicionais por tempo de serviço, um recém-contratado mais titulado terá menos espaço para progressão funcional, etc. ...

Tendo em vista a distribuição das contratações no tempo e a titulação do quadro docente, pode-se concluir que fatores opostos tenderão a atuar sobre o crescimento da taxa de progressão no futuro: diminuição da progressão funcional dos docentes (devido à elevação da titulação média em período recente), aumento dos adicionais por tempo de serviço (devido à idade média do quadro). Por tudo isso, é impossível estimar a taxa de progressão que efetivamente prevalecerá, assim como é arriscado extrapolar para o futuro as

informações do passado. A simulação principal adotou a alternativa de risco, isto é, projetou para o futuro a situação orçamentária atual, que reflete o passado.

O ponto de partida para o cálculo das taxas de progressão para os servidores docentes e não-docentes foi a relação entre vencimentos médios do pessoal ativo e inativo. Essas relações ( $SM_{DI}/SM_{DA} = 1,46$ ;  $SM_{NDI}/SM_{NDA} = 1,19$ ) foram aplicadas à extensão de carreira futura estimada para docentes e não-docentes, obtendo-se as taxas anuais médias de progressão ( $TMPS_D = 0,025$ ;  $TMPS_{ND} = 0,011$ ). Por sua vez, a média geral dos docentes e não docentes resultou da média geométrica de  $TMPS_D$  e  $TMPS_{ND}$ .

A aplicação da média geométrica é uma simplificação, já não existe um equilíbrio entre os quadros docente e não-docente. Por outro lado, a estimativa de tempo de carreira adotou a hipótese de um servidor representativo no meio da carreira (quanto ao usufruto de acréscimos salariais) e a distribuição das contratações no tempo sugere que o servidor representativo encontra-se aquém do meio da carreira. Para complicar, deve-se levar em consideração que a situação do servidor no momento da admissão afeta pesadamente a estimativa de carreira.

Em suma, com as informações disponíveis não há meios para se obter uma medida mais precisa da taxa de progressão salarial. A solução mais recomendável é – como foi feito – efetuar simulações para valores alternativos.

## Anexo 2

### Fórmulas de cálculo

As fórmulas estão representadas em uma notação semelhante à de uma planilha de cálculo, com uma adaptação: para facilitar a identificação, as colunas foram nomeadas por numerais romanos, e não por letras. Os numerais, por sua vez, correspondem aos utilizados na descrição das planilhas, na seção 4. Na remissão de uma planilha a outra, a indicação da planilha de origem da variável aparece entre traços verticais, do seguinte modo:

|Var| planilha Variáveis  
|Orç| planilha Orçamento  
|Fun| planilha Fundo

A ausência de indicação de planilha de origem significa que o numeral da coluna identifica uma variável no interior da própria planilha em que a operação se processa.

### Orçamento

I. Folha salarial dos docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconsidera o efeito das aposentadorias

$$(I\text{Var II} * (1 + I\text{Var XIV}) / 1,08) * (1 + I\text{Var IX})^{t-1}$$

II. Folha salarial dos docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconta o efeito das aposentadorias

$$I * (1 - I\text{Var XVIII B})$$

III. Variação da folha de pagamentos dos docentes do quadro de transição em relação ao ano base

$$II - I\text{Var II}$$

IV. Folha salarial dos não-docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconsidera o efeito das aposentadorias

$$(I\text{Var III} * (1 + I\text{Var XIV}) / 1,08) * (1 + I\text{Var XI})^{t-1}$$

V. Folha salarial dos não-docentes do quadro de transição – considera os novos encargos e o crescimento vegetativo da folha e desconta o efeito das aposentadorias

$$IV * (1 - I\text{Var XVIII B})$$

VI. Variação da folha dos não-docentes do quadro de transição em relação ao ano-base

$$V - I\text{Var III}$$

VII. Morte dos servidores inativos no ano-base

$$I\text{Var XVIII B} * (I\text{Var III} + I\text{Var IV})$$

VIII. Novas contratações - impactos sobre a folha ano a ano (sem acumular).

$$(I\text{Var XIII} + I\text{Var XIII}) * (1 + I\text{Var XIV}) * I\text{Var XXI}$$

**IX. Novas contratações – impactos acumulados sobre a folha, considerando-se a progressão salarial**

No período  $t_1$  o valor é idêntico ao da mesma linha da coluna anterior (VIII). Nos demais anos, passam a ser incorporados os efeitos das contratações ano a ano, além da progressão salarial diferenciada conforme o ano de contratação do contingente. A fórmula na linha correspondente a  $t_2$  é

$$IVar IXI * (1 + Var XI)^{t-1} * VIII$$

e nas linhas seguintes é

$$IX_{t-1} * (1 + IVar XII) + VIII_t$$

**X. Saldo do orçamento**

$$VII - III - VI - IX$$

### **Fundo**

**I. Inclusão dos docentes do quadro de transição no fundo (salário bruto integral), excluindo os docentes celetistas**

$$IVarXIII * (1 + IVarIXI)^{t-1} * (1 - IVarVI) * IVarXVIII B$$

**II. Inclusão dos não-docentes do quadro de transição no fundo (sal. bruto integral)**

$$IVarXIII * (1 + IVarXI)^{t-1} * (1 - IVarVII) * (IVarXVIII B)$$

**III. Contribuição correspondente aos docentes do quadro de transição**

$$IVarXIII * (1 + IVarIXI)^{t-1} * (1 - IVarVI) * (IVarXIV + IVarXV)$$

**IV. Contribuição dos não-docentes do quadro de transição ao fundo**

$$IVarXIII * (1 + IVarXI)^{t-1} * (1 - IVarVII) * (IVarXIV + IVarXV)$$

**V. Saldo A**

$$III + IV - I - II$$

**VI. Inclusão dos docentes do quadro de transição (salário líquido integral)**

$$I * (1 - IVar XV)$$

**VII. Inclusão dos não-docentes do quadro de transição (sal. líquido integral)**

$$II * (1 - IVar XV)$$

**VIII. Saldo B**

$$III + IV - VI - VII$$

### Anexo 3

Tabela 1  
Orçamento (R\$ 1.000)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	116.599	116.599	4.164	165.113	165.113	5.897	486	2.817	2.817	-12.393
2	119.514	115.929	3.494	166.929	161.921	2.705	971	2.817	5.685	-10.913
3	122.502	115.152	2.717	168.765	158.639	-577	1.457	2.817	8.604	-9.287
4	125.565	114.264	1.829	170.622	155.266	-3.950	1.943	2.817	11.576	-7.512
5	128.704	113.259	824	172.499	151.799	-7.417	2.429	2.817	14.601	-5.580
6	131.921	112.133	-302	174.396	148.237	-10.979	2.914	2.817	17.681	-3.485
7	135.219	109.528	-2.907	176.314	142.815	-16.401	3.400	2.817	20.816	1.893
8	138.600	106.722	-5.713	178.254	137.256	-21.960	3.886	2.817	24.007	7.552
9	142.065	103.707	-8.728	180.215	131.557	-27.659	4.371	2.817	27.256	13.502
10	145.617	100.475	-11.960	182.197	125.716	-33.500	4.857	2.817	30.563	19.754
11	149.257	97.017	-15.418	184.201	119.731	-39.485	5.828	5.634	36.746	23.985
12	152.988	91.793	-20.642	186.227	111.736	-47.480	6.800	5.634	43.041	31.880
13	156.813	86.247	-26.188	188.276	103.552	-55.664	7.771	5.634	49.449	40.174
14	160.733	80.367	-32.068	190.347	95.173	-64.043	8.743	5.634	55.972	48.881
15	164.752	74.138	-38.297	192.441	86.598	-72.618	9.714	5.634	62.613	58.016
16	168.870	67.548	-44.887	194.558	77.823	-81.393	11.171	8.451	72.190	65.261
17	173.092	62.313	-50.122	196.698	70.811	-88.405	12.628	8.451	81.939	69.216
18	177.420	56.774	-55.661	198.861	63.636	-95.580	14.085	8.451	91.863	73.463
19	181.855	50.919	-61.516	201.049	56.294	-102.922	15.542	8.451	101.966	78.015
20	186.401	44.736	-67.699	203.260	48.783	-110.433	17.000	8.451	112.250	82.882
21	191.061	38.212	-74.223	205.496	41.099	-118.117	19.428	8.451	122.719	89.048
22	195.838	33.292	-79.143	207.757	35.319	-123.897	21.857	8.451	133.376	91.520
23	200.734	28.103	-84.332	210.042	29.406	-129.810	24.285	8.451	144.225	94.202
24	205.752	22.633	-89.802	212.353	23.359	-135.857	26.714	8.451	155.269	97.104
25	210.896	16.872	-95.563	214.688	17.175	-142.041	29.142	8.451	166.512	100.234
26	216.169	10.808	-101.627	217.050	10.853	-148.363	33.028	11.268	180.773	102.244
27	221.573	8.863	-103.572	219.438	8.778	-150.438	36.913	11.268	195.292	95.632
28	227.112	6.813	-105.622	221.851	6.656	-152.560	40.799	11.268	210.071	88.910
29	232.790	4.656	-107.779	224.292	4.486	-154.730	44.684	11.268	225.115	82.079
30	238.610	2.386	-110.049	226.759	2.268	-156.948	48.570	11.268	240.430	75.137

Tabela 2  
Fundo (RS 1.000)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.998	1.946	23.267	15.101	33.423	2.638	1.712	34.016
2	6.146	3.935	23.848	14.795	28.562	5.409	3.463	29.771
3	9.450	5.967	23.688	14.480	22.751	8.316	5.251	24.601
4	12.915	8.044	23.506	14.157	16.704	11.365	7.078	19.219
5	16.548	10.165	23.299	13.825	10.411	14.562	8.945	13.616
6	21.484	13.017	23.067	13.319	1.885	18.906	11.455	6.025
7	26.658	15.931	22.531	12.800	-7.257	23.459	14.020	-2.146
8	32.076	18.908	21.954	12.269	-16.760	28.227	16.639	-10.642
9	37.749	21.948	21.334	11.724	-26.638	33.219	19.314	-19.474
10	43.685	25.052	20.669	11.166	-36.902	38.443	22.046	-28.653
11	51.174	28.946	19.958	10.421	-49.741	45.033	25.472	-40.127
12	59.010	32.922	18.883	9.657	-63.392	51.929	28.972	-52.360
13	67.206	36.983	17.742	8.876	-77.570	59.141	32.545	-65.068
14	75.774	41.129	16.533	8.076	-92.294	66.681	36.193	-78.266
15	84.729	45.361	15.251	7.258	-107.581	74.562	39.918	-91.971
16	92.638	48.917	13.896	6.604	-121.055	81.521	43.047	-104.069
17	100.888	52.546	12.819	5.935	-134.681	88.781	46.241	-116.269
18	109.493	56.249	11.679	5.250	-148.813	96.354	49.499	-128.924
19	118.466	60.027	10.475	4.549	-163.469	104.250	52.824	-142.050
20	127.818	63.882	9.203	3.833	-178.664	112.480	56.216	-155.660
21	135.927	67.006	7.861	3.294	-191.778	119.615	58.966	-167.426
22	144.361	70.192	6.849	2.742	-204.962	127.037	61.769	-179.215
23	153.131	73.440	5.781	2.178	-218.611	134.756	64.627	-191.423
24	162.250	76.750	4.656	1.602	-232.743	142.780	67.540	-204.063
25	171.730	80.125	3.471	1.012	-247.372	151.122	70.510	-217.149
26	177.876	81.859	2.223	819	-256.693	156.531	72.036	-225.524
27	184.222	83.621	1.823	621	-265.399	162.115	73.587	-233.258
28	190.774	85.413	1.402	418	-274.367	167.881	75.163	-241.225
29	197.539	87.233	958	211	-283.603	173.834	76.765	-249.430
30	204.523	89.084	491	0	-293.116	179.980	78.394	-257.883

## TEXTO PARA DISCUSSÃO. IE/UNICAMP

### Fazem parte desta Série:

1. 1 COUTINHO, Maurício. **Marx - reprodução do capital**. jul./91. (esgotado).
1. 2 COSTA, Fernando Nogueira da. **A formação da taxa de juros no Brasil**. set./91.(esgotado).
1. 3 SERRA, José; AFONSO, José Roberto R. **As finanças públicas municipais: trajetórias e mitos**. out./91. (esgotado).
1. 4 COSTA, Fernando Nogueira da. **Política de câmbio e juros vs. dolarização programada e Banco Central independente**. jan./92. (esgotado).
1. 5 SUZIGAN, Wilson. **A indústria brasileira após uma década de estagnação: questões para política industrial**. fev./92. 2a. ed. (esgotado).
1. 6 SANTOS FILHO, Otaviano Canuto dos. **Mudança técnica e concorrência: um arcabouço evolucionista**. abr./92. (esgotado)
1. 7 POSSAS, Maria Sílvia. **Aprendendo com os clássicos: notas sobre valor e capitalismo**. abr./92. (esgotado)
1. 8 KAGEYAMA, Angela Antonia. **O emprego agrícola em 1985: análise preliminar**. maio/92. (esgotado).
1. 9 POSSAS, Mario Luiz. **Concorrência, inovação e complexos industriais: algumas questões conceituais**. jun./92. (esgotado).
1. 10 MACHADO, João Bosco Mesquita & ARAÚJO JR., José Tavares de. **Impacto das políticas comercial e cambial sobre o padrão de comércio internacional dos países da ALADI: o caso do Brasil**. jul./92. (esgotado).
1. 11 COSTA, Fernando Nogueira da. **(Im)Propriedades da Moeda**. out./92.
1. 12 SANTOS FILHO, Otaviano Canuto dos. **Ajustamento estrutural e orientação exportadora: sobre as lições da Coreia do Sul e do México**. out./92. (esgotado).
1. 13 SUZIGAN, Wilson. **Política comercial e perspectivas da indústria brasileira**.dez./92. (esgotado).
1. 14 SOTO B., Fernando. **Da indústria do papel ao complexo florestal no Brasil: o caminho do corporatismo tradicional ao neocorporatismo**. jan./93. (esgotado).
1. 15 BAPTISTA, Margarida; FAJNZYLBER, Pablo; PONDÉ, João Luiz. **Os impactos da nova política industrial nas estratégias competitivas das empresas líderes da indústria brasileira de informática: a falsa "modernidade" e os limites da competitividade internacional**. jan./93. (esgotado).
1. 16 NEGRI, Barjas. **Urbanização e demanda de recursos hídricos na Bacia do Rio Piracicaba no Estado de São Paulo**. mar./93. (esgotado).
1. 17 POSSAS, Mario Luiz. **O conceito de concorrência em Marshall: uma perspectiva schumpeteriana**. abr./93. (esgotado).
1. 18 COUTINHO, Mauricio Chalfin. **Marx e os preços de produção**. abr./93. (esgotado).
1. 19 COSTA, Fernando Nogueira da. **Inovações financeiras e política monetária**. abr./93. (esgotado)
1. 20 LEAL, João Paulo Garcia. **Evolução do comércio exterior sul-coreano de manufaturas segundo suas vantagens comparativas reveladas: 1981-1988**. maio/93.

1. 21 OLIVEIRA, Fabrício Augusto de. **A desordem fiscal e os caminhos para uma nova reforma do sistema tributário.** maio/93. (esgotado).
1. 22 MACEDO E SILVA, Antonio Carlos. **Keynes's economics and the search for a new economic theory: the "equilibrium trap".** jun./93. (esgotado).
1. 23 NEGRI, Barjas. **A desconcentração da indústria paulista nos últimos vinte anos (1970-1990).** jul./93. (esgotado).
1. 24 CRUZ, Paulo Roberto Davidoff Chagas. **Endividamento externo e transferência de recursos reais ao exterior: os setores público e privado na crise dos anos oitenta** jul./93 (esgotado).
1. 25 DEQUECH FILHO, David. **Salários e absorção de mão-de-obra no Brasil: um exame a partir das regiões metropolitanas.** jul./93.
1. 26 LOPREATO, Francisco Luiz Cazeiro. **Crise de financiamento dos governos estaduais (1980/1988).** ago./93.
1. 27 SANTOS FILHO, Otaviano Canuto dos. **Investimento direto externo e reestruturação industrial.** ago./93. (esgotado).
1. 28 SANTOS FILHO, Otaviano Canuto dos. **Technological change and late industrialization: lessons from a post keynesian evolutionary approach.** set./93.
1. 29 DEDECCA, Cláudio Salvadori e MONTAGNER, Paula. **Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho. Considerações sobre o caso brasileiro.** out./93. (esgotado).
1. 30 LIMA, Gilberto Tadeu. **Taxonomy of production economies and monetary determination of effective demand: a puzzle in Keynes'economics.** out./93.
1. 31 BIASOTO JUNIOR, Geraldo. **Tributação: princípios, evolução e tendências recentes** nov./93.
1. 32 CRUZ, Paulo Roberto Davidoff Chagas. **Notas sobre o financiamento de longo prazo na economia brasileira do após-guerra.** nov./93. (esgotado)
1. 33 SUZIGAN, Wilson & SZMRECSÁNYI, Tamás. **Os investimentos estrangeiros no início da industrialização do Brasil.** jan./94.
1. 34 REYDON, Bastiaan Philip. **A especulação com terras agrícolas: uma interpretação a partir de um referencial teórico pós-keynesiano.** jan./94.
1. 35 BELIK, Walter. **Um estudo sobre o financiamento da política agroindustrial no Brasil (1965-87).** abr./94.
1. 36 HIGACHI, Hermes Yukio. **Estratégias das empresas líderes na indústria brasileira de papel.** maio/94.
1. 37 COUTINHO, Mauricio Chalfin. **Marx e a economia política clássica: trabalho e propriedade.** maio/94.
1. 38 PONDÉ, João Luiz S. P. de Souza. **Coordenação, custos de transação e inovação institucionais.** jul./94. (esgotado).
1. 39 CINTRA, Marcos Antonio Macedo. **Uma visão crítica da teoria da repressão financeira** jul./94.
1. 40 MATIJASCIC, Milko. **Fundos de pensão e rearticulação da economia brasileira.** jul./94.
1. 41 CORSI, Francisco Luiz. **As discussões em torno dos rumos da economia brasileira a final do Estado Novo.** jul/94
1. 42 GRAZIANO DA SILVA, José. **A formação de preços dos produtos agrícolas: notas para discussão de uma abordagem alternativa.** nov./94

1. 43 LOPREATO, Francisco Luiz. **Dificuldades e perspectivas dos bancos estaduais.** nov./94.
1. 44 BRANDÃO, Sandra Márcia Chagas. **Políticas salarial e negociações coletivas: a experiência das categorias profissionais metalúrgicas e têxtil do município de São Paulo no período 1978-89.** dez/94.
1. 45 CANUTO, Otaviano. **Um modelo de crescimento endógeno com microfundaentos evolucionistas.** jan./95.
1. 46 LEONE, Eugênia Troncoso. **Manifestações da pobreza agrícola no Brasil em 1990.** jun./95.
1. 47 BELIK, Walter **Auto-regulação e políticas públicas para o setor agroalimentar no Brasil.** jun./95.
1. 48 SUZIGAN, Wilson **Experiência histórica de política industrial no Brasil.** ago./1995.
1. 49 ALMEIDA, Marcio W.; BAPTISTA, Margarida. **A flexibilização do monopólio das telecomunicações: desafios e mitos.** ago./1995.
1. 50 SILVA, Antonio Carlos Macedo. **Lei de Say, equilíbrio e demanda efetiva.** set./1995.
1. 51 BRAGA, José Carlos de Souza. **Economia política da dinâmica capitalista (Observações para uma proposta de organização teórica).** set./1995.
1. 52 POSSAS, Silvia Maria. **Notas acerca da lógica da decisão e de expansão da firma capitalista.** out./1995.
1. 53 ARCANGELI Fabio; CANUTO, Otaviano. **Growth models with Schumpeterian micro-foundations.** dez./1995.
1. 54 LIMA, Gilberto Tadeu. **Capital controversy in the birth of macrotheory: the Keynes-Hayek exchange in retrospect.** Ago./1996.
1. 55 COSTA, Fernando Nogueira da. **Relação micro-macroeconomia monetária: o status teórico da preferência pela liquidez.** set./1996.
1. 56 HIGACHI, Hermes; CANUTO, Otaviano; PORCILE, Gabriel. **Modelos evolucionistas de crescimento endógeno.** dez./1996.
1. 57 KAGEYAMA, Angela. **O subemprego agrícola nos anos 90.** mar./1997.
1. 58 CANUTO, Otaviano. **Padrões de especialização, hiatos tecnológicos e crescimento com restrições de divisas.** mar./1997.
1. 59 HOLLAND, Marcio; CANUTO, Otaviano; XAVIER, Clésio. **Taxas de câmbio, elasticidades-renda e saldo comercial na economia brasileira.** mar./1997.
1. 60 FIGUEIREDO, Ferdinando de Oliveira. **Hilferding e "O capital financeiro".** set./1997.
1. 61 CANUTO, Otaviano; RABELO, Flávio Marcílio; SILVEIRA, José Maria. **Economic openness and business groups in Brazil; an evolutionary approach.** dez./1997. 20p.