

PROJETO EUROBRASIL 2000
Apoio à Modernização do Aparelho de Estado
Co-financiado pela União Européia

**Texto de Referência em
GESTÃO DE PESSOAS
(Dimensionamento de Força de Trabalho)**

Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Gestão
Departamento de Programas de Cooperação Internacional em Gestão

Comissão Européia

Brasília

2006

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão

Paulo Bernardo Silva

Secretário de Gestão

Valter Correia da Silva

Diretor do Departamento de Programas de Cooperação Internacional em Gestão

Victor Branco de Holanda

Diretor Nacional do Projeto EuroBrasil 2000

Ruben Bauer

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Comissão Europeia

**Texto de Referência em
GESTÃO DE PESSOAS
(Dimensionamento de Força de Trabalho)**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
SECRETARIA DE GESTÃO
DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL EM GESTÃO
PROJETO EUROBRASIL 2000

Esplanada dos Ministérios, bloco K – 4º andar – sala 479-A
CEP 70040-906 – Brasília-DF
Telefones: (61) 3429.4906 / 3429.4208 / 3429.4836
Fax: (61) 3225.5183
eurobrasil@planejamento.gov.br
<http://www.planejamento.gov.br/gestão/conteúdo/eurobrasil/eurobrasil.htm>

Direção Nacional do Projeto EuroBrasil 2000:
Carla Sorneta (equipe européia)
Flávia Carvalho (equipe brasileira)
Luciana Vieira (equipe brasileira)
Norma Nogueira (equipe brasileira)
Roger Pouliquen (equipe européia)
Ruben Bauer (Diretor)

CAPA
Bárbara Bela Editora Gráfica

DIAGRAMAÇÃO E ARTE FINAL
Bárbara Bela Editora Gráfica

TIRAGEM
200 exemplares

É permitida a reprodução parcial ou total desde que citada a fonte.

Normalização: DIBIB/CODIN/SPOA

Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão. Comissão Européia. Textos de referência em gestão de pessoas: dimensionamento de força de trabalho / Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão. – Brasília: MP, 2006.

76 p.

Conteúdo: Controle dos níveis de emprego no serviço público dos países-membros da União Européia — Emprego na administração pública e no serviço público — Destaques das tendências da remuneração e do emprego no setor público.

1.Administração de Pessoal. 2. Recursos Humanos. 3. Serviço Público. I. Título.

CDU 658.3

SUMÁRIO

Apresentação	07
Introdução	09
Controle dos níveis de emprego no serviço público dos países-membros da União Européia	11
Emprego na administração pública e no serviço público	23
Destaques das tendências da remuneração e do emprego no setor público	30

APRESENTAÇÃO

O Projeto EuroBrasil 2000 é um acordo de cooperação técnica firmado entre o Brasil e a União Européia para apoio ao Governo Federal em seus esforços de modernização e reforma da Administração Pública, a partir do contato com o estado da arte europeu em administração pública e o intercâmbio de experiências entre o Brasil e a Europa nesse campo. Para isso, o Projeto conta com a assistência técnica prestada por um consórcio contratado pela União Européia, integrado pela Escola Nacional de Administração da França (ENA), pelo Instituto Sueco de Administração Pública (SIPU), pelo Instituto Holandês de Administração Pública (ROI) e pelo Instituto Nacional de Administração de Portugal (INA).

O Projeto tem por objetivo geral apoiar o Governo brasileiro na implementação da sua política de gestão pública, e por objetivos específicos:

- apoiar a flexibilidade da gestão da administração pública;
- reforçar a capacidade das instituições centrais para a reforma administrativa;
- melhorar a capacidade de gestão dos funcionários públicos de categorias superiores;
- melhorar as relações entre a administração pública e os cidadãos; e
- criar laços permanentes com a Europa.

Em um prazo de três anos, o Projeto prevê a capacitação de cerca de 5.000 servidores de nível superior do quadro permanente da Administração, mediante atividades como videoconferências, cursos de educação à distância, oficinas e seminários com especialistas, além de participação em missões técnicas à Europa e incubação de redes temáticas e comunidades de prática. Serão ainda elaborados estudos técnicos para subsidiar iniciativas de mudança na Administração Pública.

O Projeto tem três componentes principais:

- Fortalecimento da Administração Pública;
- Desenvolvimento da capacidade gerencial dos servidores públicos; e
- Relacionamento entre a Administração Pública e o cidadão.

Estes componentes, por sua vez, subdividem-se em blocos de ações encadeadas: as áreas temáticas do Projeto. Em seu formato atual, o Projeto conta com 13 áreas temáticas:

- Ética profissional;
- Formação para o serviço público;
- Gerenciamento de projetos;

- Gestão de pessoas;
- Gestão por resultados;
- Melhoramento da relação entre o Estado e o cidadão;
- Modelagem federativa;
- Modelagem institucional;
- Monitoramento e avaliação de programas governamentais;
- Parcerias público-privadas;
- Planejamento e gestão territorial;
- Planejamento estratégico; e
- Redes e comunidades de prática (suporte metodológico ao Projeto).

No âmbito do componente “Fortalecimento da Administração Pública” e da área temática “Gestão de Pessoas” do Projeto, foi programada, em parceria com a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/MP), a oficina “Metodologias de Dimensionamento da Força de Trabalho no Setor Público”.

Esta publicação contém três textos de referência sobre o estado da arte desse assunto na Europa, precedidos de um texto introdutório à matéria, de autoria da Secretaria de Recursos Humanos.

Brasília, novembro de 2006
Direção Nacional do Projeto EuroBrasil 2000

INTRODUÇÃO

Dimensionar significa calcular ou preestabelecer as dimensões ou proporções de algo. Tarefa bastante complexa quando se trata de força de trabalho na Administração Pública Federal, tanto pelo tamanho de sua estrutura quanto pela complexidade de suas atividades.

Somente na administração direta, autarquias e fundações o número de servidores atinge aproximadamente 510 mil, distribuídos por mais de duzentos órgãos e entidades que prestam serviços, na maioria das vezes, de difícil quantificação, o que acaba por dificultar o pronto dimensionamento das necessidades de pessoal.

Nesse sentido, o adequado dimensionamento é resultado do planejamento da força de trabalho. O planejamento da força de trabalho é um processo sistemático e contínuo de avaliação das necessidades futuras de recursos humanos, no que diz respeito aos quantitativos, composição e perfil dos servidores e, também, da definição das estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de tais necessidades. Deve resultar no número correto de pessoas, com as habilidades, experiências e competências adequadas, para desempenhar as tarefas corretas no local e momento oportuno.¹

O planejamento da força de trabalho deve estar integrado ao planejamento estratégico e à política de recursos humanos da Administração. Envolve a avaliação das mudanças potenciais do ambiente interno e externo, com intuito de estimar as necessidades futuras de recursos humanos, e a comparação com a situação atual do quadro de pessoal, buscando desenvolver estratégias para a eliminação das diferenças apuradas.

Durante a década de 1990, porém, a partir da idéia de um “Estado Mínimo” não intervencionista, com a função de regulação das atividades da iniciativa privada, o planejamento da força de trabalho assumiu papel secundário.

As reformas administrativas realizadas nesse período provocaram um êxodo de pessoal dos quadros do serviço público federal e não implementaram mecanismos para possibilitar uma adequada reposição. Órgãos e entidades de vital importância para o funcionamento da Administração ficaram anos sem poder realizar concurso público e o resultado foi uma substancial redução na força de trabalho efetiva do Estado.

¹ Marconi, Nelson. Planejamento da Força de Trabalho no Governo Federal, 2002, p.1.

Tabela 1. Evolução da força de trabalho efetiva

Ano	Quantidade*
1994	583.020
1995	567.689
1996	554.736
1997	531.725
1998	513.720
1999	497.125
2000	486.912
2001	485.303
2002	485.631

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal, dez/05.

*Administração direta, autarquias e fundações.

Se o tamanho do Estado, medido pelo tamanho de sua força de trabalho, indubitavelmente, diminuiu nesse período, a mesma redução não ocorreu nas demandas da sociedade. A população cresceu e, com ela, as exigências por um serviço público de qualidade, especialmente nas áreas de saúde, educação, previdência e infra-estrutura. Para atender a essa demanda o governo anterior valeu-se da contratação de mão-de-obra por meio de terceirização. No entanto, dada a carência de recursos humanos em diversos setores governamentais e a não realização de concurso público, esta prática significou a contratação de mão de obra terceirizada para desempenhar funções e atribuições que, tipicamente, deveriam ser acometidas a servidores concursados.

Em razão deste cenário, a atuação no planejamento da força de trabalho nos últimos anos tem sido voltada para a correção de situações irregulares, em um processo de eliminação desse passivo. Embora esse processo ainda esteja em curso, com perspectivas de duração de quatro anos adicionais, é preciso dar início à discussão de um plano de recomposição da força de trabalho. Para tanto, algumas questões essenciais precisam ser equacionadas, tais como o tamanho do Estado e o papel que o Estado deverá desempenhar nos próximos anos.

Brasília, novembro de 2006.
Secretaria de Recursos Humanos

CONTROLE DOS NÍVEIS DE EMPREGO NO SERVIÇO PÚBLICO DOS PAÍSES-MEMBROS DA UNIÃO EUROPÉIA¹

1. INTRODUÇÃO

Todos os países-membros da União Européia (UE) devem controlar os seus déficits orçamentários e a sua dívida pública. Consideráveis pressões orçamentárias resultam, entre outros fatores, dos planos para alcançar a integração econômica e monetária da Europa até o ano de 1999. Para poder habilitar-se a passar para o estágio final do plano de integração européia, os países-membros deverão ter limitado os seus déficits orçamentários a 3% do Produto Interno Bruto (PIB) e a sua dívida pública a 60% do PIB, a menos que possam demonstrar que os déficits e a dívida estão sendo reduzidos satisfatoriamente e que os valores de referência deverão ser alcançados no devido tempo.

Uma das maneiras de controlar o gasto público é controlar as despesas correntes da administração pública. As despesas de pessoal, que representam a maior parte dos desembolsos públicos, dividem-se em duas partes: a monetária (níveis de pagamentos) e a física (número de funcionários públicos empregados). O controle dos níveis de emprego no serviço público, portanto, é um importante elemento do controle do gasto público.

Este relatório trata do controle dos níveis de emprego no serviço público e, portanto, focaliza o número de empregos públicos, baseado nas respostas dadas por 13 países que preencheram o questionário enviado pela Presidência da Irlanda aos países-membros da União Européia.² O questionário abrangia as seguintes áreas: quem é responsável pelo controle dos níveis de emprego público, como é feito o controle das contratações, garantia de estabilidade, emprego temporário e por tempo determinado, remanejamento de força de trabalho redundante, sistemas de classificação de cargos e salários, dissídios coletivos e terceirização. Este relatório é do tipo qualitativo e demonstra como os diferentes países exercitam o controle dos seus níveis de emprego público. Não são apresentados dados quantitativos sobre os respectivos quadros de pessoal no serviço público.

Transparecem claramente neste relatório que existem muitas diferenças nos métodos utilizados e nos resultados obtidos pelos diferentes países-membros da UE. Todos eles vêm se esforçando para controlar os seus quantitativos de pessoal, mas poucos revelaram que têm como objetivo a redução do número de funcionários públicos.

¹ Tradução do Relatório "Control of Public Sector Employment Levels in the Member States of the European Union". 27ª Reunião Informal dos Diretores-Gerais de Serviços Públicos. Dublin, 7 e 8 de novembro de 1996. Relatório preparado pelo Instituto Europeu de Administração Pública (EIPA), Maastricht (Mimeo).

² Os países que enviaram suas respostas foram: Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Holanda, Áustria, Portugal, Finlândia, Suécia e Inglaterra.

2. ÓRGÃO CENTRAL RESPONSÁVEL PELA CONDUÇÃO DA POLÍTICA DE EMPREGOS PÚBLICOS

Na maioria dos países-membros (Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Finlândia e Inglaterra) existe um órgão central que é responsável pela implementação das políticas referentes aos quantitativos de pessoal do governo.

Em vários países (Dinamarca, Irlanda e Finlândia) a supervisão geral dos quantitativos de pessoal é exercida pelo Ministério das Finanças. Na Dinamarca, por força da Lei Financeira (orçamento), o Ministro das Finanças é quem decide sobre as contratações de novos funcionários de alto nível, ao passo que as contratações de pessoal de escalões mais baixos competem aos ministérios interessados. Na Irlanda, o Departamento de Finanças controla tanto o número de funcionários das repartições públicas burocráticas quanto o de empregados nas áreas-fim (educação, saúde, defesa e polícia) e as contratações de pessoal dos órgãos estatais sem finalidades comerciais. Na Finlândia, o Ministro das Finanças é o principal agente executor da política de redução de pessoal e gasto público. Os demais ministérios assumiram igual responsabilidade no âmbito de suas jurisdições.

Na Espanha, em Portugal e na Inglaterra há dois órgãos de controle do quantitativo de pessoal. Na Espanha, a política de pessoal civil é controlada pelos Ministérios da Administração Pública e da Economia e Finanças. Em Portugal, a responsabilidade geral pela condução da política de emprego público compete ao Ministério das Finanças e ao ministro do Gabinete encarregado da administração pública. Na Inglaterra, a Agência de Serviço Público e o Tesouro executam conjuntamente a política central de redução do funcionalismo público no médio prazo.

Na França, a responsabilidade pela condução da política global de empregos públicos cabe ao Primeiro-Ministro, o qual determina anualmente o número máximo de empregos públicos e as dotações orçamentárias correspondentes a cada ministério. Na Bélgica a responsabilidade pelo quantitativo de pessoal federal é compartilhada entre o Conselho de Ministros como instância decisória e os ministros responsáveis pelo orçamento e pelo serviço público como instâncias consultivas.

Na Grécia, há uma grande centralização do controle sobre o emprego público. O Conselho de Ministros tem a palavra final num processo que envolve os Ministérios do Interior, da Administração Pública e Desburocratização e das Finanças, além do Gabinete do Primeiro-Ministro.

Na Holanda e na Suécia não há um órgão central encarregado da política de controle do quantitativo de servidores públicos. A Suécia tem o sistema mais descentralizado de todos os países-membros. As agências governamentais suecas planejam suas ações com base num orçamento plurianual global (sem rubricas específicas) sujeito a exigências de desempenho e cada uma delas recebe uma dotação em bloco para atender a todas as suas necessidades sem nenhum outro condicionamento.

Deve-se salientar que a responsabilidade geral pelo quantitativo de pessoal civil nem sempre é exercida exclusivamente pelos órgãos citados, sem a participação de outros atores sociais. É comum ocorrer uma combinação de práticas centralizadas e descentralizadas. Além disso, a agência central não costuma exercer a responsabilidade pelo que ocorre nos níveis mais baixos da administração pública. O controle do emprego público nesses níveis é exercido indiretamente, por meio do volume de recursos financeiros transferidos pelos governos centrais.

3. MANUTENÇÃO DOS NÍVEIS DE EMPREGO NO SERVIÇO PÚBLICO

Há várias maneiras de manter os níveis de emprego nos diferentes âmbitos da administração pública. Na seção 3.1 serão abordadas duas diferentes modalidades de controle e na seção 3.2 serão tratadas as técnicas de delegação de controle segundo os diferentes níveis de alocação de pessoal e as dificuldades encontradas.

3.1. Como é feito o controle dos níveis de emprego público?

Foram encontradas duas situações distintas, decorrentes de dois métodos de monitoramento: por quantitativos e via alocações orçamentárias.

- A primeira situação é a dos países em que o número de funcionários é limitado e a quantidade de cargos é definida no orçamento anual do governo (Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Espanha, França, Irlanda, Áustria e Portugal); nesses países, há rigorosos sistemas centralizados de controle de vagas e recrutamento de novos empregados.
- No segundo grupo estão os países onde não há mecanismos centralizados de controle do número de empregos públicos, mas existem maneiras de controlá-los indiretamente, via alocações orçamentárias aos órgãos, departamentos e agências governamentais (Holanda, Finlândia, Suécia e Inglaterra).

3.1.1. A prática do monitoramento quantitativo nos países-membros

Entre os países que monitoram os empregos públicos pelo método quantitativo, a Dinamarca provavelmente é o mais flexível. Os níveis de emprego público são controlados por meio de limites impostos pela Lei Financeira e da exigência de autorização prévia do Ministério das Finanças para a criação de cargos no escalão administrativo superior.

O sistema mais rígido é, talvez, o da Alemanha, onde os níveis de emprego são estritamente regulados em lei. Neste país, cortes transversais de empregos públicos podem ser determinados pelo Parlamento quando da elaboração do orçamento anual. Outras medidas, tais como a suspensão do recrutamento, podem ser determinadas pelas autoridades federais superiores (ministérios, por exemplo), no âmbito da sua jurisdição, como parte das suas responsabilidades administrativas. Somente pode haver recrutamento se houver vaga em aberto e disponibilidade orçamentária de custeio. Qualquer exceção à regra requer aprovação do Ministério Federal de Finanças. Na Áustria, a situação é parecida com a da Alemanha: o quantitativo de empregos públicos é controlado por meio do planejamento de recursos humanos, que faz parte do orçamento e estabelece os limites de despesas com pessoal em termos de tempo integral equivalente.

Na Bélgica, o Serviço de Administração Geral do Ministério do Serviço Público concentra todos os dados. Quando da formulação do orçamento, os técnicos agem em conjunto com os “inspetores de finanças” de modo a garantir que os limites de alocação orçamentária sejam respeitados. No decorrer do processo de controle administrativo e orçamentário essas mesmas instâncias monitoram o quadro de pessoal e a criação de novos empregos. De modo geral, os funcionários de alto nível que se exoneram são substituídos automaticamente, mas os de nível mais baixo quase nunca o são.

Há outros exemplos de monitoramento quantitativo na Espanha, na França e em Portugal. Na Espanha, a lei orçamentária geral do país estabelece as normas sobre pessoal, proibindo contratações temporárias exceto em circunstâncias excepcionais que configurem necessidades urgentes e imperativas. Nesses casos, os Ministérios da Administração Pública e de Economia e Finanças poderão autorizá-las conjuntamente. Em qualquer hipótese, o número de cargos a ser preenchido deve ser sempre menor que o de vagas decorrentes de exonerações.

Na França, o quadro de pessoal é controlado pelo ministério responsável pelo orçamento, segundo diretrizes do Primeiro-Ministro. Os ministérios do orçamento e do serviço público propõem ao Primeiro-Ministro as linhas gerais da estratégia de emprego no serviço público. O ministro do orçamento conduz negociações com os demais ministérios para formular as demandas específicas que irão compor a proposta orçamentária a ser votada pelo Parlamento. Uma vez aprovado o orçamento, cada ministério administra os

cargos colocados à sua disposição, podendo fazê-lo de maneira centralizada ou desconcentrada. Os casos conflitantes, principalmente os que se referem às questões de emprego, são resolvidos pelo Primeiro-Ministro. Pode haver congelamento de contratações, ou seja, proibição de nomeações para preencher todas as vagas em aberto ou apenas algumas delas, em preparação para efetuar cortes de pessoal no futuro.

Em Portugal, os órgãos de planejamento e gestão de pessoal de cada ministério, após a aprovação dos respectivos ministros, devem apresentar os seus projetos de recrutamento de pessoal à Diretoria-Geral de Finanças Públicas do Ministério das Finanças para análise e compatibilização do ponto de vista orçamentário. Feito isto, os referidos projetos são encaminhados à Secretaria de Estado da Administração Pública (órgão da Presidência do Conselho de Ministros) para consolidação da política pública de contratação de pessoal. Esses trâmites sucessivos têm como objetivo assegurar uma política coerente de emprego público, em especial no tocante às quotas específicas de cada órgão do governo. As normas e os procedimentos acima não se aplicam às carreiras ou categorias que tenham passado por medidas de remanejamento.

3.1.2. A prática do monitoramento orçamentário nos países-membros

Na Holanda, desde que foram abolidos os limites de contratação de servidores públicos em 1994, o controle dos níveis de emprego público é feito por meio do orçamento de custeio das atividades governamentais. Na Inglaterra, é feito um rigoroso controle de custos de cada departamento ou agência de governo, com ênfase sobre o custeio de pessoal.

Na Finlândia, onde a administração pública no nível nacional foi transformada em gestão por resultados, compete a cada órgão definir o seu quadro de pessoal de acordo com as diretrizes e alocações orçamentárias e os resultados a serem atingidos. Cada órgão recebe uma dotação global para despesas de custeio e decide independentemente sobre como utilizá-la.

Finalmente, na Suécia há uma diferenciação entre ministérios nacionais e agências públicas. Estas têm o direito de contratar o seu pessoal dentro do escopo dos seus orçamentos plurianuais, mas o governo central é quem nomeia os quadros de direção superior das agências. Por outro lado, os funcionários públicos em geral são nomeados pelos ministérios do governo.

3.2. Delegação do controle do quadro de pessoal aos ministérios e agências governamentais: métodos e dificuldades encontradas

Em quase todos os estados-membros ocorre, até certo ponto, a delegação da gestão de pessoal. Todavia, a extensão dessa delegação e os métodos utilizados na prática da delegação diferem consideravelmente entre os países que a implementaram. Em geral, as responsabilidades em questão são descentralizadas ou delegadas aos ministérios ou às agências governamentais e, dentro delas, aos gerentes técnicos.

Em sete países (Bélgica, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Áustria e Portugal), a delegação do controle dos níveis de emprego é relativamente limitada. Na Áustria, compete aos ministérios o controle do número de funcionários, de acordo com a respectiva dotação orçamentária e o quadro de pessoal, mas a Chancelaria Federal e o Ministério Federal de Finanças também exercem um controle geral sobre os níveis de emprego público. Na Espanha, o controle das licenças para afastamento temporário e das reintegrações funcionais, que afetam diretamente os níveis de emprego público, foi delegado aos ministérios e outros órgãos públicos. Em todos os sete países mencionados existe um controle geral do poder central sobre o quantitativo de servidores públicos.

Nos países que praticam a descentralização do controle dos níveis de emprego público (Dinamarca, Irlanda, Holanda, Finlândia, Suécia e Inglaterra), parte do controle central é feito por meio da dotação orçamentária alocada aos órgãos descentralizados, o que é uma outra maneira de controlar os custos. Nestes países-membros, o controle de pessoal é exercido de várias maneiras.

Na Dinamarca, a criação de cargos abaixo do nível gerencial, obedecidos os limites orçamentários relativos à remuneração de pessoal, foi delegada aos ministérios, diretorias e agências. Na Irlanda existe um sistema de delegação semelhante. Desde 1991 foi instituído um sistema de orçamento administrativo que confere certo grau de autonomia em relação ao custeio de atividades no bojo do orçamento trienal. Só é necessária a aprovação do Ministério de Finanças para efetuar mudanças nos níveis gerenciais de primeiro e segundo escalão. Na Holanda, o controle dos empregos públicos é feito por meio da “gestão integral”, na qual os gestores do mais baixo nível hierárquico são diretamente responsáveis pelo uso dos recursos financeiros e humanos.

Na Finlândia, entre 1989 e 1995, todas as agências governamentais passaram a ser geridas por resultados, com a delegação de competência em matéria de gestão de pessoal às agências. Todas as restrições relacionadas com os quantitativos de pessoal foram eliminadas em 1997.

A situação sueca merece atenção especial. Na Suécia, toda e qualquer responsabilidade relativa à gestão do pessoal foi delegada inteiramente às agências, no escopo do novo processo orçamentário baseado em dotações básicas plurianuais. Cada agência recebe uma dotação básica inespecífica, destinada ao custeio global de sua administração. Esta dotação deverá cobrir todas as despesas ocorridas durante a vigência do orçamento, inclusive os aumentos salariais e outras alterações das condições de emprego, resultantes de acordos nacionais e locais com sindicatos.

Os principais problemas relativos à delegação de controle dos níveis de emprego público ocorreram na Irlanda e Holanda. Na Irlanda, em algumas áreas, houve uma exagerada reclassificação dos cargos e da remuneração, acompanhada de um aumento (inaceitavelmente alto) do número de funcionários públicos.

O maior problema enfrentado pela Holanda é a perda de informações sobre o funcionalismo público por parte das autoridades centrais. Parece que também ocorreram muitas promoções via reclassificação de cargos, embora seja difícil provar que isto se deu por força da delegação de controle. Presentemente, verifica-se uma tendência no sentido de impor mais controle central, para que o ministério responsável pela coordenação possa dispor de informações qualitativas que permitam análises mais adequadas da situação geral dos empregos públicos, de modo a subsidiar as decisões políticas de controle.

4. GARANTIA DE ESTABILIDADE DE EMPREGO ATÉ A APOSENTADORIA

Uma das características do sistema de pessoal civil baseado em carreiras (ou sistema fechado) é a vitaliciedade do ocupante no cargo. Por outro lado, os sistemas de pessoal baseados em empregos (ou sistemas abertos), em geral, não oferecem garantias de estabilidade de emprego até à aposentadoria. As diferenças entre sistemas abertos e fechados de emprego público no tocante à garantia de estabilidade, transparecem claramente das respostas dos países-membros ao questionário.

4.1. Países com estabilidade de emprego até a aposentadoria

Os países onde os funcionários públicos têm a garantia de emprego até à aposentadoria são a Bélgica, a Alemanha, a Espanha, a França, a Irlanda, a Áustria e Portugal. Estes países têm sistemas de pessoal civil baseados em carreiras (fechados). No entanto, há certas exceções ao princípio da estabilidade de emprego dos

funcionários públicos nesses países. Por exemplo, a estabilidade pode ser revogada por medidas disciplinares (Bélgica, Alemanha e Espanha), pedidos voluntários de demissão (Alemanha e Portugal), incompetência profissional (Bélgica e França) e outros motivos exaustivamente enumerados em lei (Alemanha). Outras situações excepcionais ocorrem, por exemplo, quando por algum motivo o funcionário deixa de preencher as condições para ocupar o cargo, como é o caso da Bélgica, onde o funcionário que perde os seus direitos políticos pode ser demitido antes de completar o tempo para a aposentadoria. Na Espanha, a perda da nacionalidade espanhola acarreta automaticamente a demissão do serviço público, a menos que se apliquem ao caso as normas referentes à contratação de cidadãos de outros países-membros da UE.

Os empregados públicos sem status de servidor público nesses países geralmente não gozam de estabilidade de emprego até à aposentadoria. O exemplo mais claro é o da França, onde o funcionário não estável perde automaticamente o emprego se o cargo for extinto. Há exceções à regra, por exemplo, na Áustria e na Alemanha. Na Alemanha, embora o pessoal gerencial e os trabalhadores em geral não gozem de estabilidade de emprego até à aposentadoria, convencionou-se que não haveria demissões por motivos de redundância na parte ocidental (antiga Alemanha Federal) se o funcionário tivesse mais de 15 anos de serviço público e idade superior a 40 anos. Na Áustria, após um ano de emprego, o funcionário público somente pode ser demitido por um ou mais dos seguintes motivos expressos em lei: redimensionamento do volume de trabalho e mudanças na organização dos serviços públicos e nas condições de trabalho (até a idade de 50 anos e até 10 anos de trabalho).

4.2. Países sem estabilidade de emprego até a aposentadoria

Embora não exista na Holanda, Finlândia, Suécia e Inglaterra a garantia total de estabilidade de emprego até à aposentadoria, há estabilidade no caso dos juízes (Finlândia e Holanda) e de certos tipos de funcionários, especialmente da magistratura (Suécia).

Além disso, a lei geralmente estabelece regras no tocante ao aviso prévio de demissão. Na Finlândia, a lei determina os casos de aviso prévio de demissão de funcionários públicos, tanto por motivos individuais quanto por questões de produção. Se houver aviso prévio por outros motivos não previstos em lei, a relação de emprego continua em vigor como se nada tivesse acontecido.

Embora as condições de emprego no setor público dos países de sistema aberto sejam semelhantes às do setor privado, pode-se argumentar que os servidores públicos são mais protegidos contra a demissão. Na Suécia, por exemplo, a Lei de Garantia de Emprego estabelece certas regras fundamentais: prazos de 1 a 6 meses para os avisos prévios e regras de prioridades de dispensa associadas à redução dos empregos. No caso dos empregos do Estado, porém, existe um Acordo de Estabilidade de Emprego que oferece mais garantias aos funcionários públicos do que as previstas na Lei de Garantia de Emprego.

5. SERVIDORES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS E CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Nesta seção serão tratadas duas questões. A primeira diz respeito à incidência do emprego temporário no serviço público e a segunda concerne aos contratos de prestação de serviços. Serão descritas as tendências observadas no tocante a ambas as questões.

5.1. Tendências do emprego temporário

Em diversos países (Dinamarca, Alemanha, Portugal, Finlândia, Suécia e Inglaterra) o emprego temporário vem se tornando cada vez mais importante nos últimos anos por diversas razões. Em geral, o emprego temporário só é permitido em casos específicos, por exemplo, quando se trata de trabalho de duração determinada.

Na Dinamarca, é comum o emprego temporário (de três a nove anos) no caso dos cargos de liderança administrativa, à exceção dos secretariados permanentes. Essa modalidade de emprego é usada quando a natureza do trabalho é temporária, as tarefas mudam constantemente, ou a função requer algum tipo de inovação. Em certas áreas existe a tendência de empregar gerentes por contrato individual, do mesmo modo que isso é feito no setor privado.

O emprego temporário é uma ocorrência comum também na Finlândia. Em 1995, 25% do funcionalismo público finlandês (94 mil cargos) foram nomeados por prazo determinado. Os casos em que são permitidas essas nomeações temporárias estão previstos em lei e as principais justificativas dizem respeito à natureza da ocupação e ao plano de trabalho do órgão público contratante.

Na Suécia também parece haver uma necessidade crescente de contratações temporárias no serviço público e na Inglaterra registra-se recentemente uma tendência no sentido de determinar a duração dos contratos de trabalho.

Na Alemanha, aumentou o número de oportunidades de emprego temporário, mas somente no caso de funções exercidas em bases contratuais, uma vez que o emprego público é vitalício. O emprego temporário só é permitido por razões de ordem prática (por exemplo, tarefas de duração limitada e substituição de funcionários em licença). Desde 1º de fevereiro de 1996, a Lei de Promoção de Emprego aumentou as oportunidades de contratação temporária no serviço público. Essa lei autoriza a celebração de contratos de trabalho de até 18 meses de duração, sem outras exigências, quando de novas nomeações.

Em Portugal, a reforma do sistema educacional, a ampliação dos serviços de saúde pública no território nacional e a adaptação do sistema fiscal às diretrizes da UE geraram a necessidade de aumentar os quadros funcionais, mas, devido às restrições orçamentárias e ao rígido sistema de pessoal, foi preciso recorrer à contratação temporária de empregados públicos.

A situação da Espanha, em contraste com os exemplos acima, requer especial atenção. Neste país, houve um significativo aumento do número de contratações temporárias, que chegou a 8% do quadro funcional global no nível nacional. Entretanto, a tendência atual é de reduzir o número de empregos de duração limitada no serviço público.

5.2. Emprego mediante contratação de serviços e tendências nesse setor

Registram-se tendências tanto de aumento quanto de diminuição dos contratos de prestação de serviços nos países-membros da UE.

Dois países mostram uma tendência no sentido de incrementar essa modalidade de contratação (Bélgica e Áustria). Nos estados e municípios austríacos o percentual de empregados contratados por tarefa aumentou consideravelmente nos últimos anos. O governo federal também vem tentando diminuir o quadro de servidores públicos.

Na Bélgica, o percentual de empregados públicos contratados aumentou consideravelmente nos últimos anos. No âmbito federal, esse percentual subiu de 11,9% em 1990 para 17,3% em 1995. Nas instituições científicas nacionais, os percentuais respectivos foram 22,3% e 39,5% e, nos órgãos de interesse público, 15,1% e 33,7%. Todavia, o governo belga decidiu recentemente adotar o princípio de que o emprego público, via de regra, deve ser permanente enquanto que a contratação temporária é uma exceção a ser usada somente em situações específicas.

Um dos países-membros da UE onde se registra uma tendência de redução dos contratos temporários é a França, que considera essa modalidade de emprego pouco segura. Em 14 de maio de 1996 o governo celebrou um acordo coletivo de trabalho com os sindicatos, comprometendo-se a enviar um projeto de lei de emprego à Assembléia Nacional até o outono desse ano. O objetivo da nova legislação é o de por ordem na gestão administrativa do pessoal civil, tomando medidas para debelar o ressurgimento da insegurança nas relações de emprego e controlando o recrutamento de trabalhadores temporários no setor público. Esse acordo abre oportunidades para que os atuais servidores públicos temporários possam ingressar na carreira funcional mediante processos seletivos internos especiais, sem a necessidade de se submeterem aos concursos públicos previstos em lei.

6. MEDIDAS RELATIVAS AOS EMPREGOS PÚBLICOS QUE SE TORNARAM REDUNDANTES EM TERMOS OPERACIONAIS

Quase todos os países-membros implementaram programas ou definiram prioridades para o tratamento da questão da redundância do emprego no serviço público, instituindo planos de aposentadoria antecipada e de incentivo das demissões voluntárias.

Nos países-membros que possuem sistemas de carreira no serviço público (Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Irlanda, Áustria e Portugal) as garantias de estabilidade exigem que o governo promova a redistribuição e o reaproveitamento dos funcionários que se tornarem operacionalmente redundantes.

Na França existe uma diferença entre o nível funcional e o conteúdo do cargo do servidor público, de modo que, quando se extingue um cargo, o ocupante deve ser removido para um outro de igual nível, mesmo que isso redunde em superlotação do órgão. No entanto, isto não impede que o governo ofereça incentivos à aposentadoria antecipada e promova medidas de demissão voluntária e transferência para o setor privado, como no caso da França e de Portugal.

As transferências voluntárias de funcionários redundantes também ocorrem na Espanha, onde existem “Programas de Emprego” (instrumentos de planejamento estratégico de recursos humanos). Por outro lado, a Áustria considera os programas de demissão voluntária muito caros e, por isso, não os utiliza nem pensa em recorrer a eles.

A situação de Portugal é bastante peculiar. Se não for possível remanejar o servidor redundante para um outro órgão ou promover a sua aposentadoria antecipada, demissão voluntária ou licença sem vencimentos por tempo indeterminado, esse servidor é colocado em disponibilidade no quadro de pessoal sem vínculo funcional específico. Compete à Diretoria-Geral de Administração Pública re-alocar os servidores em disponibilidade de acordo com as necessidades de serviço dos órgãos públicos.

A redistribuição de pessoal redundante não está limitada aos servidores públicos de carreira, como acontece na Áustria e na Alemanha. Embora, na Áustria, se possa dispensar funcionários por motivo de redundância, quase nunca se recorre a essa medida. Na Alemanha, entretanto, mesmo sendo permitido dispensar o servidor público contratado por tarefa, busca-se prioritariamente redistribuí-lo. Essas peculiaridades se explicam pelo fato de que os quadros de funcionalismo público (com status de servidor público) são muito pequenos na Alemanha e na Áustria e a maioria dos empregados públicos têm contratos de trabalho por tempo determinado.

Em outros países-membros existem diretrizes que determinam a redistribuição do pessoal redundante. Na Holanda, por exemplo, nos 18 meses subseqüentes à definição da redundância o empregador (no caso, o ministério) deve oferecer ao servidor, pelo menos, um cargo alternativo. Na prática, a redistribuição de

servidores redundantes começa pela busca de opções dentro do ministério onde ocorreu a redução dos postos de trabalho; os ministérios oferecem uns aos outros as vagas disponíveis antes de anunciá-las publicamente para fins de recrutamento de pessoal.

7. PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS UNIFORMES OU INDIVIDUALIZADOS

Alguns países-membros da UE possuem planos de cargos e salários rígidos e uniformes, ao passo que outros dão mais liberdade às agências e repartições públicas, chegando mesmo ao extremo de permitir a contratação individual de remuneração. Uma das vantagens do sistema uniforme de cargos e salários é a de facilitar a redistribuição de pessoal redundante.

Os países que têm sistemas uniformes são: Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Espanha, França, Áustria, Portugal e Finlândia. A Bélgica adotou medidas de simplificação do sistema de cargos e salários para facilitar, entre outros processos administrativos, a redistribuição de pessoal redundante. Espanha, França e Portugal informaram que os seus sistemas de pessoal facilitam a redistribuição de excedentes funcionais.

Embora a Dinamarca e a Finlândia tenham sistemas uniformes de cargos e salários, verifica-se uma tendência de mudança de enfoque. A Dinamarca passou a considerar a possibilidade de contratação de salários individuais e a Finlândia está reformando completamente o seu sistema de remuneração pessoal civil, entre 1995 e 1997, para promover a eficiência e eficácia na gestão pública. A remuneração passou a ser calculada em função das demandas de trabalho, do desempenho e competência individual e do resultado do grupo.

A situação é diferente na Holanda e na Irlanda, onde o sistema de cargos e salários é específico a cada setor da administração pública. Na Irlanda, há sistemas unificados para os funcionários burocráticos, a polícia, os professores e os militares. Na Holanda, o serviço público é dividido em oito setores: governo central, autoridades municipais, órgãos provinciais, administrações regionais, defesa, educação, polícia e judiciário. Cada um dos setores tem o seu próprio plano de cargos e salários. Uma desvantagem desses sistemas é que não permitem a redistribuição de pessoal redundante, dadas as diferenças de salários de um setor para outro.

A Inglaterra restringiu o sistema único de cargos e salários, a partir de 1º de abril de 1996, aos servidores públicos da carreira superior. Cada agência e órgão público estabelece o seu próprio plano de cargos e salários. No caso dos servidores da carreira superior (apenas 0,7% do funcionalismo público), há uma tabela de vencimentos que serve de referência aos chefes de departamento na hora de estabelecer os salários dos seus subordinados.

O caso mais extremado é o da Suécia, onde a maioria dos salários no setor público é individual, uma vez que o sistema de cargos e salários tradicional foi extinto.

8. CONFLITOS TRABALHISTAS DEVIDO ÀS RESTRIÇÕES AO EMPREGO

A França é talvez o país-membro da UE que sofreu mais oposição à política de restrições ao emprego. Os sindicatos franceses acreditam que essa política viola o princípio da garantia de emprego e altera os padrões de qualidade do serviço público no atendimento aos cidadãos. Por isso, toda vez que o governo promove uma redução do funcionalismo, os sindicatos decretam greve.

Em Portugal, a prática de contratações temporárias gerou enormes pressões dos sindicatos e dos contratados no sentido de efetivação no quadro do funcionalismo.

Na Dinamarca, Irlanda, Holanda e Suécia, ocorreram conflitos trabalhistas. Na Dinamarca, além disso, as restrições ao emprego público deram margem a muitos processos na justiça. Já os sindicatos suecos exigiram que o governo pusesse um fim à política de redução dos empregos públicos, mas o governo não deu resposta. Na Holanda, as disputas entre o governo e os sindicatos giram em torno do percentual de novos empregos a serem criados desde que a jornada de trabalho nos órgãos do governo central, dos municípios e das províncias, bem como nos setores de educação e ciências, foi reduzida de 38 para 36 horas semanais. Para os sindicatos holandeses de funcionários públicos, a redução da jornada de trabalho representa uma estratégia para evitar a redução do número de funcionários públicos por meio de demissões (redundâncias forçadas, por exemplo).

Na Áustria, onde são raros os conflitos trabalhistas sob a forma de greves e paralisações, a redução do funcionalismo causou recentemente greves nas universidades.

Na Alemanha, Espanha, Finlândia e Inglaterra os conflitos trabalhistas por causa das restrições de emprego público foram pouquíssimos ou não ocorreram.

9. TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

A terceirização é o processo pelo qual um órgão público faz um contrato comercial com um fornecedor do setor privado para a prestação de serviços.³ A terceirização é considerada um fator de redução de custos do setor público e, portanto, uma maneira de cortar o gasto público. Tornou-se comum terceirizar obras públicas e serviços de limpeza, manutenção, fornecimento de refeições e outros mediante terceirização.

Muitos países-membros da UE relataram que a terceirização é uma prática usual dos seus governos e deverá aumentar consideravelmente nos próximos anos. Há diferenças, entretanto, no modo como eles usam a terceirização e no grau em que ela é praticada. Alguns países terceirizam praticamente tudo e outros fazem menos, de modo que é difícil generalizar e, ademais, foge ao escopo deste trabalho classificar devidamente as práticas de terceirização nos países-membros da UE. Nesta seção, portanto, somente serão apresentados alguns exemplos de práticas de terceirização relatadas pelos países-membros da UE.

Na Bélgica, a política de terceirização de serviços públicos, à exceção da “velha” prática de licitações públicas e da crescente tendência européia no sentido de aumentar a competitividade nos setores de telecomunicações, transportes ferroviários e serviços postais, há pouca terceirização fora a de transportes urbanos.

Na Dinamarca, 17% do total das despesas operacionais e 75% das despesas de capital são terceirizadas. No nível local, esses percentuais são, respectivamente, 9% e 76%. No nível central de governo, as despesas operacionais oficiais e as obras públicas que possam ser executadas por terceiros são oferecidas em licitação pública caso a terceirização seja mais econômica. Nos últimos anos registrou-se um pequeno aumento no volume de terceirizações.

Na Alemanha, o objetivo geral da política do governo federal é o de reduzir o número de órgãos públicos federais e racionalizar a gestão dos órgãos remanescentes. Uma das estratégias usadas para isto é a de terceirizar às instituições privadas a realização das atividades dos órgãos extintos. Foram feitas pesquisas-piloto sobre a possibilidade de melhorar o desempenho dos órgãos mediante a terceirização de certas áreas de atuação, tais como serviços de motoristas e recepcionistas, coleta de dados, manutenção interna, entregas, digitação e limpeza. Os estados e municípios alemães seguiram o exemplo do governo federal e estão tratando de reorganizar suas máquinas administrativas e reduzir o seu tamanho.

³ OECD/PUMA. *Governance in Transition, Public Management Reforms in OECD Countries*, Paris, OECD 1995.

Na Espanha, alguns serviços públicos são prestados mediante terceirização ao setor privado, nas áreas de educação e saúde.

Na França, alguns serviços públicos, como por exemplo, administrativos, industriais e comerciais, são terceirizados mediante contratos por tempo determinado com órgãos públicos ou empresas privadas. Certos serviços podem ser realizados por instituições públicas ou de economia mista (geralmente de capital majoritariamente público) nas áreas de planejamento urbano e nacional e construção de estradas.

Na Irlanda, a terceirização na administração pública (“serviço civil”) está restrita aos serviços de limpeza, ao passo que, nos serviços públicos em geral, ela ocorre em várias áreas, especialmente a de serviços auxiliares. Espera-se que, no bojo dos acordos que estão sendo negociados presentemente com os sindicatos do funcionalismo público, a terceirização se dissemine também no âmbito do serviço civil.

Desde 1986 a política de governo na Holanda tem por objetivo terceirizar os serviços públicos ligados ao mercado. A razão de ser dessa política é a de que a redução da máquina estatal daria ao governo melhores condições de se concentrar nas atividades mais relevantes.

Na Áustria, um número crescente de tarefas, principalmente de suporte (limpeza e manutenção, por exemplo), foi terceirizado nos últimos anos. Além disso, muitas atividades de consultoria também são desempenhadas por instituições externas e não mais pelas assessorias internas. Entretanto, essas transferências de custo de pessoal para o orçamento de custeio tornaram-se onerosas, de modo que somente no médio e longo prazo é que aparecerão as economias de escala.

Em Portugal, a terceirização é recomendada quando se trata de atividades não permanentes no campo dos serviços públicos, de natureza suplementar ou auxiliar. Os programas de desestatização têm como diretrizes básicas não acrescentar tarefas novas à missão tradicional do governo, assegurar a competitividade entre os setores público e privado para aumentar a qualidade e reduzir os custos, facilitar o acesso de todos os cidadãos aos bens e serviços garantidos pela constituição e ter em mente o custo social dos empregos públicos. Neste sentido, são de fundamental importância a implementação de sistemas de monitoramento e controle e o fortalecimento da proteção aos cidadãos.

De acordo com uma pesquisa feita, 67% dos municípios da Finlândia terceirizam os seus serviços públicos, em geral sem recorrer a licitações. As contratações diretas aumentaram e, ainda de acordo com referida pesquisa, 95% dos municípios acham que a terceirização deve aumentar mais ainda no futuro. A terceirização é vista como uma maneira econômica, eficiente e flexível de fazer as coisas. Além do que, as tarefas operacionais dos serviços municipais já foram repassadas a empresas e outros tipos de organizações dos próprios municípios. Um exemplo típico é o das áreas de recreação e sua manutenção. Por outro lado, as atividades que requerem o uso de autoridade legal não podem ser transferidas à iniciativa privada, exceto quando previsto em lei. Não podem ser terceirizados os serviços que a legislação atribui especificamente ao poder público municipal.

Na Inglaterra, o governo adotou a política de aumentar a qualidade e o custo-benefício dos serviços públicos mediante a competitividade. De um total de 2.6 bilhões de libras esterlinas gastos pelo governo entre abril de 1992 e março de 1995, 1.8 bilhão estavam sujeitos à concorrência, dos quais 1.3 bilhão (72%) foram pagos às empresas privadas vencedoras. O setor público só competiu por obras e serviços no valor de 728 milhões de libras esterlinas, vencendo 71% (519 milhões) das respectivas concorrências. Há processos licitatórios em separado no setor público, mormente nas áreas de governo local e do Serviço Nacional de Saúde. Os órgãos do governo central devem avaliar, antes de iniciar qualquer atividade, as

“melhores opções possíveis”, entre elas os processos de concorrência. Se a competição for considerada a melhor escolha, abre-se concorrência e o resultado pode ser a terceirização, a realização por meios próprios ou a formação de uma parceria público-privada.

10. CONCLUSÃO

Verifica-se entre os países-membros da UE a tendência de se dividir em grupos que sempre tomam as mesmas decisões contraditórias entre si. Há dois grupos mais ou menos homogêneos. O primeiro é formado por Bélgica, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Áustria e Portugal. Este grupo de países exerce centralmente as responsabilidades relativas às políticas de controle do número de empregos públicos; os níveis de emprego público são controlados rigidamente pelo método quantitativo, sem delegação aos órgãos e gestores; há garantia de emprego até à aposentadoria e o sistema de pessoal baseia-se na classificação uniforme de cargos e salários. O segundo grupo compõe-se da Dinamarca, Holanda, Finlândia, Suécia e Inglaterra. Nestes países, o controle dos níveis de emprego é feito por meio do monitoramento orçamentário das despesas de pessoal delegadas aos órgãos e gestores, não existe garantia de emprego vitalício e os sistemas de cargos e salários variam de um para outro.

As posturas contraditórias desses dois grupos são conseqüências dos seus diferentes sistemas de serviço civil. Os países do primeiro grupo têm sistemas de pessoal fechados e os do segundo, sistemas de cargos abertos.⁴

⁴ Astrid Auer, Christoph Demmke e Robert Polet. *Civil Services in the Europe of Fifteen: Current Situation and Prospects*, European Institute of Public Administration (EIPA), Maastricht 1996.

EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E NO SERVIÇO PÚBLICO¹

Um dos indicadores da importância da administração pública é o tamanho de sua força de trabalho. O nível de emprego na administração pública tem sido objeto de muito interesse nos últimos anos por várias razões. Primeiramente, o número de empregados do governo é um elemento importante no custo dos serviços governamentais; em segundo lugar, os governos se importam com a produtividade da força de trabalho (e, conseqüentemente, com os custos do trabalho) dos seus serviços. Foram publicados diversos estudos sobre esse tema ao longo dos últimos anos, porém, devido à falta de dados comparativos confiáveis, nenhum deles apresenta uma imagem completa das dimensões da administração pública².

Antes de apresentar alguns números indicativos da escala do emprego na administração pública dos estados membros da União Européia (UE), faremos algumas observações a respeito dos problemas que encontramos ao tentar comparar as estatísticas de emprego. Fontes estatísticas diferentes são baseadas em definições diferentes no que tange à administração pública. Como conseqüência, cada uma dessas fontes diferentes tem suas próprias forças e fragilidades. Três possíveis fontes de estatísticas do emprego público são:

- As estatísticas baseadas na definição do governo geral, que são usadas no *System of National Accounts* (SNA – Sistema de Contas Nacionais). Baseado numa definição harmônica do que seja governo geral³, as estatísticas são coletadas por institutos/secretariados nacionais de estatística, os quais fornecem às organizações internacionais, como a OCDE, esses dados. Os sub-setores do governo geral são: governo central, governos estaduais, governos locais e fundos de seguridade social.
- As “pesquisas sobre força de trabalho” do Eurostat, que se baseiam num sistema harmonizado chamado NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté Européenne – Nomenclatura geral das atividades econômicas na Comunidade Européia). Uma das categorias de

¹ Traduzido de: “Employment in Public Administration and Public Service” in: BOSSAERT et. al. *Civil Services in the Europe of Fifteen – Trends and developments*. Maastricht, EIPA, 2002. (Capítulo IV).

² Scholten, H., Dirven, H.J. e Kersten, A. (1994) *Public Employment, a Comparison of Six European Countries*, IVA., Institute for Social Research. Tilburg, Polet. R and Nomden, K. (1996) *Employment in Public Administrations of the UE Member States*. European Institute of Public Administration (EIPA), Maastricht; IOO and IVA (1998) *Public Sector Employment in International Perspective*, Research Report No.87A, The Hague: OECD (1999) *Structure of the Civil Service Employment in Seven OECD Countries*, Paris; and OECD, (1997) *La mesure de l’emploi public dans les pays de l’OCDE sources, methods, et résultats*, OCDE Paris. Além disso, o tamanho do emprego no governo é parte importante da publicação anual sobre as Tendências do Pagamento no Setor Público nos países da OCDE.

³ O conceito de “governo geral” usado no SNA apresenta uma abordagem da administração pública internacionalmente aceita. Governo Geral inclui todas as unidades institucionais que não são produtoras do mercado, cujo produto é direcionado para o consumo individual e coletivo e financiado por pagamentos compulsórios feitos por unidades que pertencem a outros setores e/ou por unidades institucionais encarregadas, principalmente, da redistribuição da renda e da riqueza nacionais. Bens e serviços não comerciais são definidos como bens e serviços cujos preços não são economicamente significantes. De acordo com essa definição, empresas públicas ou “quase-empresas” são excluídas do governo geral por produzirem bens e serviços para o mercado.

atividade econômica diz respeito à administração pública. A pesquisa sobre força de trabalho baseia-se em um levantamento sobre a população da União Européia, realizada por cada um dos institutos nacionais de estatística, no qual os entrevistados respondem diretamente sobre qual o seu campo de trabalho.

- Estatísticas baseadas em fontes nacionais, oriundas da própria administração pública. Dados da própria administração são normalmente coletados para fins de gerenciamento interno e, portanto, são determinados pela própria organização da administração pública.

A princípio, as estatísticas fornecidas pela “pesquisa sobre força de trabalho”, bem como as baseadas no “Sistema de Contas Nacionais” são harmonizadas e comparáveis no tempo. No entanto, essas estatísticas fornecem apenas dados muito gerais que não permitem nenhum *insight* mais profundo quanto à organização das administrações públicas. A vantagem das estatísticas oriundas das próprias administrações públicas é que elas podem dar uma visão, a partir de dentro, sobre a estrutura do emprego. Entretanto, uma desvantagem óbvia dos dados baseados em definições nacionais é que eles tornam difícil fazer comparações estatísticas internacionais. No contexto de um estudo que foca em diferentes fontes estatísticas usadas para medir o emprego público, a OCDE destacou que essas estatísticas são particularmente difíceis de interpretar fora de seu contexto nacional; que as estatísticas oriundas de países diferentes usualmente não podem ser comparadas umas com as outras e que essas estatísticas não são sempre confiáveis para comparações no tempo.

Outro problema que se pode encontrar diz respeito às unidades em que os dados são coletados. Por exemplo, a unidade de medida utilizada para medir o emprego pode ser, em alguns casos o “equivalente ao tempo integral”, enquanto que em outras situações se utiliza o “número de pessoas empregadas”. Além disso, estatísticas não estão sempre disponíveis para o mesmo ano de referência.

A apresentação de números de emprego neste capítulo tem o objetivo de apresentar uma idéia da extensão total do emprego na administração pública dos países membros da UE, da distribuição do *staff* entre os diversos níveis governamentais (governo central e outros níveis governamentais), e da evolução do emprego na administração pública. Nesse contexto, são apresentadas várias tabelas, extraídas, principalmente, de dois estudos. Esses estudos são: o relatório da OCDE com a medição do emprego público nos países membros da UE⁴ e um estudo realizado pelo European Institute of Public Administration - EIPA (Instituto Europeu de Administração Pública) sobre o Emprego nas Administrações Públicas dos Estados Membros da UE⁵.

O estudo realizado pelo EIPA visa à obtenção de uma visão interna daquilo que foi definido como “essência da administração pública” e que abrangia somente empregados do governo realizando funções administrativas. Para obter números representativos do elemento essencial da administração pública foram separados alguns grupos de funcionários públicos com funções especiais (não-administrativas), considerando-se o emprego na administração pública. Esses grupos são as forças militares, a polícia, os professores, os funcionários penitenciários, os trabalhadores das florestas e o pessoal da área de saúde, e foram destacados, até onde fomos informados, em todos os níveis do governo. Como consequência, a importância relativa de cada nível governamental em termos de *staff* pode parecer consideravelmente diferente dos números totais freqüentemente citados. Na **França**, por exemplo, se não forem incluídos os que trabalham na educação pública, na polícia e os militares, o governo central parecerá consideravelmente menor do que o que normalmente se imagina do serviço público estatal francês.

⁴ OCDE (1997) *La Mesure de l'emploi dans les pays de l'OCDE sources, méthodes e résultats*, Paris, disponível na Internet em [http://www.oilis.oecd.org/olis/1997doc.sdf/LinkTo/OCDE-GD \(97\)232](http://www.oilis.oecd.org/olis/1997doc.sdf/LinkTo/OCDE-GD%20(97)232).

⁵ Polet, R. e Nomden, K. (1996) *Employment in the Public Administrations of the EU Member States*, European Institute of Public Administration, Maastricht.

A tabela 1 abaixo mostra a distribuição proporcional do *staff*, em diferentes níveis de governo, em todos os estados membros da UE, excluindo o *staff* não administrativo mencionado acima.

Tabela 1: Distribuição proporcional do *staff* entre os diferentes níveis governamentais nos Estados Membros da UE.

	Governo Central %	Governo Regional %	Governo Intermediário %	Governo Local %
Bélgica	22,9	20,7	4,1	52,3
Dinamarca	7,8			
Alemanha	7,2	32,8		60,1
Grécia	84,8			15,2
Espanha	22,2	48,1		29,7
França	39,0		9,3	51,7
Irlanda	57,2			42,8
Itália	41,5	8,0	7,7	42,7
Luxemburgo	80,6	80,6		19,4
Holanda	31,1		7,2	61,7
Áustria	26,4	29,6		44,0
Portugal	75,8	75,8		24,2
Finlândia	24,8			75,2
Suécia	16,8		15,5	67,8
Reino Unido	39,2			60,8

Fonte: cálculos baseados em Polet and Nomden, *op.cit.*

Os números da Tabela 1 mostram com nitidez algumas diferenças básicas entre os Estados Membros a respeito de sua estrutura estatal. Nos Estados Membros federais (**Bélgica, Alemanha e Áustria**) e quase-federais (**Espanha**) o nível regional é claramente um nível administrativo importante. Na **Bélgica**, os números do governo regional refletem a criação de governos regionais e comunitários, e a transferência subsequente de funcionários públicos para esses corpos entre 1970 e 1993. O mesmo pode ser dito para a **Espanha**, onde, entre 1979 e 1983, a criação das Comunidades Autônomas – e a subsequente transferência de competências para esses órgãos – aconteceram junto com a transferência de funcionários públicos do governo central. Os números do governo regional da **Alemanha** são uma indicação clara do fato de que os *Länder*⁶ implementam políticas públicas federais.

Em geral, de acordo com a Tabela 1, o governo central não é o nível governamental mais importante no que diz respeito ao *staff* do serviço público. Há somente quatro estados que são exceção a essa regra: **Grécia, Irlanda, Luxemburgo e Portugal**. **Grécia, Luxemburgo e Portugal** são, de longe, os estados mais centralizados da UE em relação ao *staff* da administração pública. No caso de **Luxemburgo**, essa centralização pode ser explicada pela pequena dimensão do país e da população.

Adicionalmente, os números enfatizam o fato de que o emprego administrativo no governo local é muito importante na maioria dos Estados Membros. O governo local emprega a maior parte do *staff* administrativo do serviço público nos **países nórdicos**, na **França**, na **Holanda**, no **Reino Unido** e nos estados federais da **Bélgica** e da **Alemanha**.

⁶ Estados federados (N.T.)

Fica evidente, a partir dos números da Tabela 1, que os resultados do uso da metodologia do relatório de Polet e Nomden foram consideravelmente diferentes daqueles obtidos com o uso de um método mais clássico de cálculo de dados. As fontes dos dados apresentados são do banco de dados analíticos da OCDE, complementados por fontes estatísticas nacionais (tanto agências de estatísticas como fontes administrativas).⁷ A Tabela 2 faz uma distinção entre o “setor público restrito” e o serviço público como um todo (“setor público total”). O setor público restrito consiste do *staff* que trabalha no governo central, regional e local, bem como alguns outros serviços.⁸ São exemplos de “outros serviços do serviço público administrativo”. O governo local também inclui números do *staff* para as autoridades categorizadas como “nível intermediário de governo” na Tabela 1, quais sejam, por exemplo, os *counties* (distritos) da **Dinamarca** e da **Suécia**, as províncias da **Bélgica**, **Espanha**, **Itália** e **Holanda** e os *départements* e *regions* na **França**. Os números relativos ao setor público total incluem empresas públicas⁹ e outros serviços¹⁰.

Em comparação à tabela precedente, os números acima demonstram mais ou menos as mesmas tendências no que diz respeito à distribuição do emprego entre níveis governamentais diferentes. As principais diferenças entre as duas tabelas são devidas às diferenças metodológicas. Portanto, na Tabela 2, o Estado na **França** parece ser um nível governamental mais importante do que na Tabela 1, por exemplo, porque os professores, no setor de educação pública, estão incluídos na última tabela e não na anterior. Pela mesma razão, na **Bélgica** e na **Alemanha**, o nível regional é dominante na Tabela 2 e não na Tabela 1. De todos os Estados Membros, a **França** parece ter o maior setor público em números totais, tanto em relação ao serviço público administrativo quanto ao setor público total. No entanto, com relação à população do país, a **Suécia** e a **Dinamarca** parecem ter os maiores serviços públicos administrativos e setores públicos. Por outro lado, o serviço público administrativo e o setor público da **Grécia** parecem relativamente pequenos.

⁷ OCDE, *La mesure de l'emploi public dans les pays de l'OCDE: Sources, méthodes et résultats*, op. cit.

⁸ São exemplos de “outros serviços do serviço público administrativo”:

- associações municipais e ferrovias na Alemanha;
- organizações de previdência social na Espanha;
- o serviço público ligado à saúde na França;
- estabelecimentos públicos na Grécia;
- serviços para o bem-estar social na Itália;
- instituições de interesse público (*organismes d'intérêt public*) na Bélgica, como, por exemplo, bibliotecas públicas etc.

⁹ Inclusive as instituições de crédito público na Bélgica;

¹⁰ Exemplos: setor público indireto na Alemanha; Câmaras de Comércio e previdência social na Áustria; Consórcios Nacionais de Serviços de Saúde no Reino Unido.

Tabela 2: Emprego no setor público restrito e total nos estados membros da UE

	Governo central	Governo regional	Governo local	Outros serviços do setor público restrito	Setor público restrito	Outros serviços	Empresas públicas	Total setor público
Bélgica (1996)	138,4	349,7	244,7	2,6	735,4	18,1	126,1	879,6
Dinamarca (1994)	213,0		662,9	2,2	878,1		96,6	974,7
Alemanha (1995)	546,3	2451,6	1735,6	185,7	4919,3	449,9		5369,1
Grécia (1994)	230,3		39,7	93,0	362,9		124,9	487,8
Espanha (1995)	576,3	498,7	398,6	327,5	1801,1		345,4	2146,5
França (1993)	2273,4		1339,7	882,5	4495,6		1505,0	6000,6
Irlanda (1995)	186,3		27,2		213,5		55,0	268,5
Itália (1994)	2129,0		1465,0	58,0	3652,0		1006,0	4658,0
Holanda (1993)	521,9		183,5	8,1	713,4		128,0	841,4
Áustria (1994)	169,0	150,0	146,8		465,8	36,3	272,9	775,0
Portugal (1993)	536,6		87,0		623,5		117,4	740,9
Finlândia (1994)	133,0		375,3		508,3		42,8	551,0
Suécia (1995)	233,7		1031,8		1265,5		254,4	1519,9
Reino Unido (1995)	1020,0		2040,0		3060,0	876,0	426,0	4362,0
Total	8907,2	3450,0	9777,8	1559,6	23694,4	1380,3	4500,5	29575,0

Fonte: Cálculo baseado nos dados apresentados em *La mesure de l'emploi public dans les pays de l'OCDE: Sources, methodes et résultats*, OCDE, 1997.

Os números da Tabela 2 são claramente influenciados pelas definições nacionais. Exemplificamos aqui com a área de saúde. Na **França**, o *staff* dos hospitais públicos é parte do setor público restrito; no **Reino Unido**, eles se inserem, em grande parte, no setor público total, enquanto que na **Holanda**, o *staff* da maioria dos hospitais não está incluído nos números da Tabela 4 porque os hospitais são organizações não-lucrativas baseadas no direito privado. Esse exemplo mostra que as diferenças na organização formal dos serviços são um fator significativo em relação à forma como o *staff* de uma mesma ocupação (desempenhando a mesma função) pode ser classificado em categorias diferentes.

Os números apresentados nas Tabelas 1 e 2 dão uma noção da importância relativa de diferentes níveis governamentais no que diz respeito ao emprego, bem como oferecem uma noção do tamanho total do setor restrito e do setor público total. No entanto, ao comparar países, é interessante saber a importância do emprego na administração pública relacionada a outros setores da economia. Além disso, devido ao relativo alto custo do emprego público nos gastos totais do governo, muitos governos estabeleceram políticas enfocando o *downsizing* de suas administrações públicas.

A Tabela 3 abaixo oferece uma noção da importância relativa do serviço público administrativo, referindo-se a ele como “setor público restrito”, e do setor público total (inclusive empresas públicas) no emprego em todos os Estados Membros, exceto **Luxemburgo**.

Tabela 3: Emprego no setor público como percentagem do emprego total

País	Ano	Emprego no setor público restrito como % do emprego total	Emprego no setor público total como % do emprego total
Bélgica	1996	20	23.9
Dinamarca	1994	35.4	39.3
Alemanha	1995	14.1	15.4
Grécia	1994	9.6	12.9
Espanha	1995	15.1	18
França	1993	20.2	27
Irlanda	1995	16.8	21.1
Itália	1994	18.2	23.2
Holanda	1995	11.8	13.9
Áustria	1994	15.8	22.5
Portugal	1993	14.8	17.5
Finlândia	1994	25.1	27.2
Suécia	1995	31.7	38.1
Reino Unido	1995	11.9	16.9

Fonte: *La mesure de l'emploi public dans les pays de l'OCDE: sources, méthodes et résultats*, OCDE 1997.

As diferenças entre os Estados Membros, como observado na Tabela 3, são bastante evidentes. O emprego no setor público restrito, em comparação ao emprego total, é maior nos países nórdicos. A **Dinamarca** apresenta o número mais alto (35.4% em 1994), seguida pela **Suécia** (31.7% em 1995) e pela **Finlândia** (25.1% em 1994). A **Bélgica**, a **França**, e a **Itália** mostram números em torno de 20%. A **Alemanha**, **Espanha**, **Áustria** e **Portugal** chegam perto de 15%. A Grécia apresenta o número mais baixo (9.6% em 1994), seguida pela **Holanda** (11.8% em 1995) e pelo **Reino Unido** (11.9% em 1995).

É interessante nos questionarmos sobre o que causa essas grandes diferenças nos números do emprego público entre os Estados Membros da UE. Essa questão é especialmente relevante, pois as diferenças na escala relativa de emprego governamental (1:3.7) são muito maiores do que as diferenças na proporção dos custos do governo na economia (1:1.6).¹¹

A explicação mais plausível para as significativas diferenças na escala do emprego público deve ser buscada, portanto, em como setores tais como saúde ou seguridade social estão organizados. Outro fator explicativo poderia ser a produtividade do trabalho no setor público. Entretanto, com base apenas nas estatísticas sobre o emprego público, é quase impossível fazer um julgamento sobre a existência, ou não, de conexão, entre o peso relativo do emprego no setor público e a produtividade do setor público.

A tabela 4 oferece uma visão geral da extensão para a qual o emprego no setor público tem evoluído ao longo de tempo. Os dados apresentados são oriundos das estatísticas sobre o emprego público da base de dados analítica do Serviço de Gestão Pública (*Public Management Service – PUMA*) da OCDE. Os dados dessa base de dados analítica, por sua vez, são baseados nos dados fornecidos pelo Sistema de Contas Nacionais. Entretanto, para alguns países, os dados foram complementados a partir de outras fontes – em geral também nacionais – de forma a permitir uma avaliação mais realista do emprego no setor público.

¹¹ De acordo com as contas nacionais da OCDE, os gastos totais com administração pública representaram 40,9% do PIB na Irlanda e 65,1% na Suécia.

Tabela 4: Desenvolvimento do emprego no setor público nos Estados Membros da UE

	Base de Dados Analítica				Diferença em %
País	1989	1991	1993	1995	1989-1995
Bélgica	738	731	720	694	-6
Dinamarca	780	776	780	774	-1
Alemanha (1995-1991)	4.273	5.811	5.620	5.424	-7
Grécia	379	372	373		-2
Espanha	1.598	1.752	1.758	1.786	12
França	5.118	5.179	5.409	5.543	8
Irlanda	192	195	210	215	12
Itália	3.622	3.643	3.632	3.569	-1
Luxemburgo	20	21	22	24	20
Holanda	746	737	733	727	-3
Áustria (1994=1994)	679	711	753	775	14
Portugal	641	681	765	772	20
Finlândia	510	520	481	489	-4
Suécia	1.426	1.427	1.324	1.278	-10
Reino unido	5.254	5.125	4.321	3.701	-30

Vários governos introduziram políticas de *downsizing* na administração pública, devido a pressões econômicas e financeiras para reduzir os gastos governamentais. Entretanto, a situação mostrada na tabela 4, não confirma inteiramente essa tendência no que diz respeito aos números absolutos para o emprego público. Os números mostram que, em nove – dos quinze – Estados Membros, o emprego público decresceu entre 1989 e 1995 mas também que, nesse mesmo período, aumentou em seis outros países.¹² O maior decréscimo no emprego público ocorreu no Reino Unido, onde este foi da ordem de 30% entre 1989 e 1995. Outros países onde o emprego governamental decresceu mais de 5% nesse período foram Bélgica, Alemanha¹³ e Suécia. Reduções menos substanciais no emprego público ocorreram na Dinamarca, na Grécia, na Itália, na Holanda e na Finlândia. Nos Estados Membros em que os números do emprego público cresceram, as percentagens de crescimento foram bastante altas, variando entre 8%, na França, e 20% em Portugal.

¹² Esta figura pode estar distorcida pelo fato de que o nível de emprego expresso em termos de “equivalente ao tempo integral” aumentou menos, devido à crescente importância do emprego em tempo parcial. Além disso, os números podem ser relativamente maiores devido ao fato de que a taxa de participação na força de trabalho no período de 1898 a 1995 aumentou na maioria dos Estados Membros.

¹³ O período com coberto pelos dados é 1991-1995 porque esses são os únicos números comparáveis ao longo do tempo em função da reunificação Alemã.

DESTAQUES DAS TENDÊNCIAS DA REMUNERAÇÃO E DO EMPREGO NO SETOR PÚBLICO¹

Introdução

1. Desde 1993, o Serviço de Gestão Pública (*Public Management Service – PUMA*), recentemente integrado ao Conselho Diretor de Desenvolvimento Territorial e de Governança Pública (GOV) da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), mantém o banco de dados “Emprego e Remuneração no Setor Público” (*Public Sector Pay and Employment – PSPE*). O interesse crescente por essas estatísticas envolve um número freqüente e cada vez maior de solicitações de informação que dizem respeito aos dados do PSPE, bem como o desenvolvimento de bancos de dados complementares em algumas outras organizações internacionais. Por exemplo, o Eurostat (Gabinete Estatístico da União Européia) e o Banco Mundial se esforçam para coletar dados similares, enquanto o Inter-American Development Bank iniciou projeto para um novo banco de dados. O banco de dados “Estatísticas do Emprego no Setor Público” (*Statistics on Public Sector Employment*) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) enfoca os dados relativos à força de trabalho no setor público.
2. Para esta atualização de 2002, o Secretariado enviou um questionário em abril último. O questionário deste ano foi modificado a fim de possibilitar a obtenção das séries históricas necessárias às comparações entre a situação atual e a situação da remuneração e do emprego no Setor Público em 1990. Esse esforço terá continuidade no próximo ano, graças a um novo sistema de gestão de dados que possibilitará uma perfeita interação entre os questionários enviados para os países membros e o banco de dados da OCDE. Esperamos, portanto, melhorar a qualidade dos dados, a credibilidade das séries históricas, a relevância dos comentários, bem como simplificar o gerenciamento das fontes.
3. Este documento tem o objetivo de fornecer aos países membros da OCDE algumas tendências selecionadas sobre a remuneração e o emprego no setor público. No processo de análise dos dados, foram utilizados apenas os dados de um grupo seletivo de países, principalmente pelo fato de que nem todos os entrevistados responderam a todos os itens do questionário. Dados mais detalhados, por país, podem ser encontrados nas tabelas do Apêndice. Até o momento, o banco de dados do PSPE contém dados de 28 dos 30 países membros da OCDE.

¹ Tradução do Relatório: OECD/ PUMA/HRM (2002)7. *Highlights of Public Sector Pay and Employment Trends–2002 update. Modernisation Review – The HRM Perspective. Human Resources Management (HRM) Working Party Meeting, OECD Headquarters, Paris, 7-8 October 2002.* Disponível em: [http://www.oilis.oecd.org/oilis/2002doc.nsf/LinkTo/PUMA-HRM\(2002\)7](http://www.oilis.oecd.org/oilis/2002doc.nsf/LinkTo/PUMA-HRM(2002)7).

Estrutura e Tendências do Emprego no Setor Público

O Tamanho do Emprego Público

4. As tabelas 1 e 2 do Apêndice mostram a evolução da força de trabalho no setor público dos países membros da OCDE, desde 1990, no que diz respeito ao “número de empregados” e ao “número de empregados no equivalente ao tempo integral”. A variação entre o primeiro e o último ano mostra uma queda no emprego total, devida, principalmente, às importantes reduções do emprego nas administrações federais/centrais que se seguiram às decisões políticas de reestruturação em muitos países membros da OCDE. No conjunto, as administrações regionais (regiões, províncias, cantões, *länders*² ou estados) e, em especial, as locais, foram particularmente poupadas; na Áustria, na Espanha, nos Estados Unidos e no Japão, a força de trabalho aumentou durante a última década, principalmente às expensas da administração central/federal.
5. Essa tendência se confirma pela “variação anual do emprego” (Tabelas 3 e 4 do Apêndice), que destaca as evoluções, respectivamente, da administração central/federal e de todo o setor público. Na maior parte dos países membros da OCDE, há um decréscimo significativo no emprego central/federal. Para a Austrália, por exemplo, este foi, em média, de 4,4% por ano entre 1990 e 2001, onde uma mudança de governo acarretou uma reestruturação do setor público, a qual reduziu o emprego de maneira rápida e massiva entre 1996 e 1997 (-23%); essa tendência, no entanto, declinou lentamente e o setor público chegou mesmo a contratar *staff* no ano de 2000.
6. Já no setor público como um todo essa tendência é atenuada (Tabela 4 do Apêndice). No entanto, durante a última década, a metade dos países representados reduziu sua taxa de emprego público (por exemplo, na Alemanha, em média -2,1% por ano entre 1991 e 2000). Durante o mesmo período, alguns países recrutaram servidores públicos continuamente, como foi o caso da Espanha, dos Estados Unidos, de Luxemburgo e, especialmente, da Irlanda (acrécimo de 2,3% por ano em média entre 1990 e 2001).
7. Para esses quatro países, esse acréscimo deve-se, primordialmente, a uma necessidade estrutural de servidores públicos para acompanhar o crescimento da população economicamente ativa. Na verdade, a participação do emprego público na composição da população trabalhadora total (Tabela 5 do Apêndice) permanece estável entre 1990 e 2001 na Espanha e nos Estados Unidos e decresce levemente na Irlanda e, um pouco mais, em Luxemburgo. No geral, nos últimos anos da década de 1990, com poucas exceções, a parcela da força de trabalho empregada no setor público decresceu. Dois fatores podem responder por isso: em primeiro lugar, muitos países introduziram políticas de *downsizing* no emprego público; em segundo, devido aos “*booms*” econômicos dos anos recentes, foram criados mais empregos no setor privado, o que, por sua vez, reduziu a parcela do setor público.

Estrutura do Emprego Público

Estrutura Setorial

8. A Tabela 1 abaixo mostra a distribuição das atividades setoriais entre os níveis de governo. Como se esperava, a “Defesa” constitui um elemento típico das funções do governo central/federal. A “Polícia” também é, freqüentemente, centralizada, exceto na Irlanda, no Japão e na Grécia, onde é administrada

² “Länders” são o equivalente a “estados federados” na Alemanha (N.T).

pelas autoridades locais. No caso da França, a administração dos policiais é dividida entre o estado e as autoridades locais.

9. Por outro lado, os setores Sociais e de Saúde são, geralmente, atribuídos aos governos locais ou regionais. Na Espanha, nos Estados Unidos, na França, na Hungria e na Suécia alguns funcionários públicos desses setores dependem do governo central. A Educação é o único setor em que podemos observar uma clara influência das estruturas nacionais. A Educação é geralmente atribuída às administrações regionais nos países federativos (Alemanha, Austrália, Canadá e Estados Unidos). Por outro lado, nenhum dos países cujo sistema educacional depende da administração central possui sistema federativo.

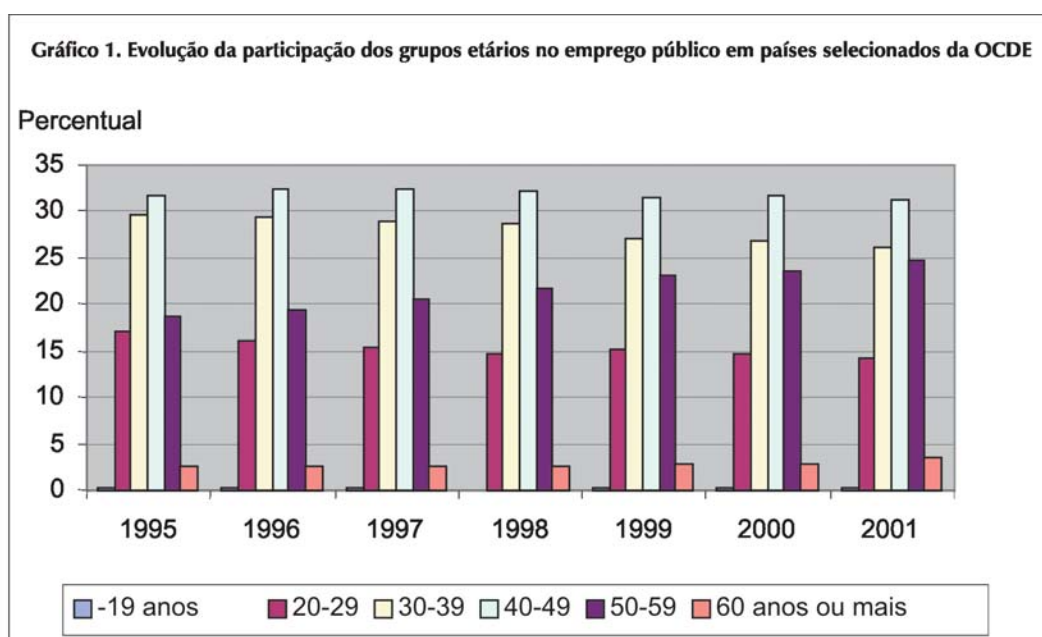
Tabela 1. Distribuição das funções setoriais por níveis de governo.

		ADMINISTRAÇÃO CENTRAL/FEDERAL	ADMINISTRAÇÃO REGIONAL ³	ADMINISTRAÇÃO LOCAL
S E T O R E S	Defesa	Canadá República Tcheca França Finlândia Grécia Hungria Itália Luxemburgo Holanda México Espanha Suécia Estados Unidos		
	Educação	França Hungria Itália Coréia Holanda Luxemburgo Suécia	Austrália Canadá Alemanha Irlanda Japão Espanha Estados Unidos	Canadá República Tcheca Finlândia Grécia Hungria Coréia México Estados Unidos
	Saúde	França Hungria Espanha Estados Unidos	Austrália Canadá França Alemanha Irlanda Japão Espanha Estados Unidos	República Tcheca Finlândia França Alemanha Grécia Hungria México Estados Unidos
	Polícia	República Tcheca Finlândia França Hungria Itália Coréia Luxemburgo Holanda Espanha Suécia	Irlanda Japão	França Grécia
	Social	Hungria Espanha Suécia	Austrália França Alemanha Irlanda Japão Estados Unidos	Finlândia França Alemanha Grécia Estados Unidos

³ Regiões, Províncias, Estados, Länders, Cantões etc. (N.T.)

Estruturas etárias

10. A maior parte das administrações nacionais terá que enfrentar a chegada da geração “baby-boom” à idade da aposentadoria na próxima década. Desde 1990, a participação dos grupos etários “de 50 a 59 anos” e “de 60 anos e mais” no emprego público aumentou continuamente (Tabela 6 do Apêndice). Esse fenômeno é particularmente significativo na Holanda, na Hungria e na Austrália. Nos próximos anos, a renovação das gerações vai requerer, sem sombra de dúvida, uma especial atenção, para que sejam preservados os equilíbrios das pirâmides populacionais. O gráfico 1, abaixo, mostra a queda da participação proporcional das faixas etárias mais jovens e o aumento da participação proporcional dos grupos etários mais velhos no emprego público.



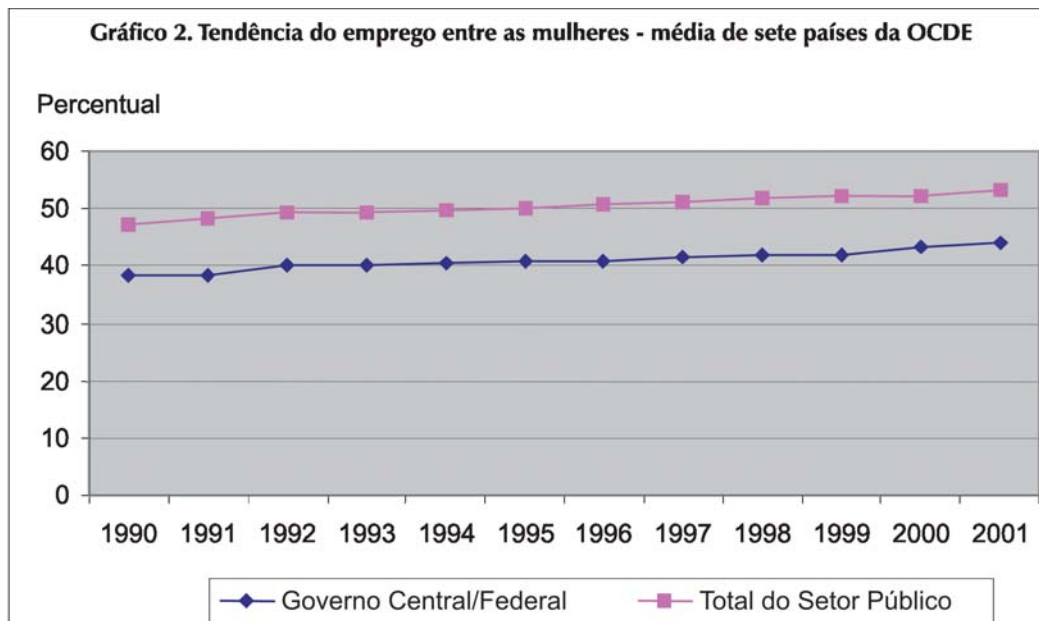
A rotatividade no emprego público

11. Permanecendo tudo como está, se desconsiderarmos os efeitos da geração “baby-boom”, a distribuição do emprego público por grupo etário permanece quase constante. Há diferenças notáveis entre os países no que diz respeito às idades de recrutamento e de afastamento: Luxemburgo contrata as pessoas mais jovens; a idade para aposentadoria no Japão é maior. Nos países membros para os quais há dados disponíveis, um terço do recrutamento é constituído de pessoas entre 20-29 anos (e mais de um quarto de pessoas entre 30-39 anos). Se as taxas de recrutamento decrescem regularmente com o aumento da faixa etária, a idade de aposentadoria é mais bem distribuída entre os três grupos de idade superior. A Tabela 7 do Apêndice mostra a evolução da rotatividade da força de trabalho pública. Mais uma vez, configura-se claramente o quadro de que a estagnação do volume de emprego no setor público desde 1990 deve-se principalmente ao baixo nível de recrutamento das administrações centrais/federais.

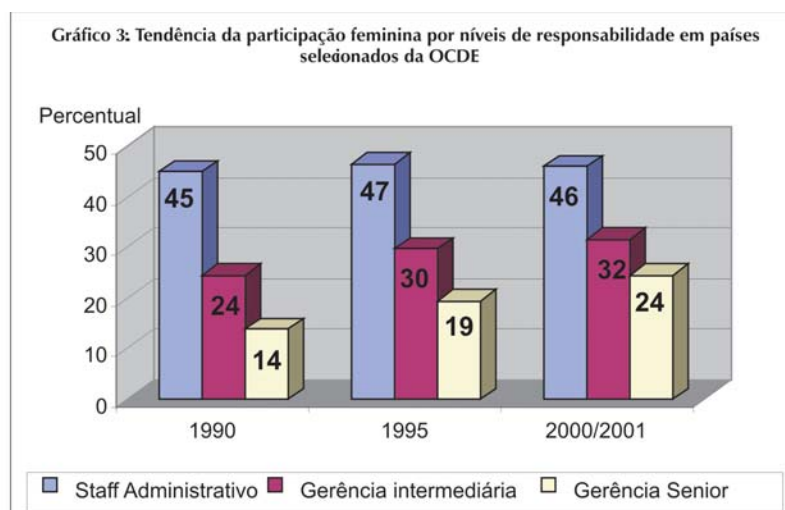
A participação das mulheres no emprego público

12. O Gráfico 2 mostra um crescimento constante da participação das mulheres no emprego público. Desde 1995 elas representam mais da metade da força de trabalho do setor público (os dados se referem aos sete países da OCDE para os quais há dados disponíveis desde 1990). A participação

das mulheres nas administrações federais/centrais segue essa tendência, com um hiato de mais de 10%. A Tabela 8 do Apêndice mostra, de forma mais detalhada, as diferenças entre os países.



13. Embora as mulheres respondam por somente 21,5% do emprego na administração federal da Alemanha, essa proporção aumentou significativamente desde 1990 (acréscimo de 5,4%). Durante a última década, a participação das mulheres no emprego público aumentou de forma significativa na maioria dos países examinados, exceto na Noruega, onde sua participação decresceu levemente entre 1994 e 2000. Por outro lado, na Hungria as mulheres respondem por mais de três quartos da força de trabalho pública e, na Finlândia, por 70% de todo o setor público.
14. O Gráfico 3 mostra a participação do emprego feminino de acordo com os níveis de responsabilidade. O crescimento da proporção de mulheres com alto nível de responsabilidade no setor público é muito importante: da ordem de 14% para 24% entre 1990 e 2000/2001, nos países para os quais há dados disponíveis desde 1990. Essa proporção é a média aritmética das taxas dos países examinados. As diferenças são notáveis entre os vários setores. A diferença entre a proporção de mulheres em altos cargos e em cargos administrativos é geralmente mais forte no exército e na polícia, enquanto que na Educação, na Saúde e nos setores sociais ela é mais moderada.



Estrutura ministerial e agências governamentais

15. Na pesquisa deste ano, demos prosseguimento à coleta de estatísticas referentes ao número de empregados públicos por ministério, bem como por agência. O objetivo dessa coleta de dados era analisar a proporção de empregados nos ministérios centrais e nas agências periféricas, e permitir a realização de comparações internacionais sobre as estruturas e o volume dos ministérios dos países membros da OCDE. Os dados coletados são relativos a 24 países e foram reunidos na Tabela 14 do Apêndice.

A remuneração no setor público

16. Os custos totais da remuneração para países membros da OCDE estão disponíveis na Tabela 10 do Apêndice. A participação dos custos nacionais com remuneração em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) é calculada a partir de 1990 (Tabela 11 do Apêndice). Essa proporção varia bastante de acordo com o país, indo de aproximadamente 3%, na Holanda, a mais de 14% na Dinamarca e em Portugal, o único país onde essa taxa aumenta firmemente desde 1990. No geral, a participação dos custos de remuneração em relação ao PIB decresceu desde 1990. Na maior parte dos países, o setor público segue o índice de preços ao consumidor. Nos países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia), bem como em alguns países do leste europeu (Hungria e Polônia) há um aumento do poder de compra dos empregados do setor público, cujos aumentos salariais são mais altos que a inflação.
17. A Tabela 12 do Apêndice traz a dispersão salarial (com base na remuneração anual) na administração central/federal e no setor público como um todo. A Tabela apresenta o primeiro e o último decil e a mediana dos salários desde 1990. As comparações entre as evoluções dos quocientes dos decis e da mediana (Tabela 13 do Apêndice) revelam uma estabilidade na variação existente entre os salários mais baixos e os mais altos desde 1990, com exceção da Hungria onde essa variação salarial aumenta, e da Polônia, onde ela diminui. A distribuição do salário entre homens e mulheres ainda não é igual: as mulheres representam dois terços dos empregados no primeiro decil e somente um terço dos empregados no nono decil.

APÊNDICE: LISTA DAS TABELAS

DADOS SOBRE REMUNERAÇÃO E EMPREGO NO SETOR PÚBLICO

I. Dados do Emprego Público

Tabela 1: Emprego Público Total

Tabela 2: Emprego Total do Setor Público Equivalente ao Período Integral

Tabela 3: Variação Anual no Emprego da Administração Central ou Federal

Tabela 4: Variação Anual no Emprego Público Total

Tabela 5: Participação do Emprego Público na Força de Trabalho (%)

Tabela 6: Relação de Emprego por Grupo Etário no Setor Público (%)

Tabela 7: Tendências do Fluxo de entrada e saída no Setor Público

Tabela 8: Tendências do emprego feminino no setor público (%)

Tabela 9: Participação Feminina em diversos níveis de responsabilidade (%)

II. Custos de Remuneração, Folha de Pagamento e Vencimentos.

Tabela 10: Custos de Remuneração do setor público (em moeda corrente nacional)

Tabela 11: Participação do Total de Custos de Remuneração do Setor Público como Percentagem do PIB

Tabela 12: Dispersão da Remuneração Anual (em moeda nacional)

Tabela 13: Dispersão das Remunerações no Setor Público

III. O Emprego Público nos Ministérios e nas Agências Nacionais

Tabela 14: Emprego em Ministérios/Departamentos/Secretariados e Agências Nacionais

Tabela 1 : Emprego Público Total

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Porcentagem de variação entre o primeiro e o último ano disponível 1990-2001
Austrália¹													
Administração Federal	406700	410300	397000	382300	359800	371700	354800	287700	264700	245600	251600	248500	-39%
Estados	1179100	1160200	1139800	1129300	1069300	1077800	1075900	1047600	1070700	1079900	1075000	1090600	-8%
Administração Local	160300	160900	161100	163500	159200	153500	154700	148900	138000	138700	139400	146700	-8%
<i>Total Setor Público</i>	<i>1746100</i>	<i>1731400</i>	<i>1697900</i>	<i>1675100</i>	<i>1588300</i>	<i>1603000</i>	<i>1585400</i>	<i>1484100</i>	<i>1473400</i>	<i>1464200</i>	<i>1466000</i>	<i>1485800</i>	<i>-15%</i>
Bélgica													
Administração Federal			82902	81627	81461	83511	83106	82872	82996	83768	85227		1992-2000 3%
Canadá²													
Administração Federal	406366	415387	411278	404734	394106	371053	356099	337713	330981	331685	339434	357308	1990-2001 -12%
Províncias	1387076	1401732	1409252	1397171	1375802	1370450	1315258	1301694	1300392	1296209	1303715	1313379	-5%
Administração Local	869121	888733	904250	909990	909161	907405	907146	891425	887527	885122	881641	881926	1%
<i>Total Setor Público</i>	<i>2662563</i>	<i>2705862</i>	<i>2724780</i>	<i>2711895</i>	<i>2679069</i>	<i>2648908</i>	<i>2578503</i>	<i>2530832</i>	<i>2518900</i>	<i>2513016</i>	<i>2524790</i>	<i>2552613</i>	<i>-4%</i>
República Tcheca³													
Administração Central								501786	490071	459769			1997-1999 -8%
Administração Local								239378	239131	256089			7%
Finlândia²													
Administração Central	146948	145877	145100	139886	132918	124670	122355	123214	124943	125481	123721	120541	1990-2001 -18%
Administração Local	433539	431650	412397	388842	394416	393621	408739	418172	416143	411151	415613	421537	-3%
<i>Total Setor Público</i>	<i>580487</i>	<i>577527</i>	<i>557497</i>	<i>528728</i>	<i>527334</i>	<i>518291</i>	<i>531094</i>	<i>547386</i>	<i>547086</i>	<i>536632</i>	<i>539334</i>	<i>542078</i>	<i>-7%</i>
França													
Administração Central								2488200	2522335	2547627	2576939		1997-1999 2%
Administração Regional								1045855	1060386	1076404			3%
Administração Local								1047645	1069249	1080056			3%
<i>Total Setor Público</i>								<i>4581700</i>	<i>4651970</i>	<i>4704087</i>			<i>3%</i>
Alemanha													
Administração Federal	652000		624700	602900	577600	546300	533200	526400	516000	510200	502000		1991-2000 -23%
Landers	2572000		2531300	2510700	2482000	2453400	2429900	2401900	2363100	2313700	2273300		-12%
Administração Local	2051400		2073500	1946800	1873300	1801500	1739300	1683300	1648500	1609700	1572000		-23%
<i>Total Setor Público</i>	<i>5275300</i>		<i>5229500</i>	<i>5060300</i>	<i>4932800</i>	<i>4801300</i>	<i>4702300</i>	<i>4611700</i>	<i>4527600</i>	<i>4433600</i>	<i>4347300</i>		<i>-18%</i>
Grécia													
Administração Central								31867	33057				1997-1998 4%
Administração Regional								193408	190783				-1%
Administração Local								46230	47057				2%
<i>Total Setor Público</i>								<i>2771505</i>	<i>270897</i>				<i>-0.2%</i>
Hungria													
Administração Central								280496	285221	284608	277894	275279	1997-2001 -2%
Administração Regional								533531	537394	515114	513542	513375	-4%
Administração Local								814027	822615	799722	791436	788654	-3%
<i>Total Setor Público</i>													1997-1998 -0.3%
Itália													
Administração Central								1641086	1636325	1623507			1%
Administração Regional								126634	127948				-0.4%
Administração Local								513630	511673				0.01%
<i>Total Setor Público</i>								<i>3107131</i>	<i>3107549</i>	<i>3108803</i>			1990-2001 -5%
Japão													
Administração Regional	1747818	1750762	1748480	1745622	1741060	1732662	1726305	1719993	1709973	1698256	1673344	1654866	-5%
Administração Local	1670146	1680108	1693879	1713039	1728707	1732512	1734314	1732918	1725000	1718244	1713665	1698725	2%

Tabela 1 (cont.): Emprego Público Total

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Porcentagem de variação entre o primeiro e o último ano disponível
Luxemburgo													1990-2001
Administração Central	874	943	971	1037	1052	1099	1112	1180	1175	1204	1283	1411	61%
Total Setor Público	16819	17157	17602	15401	15714	15938	16309	16690	17249	17778	18316	18934	13%
Holanda													1996-2000
Administração Central							569266	596288	605996	614439	629745		11%
Províncias							40617	38405	38257	38641	39235		-3%
Administração Local							175192	170347	172775	174953	177277		1%
Total Setor Público							785075	805040	817028	828033	846257		8%
Nova Zelândia													1991-2001
Administração Central	209580	203510	206280	206280	208670	201110	205150	197780	201230	208900	198180	205540	-2%
Administração Regional	29230	23730	23020	23020	23480	22910	23110	21270	21330	21190	21990	21680	-26%
Total Setor Público	238810	227240	229300	229300	232150	224020	228260	219050	222560	230090	220170	227220	-5%
Noruega													1999-2000
Total Setor Público										132210	133536		1%
Espanha													1990-2001
Administração Central	893492	852812	809590	832152	838345	852041	856863	838694	829875	830557	770956	689912	-23%
Administração Regional	514273	536983	565460	593453	612374	625771	620474	637218	671467	677160	690370	904041	76%
Administração Local	333843	355548	374656	366391	367032	371456	425156	450400	460054	504550	456368	455357	36%
Total Setor Público ⁴	1801006	1809511	1816116	1863027	1891279	1926651	1983258	2010085	2047645	2101724	2009206	2136788	19%
Suécia													1995-2001
Administração Central						241000	236000	232000	228000	227000	222000	215000	-11%
Suíça													1998-2001
Administração Federal		35389							30741	31307	32353	33791	10%
Turquia													1997-2000
Administração Central								308228	311446	316920	318085		3%
Províncias								1481574	1500711	1626408	1700567		15%
Administração Local								161500	162103	175320	178500		11%
Total Setor Público								1957302	1974260	2118648	2197152		13%
Estados Unidos													1990-2000
Administração Federal	3233332	3100361	3105764	3042822	2992865	2942541	2880700	2816388	2782761	2788350	2878819		-11%
Estados	3968265	4005321	4044914	4088075	4162944	4201836	4191726	4214451	4240779	4296673	4370562		10%
Administração Local	10564447	10742558	10892697	11059500	11278080	11442238	11621074	11844330	12077513	12339584	12620177		19%
Total Setor Público	17766044	17848240	18043375	18190397	18433889	18586615	18693500	18875169	19101053	19424607	19869558		12%

Notas :

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente.
2. Excluindo as Empresas Governamentais
3. Excluindo as Forças de Defesa Permanente e a Polícia.
4. Excluindo as universidades.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 2 : Emprego Total do Setor Público Equivalente ao Período Integral

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Percentagem de variação entre o primeiro e o último ano disponível
Áustria													1990-2000
Administração Federal	163900	163337	166691	169891	171822	169892	171579	171167	170876	169003	165093	161558	1%
"Landers"	143036	145473	146009	148244	150034	149538	143170	131393	132411	132857	132644		-7%
Administração Local	130996	134772	141155	142747	145102	147316	150092	140442	140355	139700	140527		7%
Total Setor Público	437932	443581	453856	460883	466958	466746	464841	443002	443642	441560	438264		0.1%
Bélgica													1992-2000
Administração Federal	76154.1	76004.2	75694	75998	73729	73189			73085	73349	76439		0.4%
República Tcheca 1													1997-1999
Administração Central	471861								460592	432757			-8%
Administração Local	223588								223855	240681			8%
França													1997-1999
Administração Central	2362400								2381830	2395159	2423577		1%
Regional Administration	963220								973952	998599			4%
Administração Local	927637								942787	951176			3%
Total Setor Público	4253257								4298569	4344934			2%
Hungria													1997-2001
Administração Central	274098								280802	280707	274299	271759	-1%
Administração Local	516743								523680	503216	501947	500743	-3%
Total Setor Público	790841								804482	783923	776246	772502	-2%
Irlanda													1990-2001
Administração Central	28090	28887	29519	29654	30155	31282	31030	30856	31562	32733	34068	36092	28%
Regional Administration	146696	148764	151563	154055	158642	160942	161450	164713	167901	175193	183605	193851	32%
Administração Local	26681	26715	26793	27060	26540	26479	26500	26500	26900	27400	28800	29300	10%
Total Setor Público	201467	204366	207875	210769	215337	218703	218980	222069	226363	235326	246473	259243	29%
Coréia													1990-2001
Administração Central	553746	567385	579884	583411	582570	574117	576637	578557	572948	565619	563682	566091	2%
Regional Administration	264375	286697	306295	316415	325028	331273	349157	357202	315386	310053	64802	64906	-75%
Administração Local									241192	237123			
Total Setor Público	818121	854082	886179	899826	907598	905390	925794	935759	888334	875672	869676	868120	6%
Holanda													1996-2000
Administração Central	491287	499525							516839	523697	537072		9%
Provinces	35623	34174							34313	34309	34473		-3%
Administração Local	154268	151793							154100	155764	156304		1%
Total Setor Público	681178	685492							705252	713770	727849		7%

Tabela 2 (cont.) : Emprego Total do Setor Público Equivalente ao Período Integral

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Percentagem de variação entre o primeiro e o último ano disponível 1991-2001
Nova Zelândia													
Administração Central	183700	178310	179640	179640	180810	175260	178380	171830	174090	178440	171640	177940	-3%
Regional Administration	27160	21770	21070	21070	21260	20580	20290	18840	18700	18480	18990	18700	-31%
Total Setor Público	210860	200080	200710	200710	202070	195840	198670	190670	192790	196920	190630	196640	-7%
Noruega													
Total Setor Público										111694	111046		1999-2000 -1%
Polônia													
Administração Central					133330	141494	156856	163487	171246	147835	135865		1994-2000 2%
Regional Administration										25786	45953		
Administração Local					135022	139295	133369	142114	138227	132769	133518		-1%
Total Setor Público					2082979	2107264	2118433	2142042	2169111	2186769	2151044		3%
Suécia													
Administração Central						228000	224000	220000	217000	217000	211000	204000	1995-2001 -11%

Nota :

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente e a Polícia

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 3 : Variação Anual no Emprego da Administração Central ou Federal

	1990/1991	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	Percentual de variação anual
Austrália ¹	0.9%	-4.8%	-23.3%	-8.7%	-7.8%	2.4%	-1.2%	1990-2001 -4.4%
Áustria ²	-0.3%	1.0%	-0.2%	-0.2%	-1.1%	-2.4%	-2.2%	1990-2001 -0.1%
Bélgica ²		-3.1%	-0.7%	-0.1%	0.4%	4.0%		1992-2000 0.0%
Canadá ³	2.2%	-4.2%	-5.4%	-2.0%	0.2%	2.3%	5.0%	1990-2001 -1.2%
República Tcheca ^{2,4}		2.2%	-5.1%	-2.4%	-6.4%			
Dinamarca ²				-1.2%	-5.8%	-0.2%	0.3%	
Finlândia ³	-0.7%	-1.9%	0.7%	1.4%	0.4%	-1.4%	-2.6%	1990-2001 -1.8%
França					1.4%	1.0%	1.1%	
Alemanha		-2.5%	-1.3%	-2.0%	-1.1%	-1.6%		1991-2000 -2.9%
Grécia				3.6%				
Hungria ²				1.7%	-0.2%	-2.4%	-0.9%	
Irlanda ²	2.8%	-0.8%	-0.6%	2.2%	3.6%	3.9%	5.6%	1990-2001 2.3%
Itália				-0.3%	-0.8%			
Coréia ²	2.4%	0.4%	0.3%	-1.0%	-1.3%	-0.3%	0.4%	1990-2001 0.2%
Luxemburgo	7.3%	1.2%	5.8%	-0.4%	2.4%	6.2%	9.1%	1990-2001 4.5%
Holanda ²			1.6%	3.3%	1.3%	2.5%		
Nova Zelândia		2.0%	-3.7%	1.7%	3.7%	-5.4%	3.6%	1991-2001 -0.2%
Polónia ²		9.8%	4.1%	4.5%	-15.8%	-8.8%		1994-2000 0.3%
Espanha	-4.8%	0.6%	-2.2%	-1.1%	0.1%	-7.7%	-11.7%	1990-2001 -2.3%
Suécia ²		-1.8%	-1.8%	-1.4%	0.0%	-2.8%	-3.4%	1995-2001 -1.8%
Suiça					1.8%	3.2%	4.3%	1991-2001 -0.5%
Turquia				1.0%	1.7%	0.4%		
Estados Unidos	-4.3%	-2.1%	-2.3%	-1.2%	0.2%	3.1%		1990-2000 -1.2%

Notas:

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente.
2. Equivalente a Período Integral
3. Excluindo as Empresas Governamentais
4. Excluindo as Forças de Defesa Permanente e a Polícia.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 4 : Variação Anual no Emprego Público Total

	1990/1991	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	Percentual de variação anual
Austrália ¹	-0.8%	-1.1%	-6.8%	-0.7%	-0.6%	0.1%	1.3%	1990-2001 -1.5%
Áustria ²	1.3%	-0.4%	-4.9%	0.1%	-0.5%	-0.8%		1990-2000 0.0%
Canadá ³	1.6%	-2.7%	-1.9%	-0.5%	-0.2%	0.5%	1.1%	1990-2001 -0.4%
República Tcheca ^{2,4}				-1.6%	-1.6%			
Dinamarca ²		2.4%		0.3%	0.4%	-0.2%	1.7%	
Finlândia ³	-0.5%		1.9%	-0.1%	-0.8%	0.5%	0.5%	1990-2001 -0.6%
França				1.5%	1.1%			
Alemanha		-2.1%	-2.0%	-1.9%	-2.1%	-2.0%		1991-2000 -2.1%
Grécia				-0.2%				
Hungria				1.0%	-2.9%	-1.0%	-0.4%	
Irlanda ²	1.4%	0.1%	1.4%	1.9%	3.8%	4.5%		1990-2001 2.3%
Itália				0.0%	0.0%			
Luxemburgo	2.0%	2.3%	2.3%	3.2%	3.0%	2.9%	3.3%	1990-2001 1.1%
Holanda ²			0.6%	2.8%	1.2%	1.9%		
Nova Zelândia		1.9%	-4.2%	1.6%	3.3%	-4.5%	3.1%	1991-2001 -0.5%
Polônia ²		0.5%	1.1%	1.2%	0.8%	-1.7%		1994-2000 0.5%
Espanha	0.5%	2.9%	1.3%	1.8%	2.6%	-4.6%	6.0%	1990-2001 1.6%
Turquia				1.2%	6.8%	3.6%		
United States	0.5%	0.6%	1.0%	1.2%	1.7%	2.2%		1990-2000 1.1%

Notas:

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente.

2. Equivalente a Período Integral

3. Excluindo as Empresas Governamentais

4. Excluindo as Forças de Defesa Permanente e a Polícia.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 5 : Participação do Emprego Público na Força de Trabalho (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Austrália ¹	20.8	20.5	19.9	19.6	18.3	17.9	17.5	16.4	15.9	15.6	15.2	15.2
Áustria ²	12.4	12.3	12.3	12.3	12.1	12.0	12.0	11.4	11.4	11.3	11.2	
Canadá ³	18.7	18.9	19.0	18.7	18.3	18.0	17.3	16.7	16.3	16.0	15.8	15.7
República Tcheca ^{2,4}								14.4	14.2	13.9		
Dinamarca ²								22.6	22.8	22.6	22.6	23.1
Finlândia ³	22.4	22.7	22.3	21.3	21.4	20.9	21.3	21.8	21.6	21.0	20.8	20.8
França								18.1	18.3	18.3		
Alemanha		13.3	13.2	12.8	12.5	12.2	11.9	11.6	11.3	11.0	10.7	
Grécia								6.4	6.1			
Hungria ²								20.4	20.5	19.5	19.2	19.3
Irlanda	15.2	15.2	15.3	15.1	15.1	15.0	14.6	14.4	14.0	13.9	14.1	
Itália								13.4	13.5	13.2		
Luxemburgo ²	8.8	8.8	8.7	7.5	7.4	7.3	7.2	7.5	7.1	7.0	6.9	6.7
Holanda ²							10.4	10.5	10.5	10.4	10.5	
Nova Zelândia		14.6	13.8	13.7	13.5	12.6	12.4	11.8	11.9	12.2	11.6	11.8
Nouega										5.7	5.7	
Polônia ²					12.2	12.3	12.4	12.5	12.6	12.8	12.4	
Espanha	11.8	11.4	11.4	11.6	11.6	11.8	11.9	11.9	12.0	12.1	11.2	12.0
Turquia								8.9	8.8	9.1	10.0	
Estados Unidos	14.1	14.1	14.1	14.1	14.1	14.0	14.0	13.8	13.9	13.9	14.1	

Notas:

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente.

2. Equivalente a Período Integral

3. Excluindo as Empresas Governamentais

4. Excluindo as Forças de Defesa Permanente e a Polícia.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 6 : Relação de Emprego por Grupo Etário no Setor Público (%)

Grupo Etário	abaixo de 19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e acima
Austrália	<i>Administração Federal</i>					
1990	1.49	27.13	33.58	25.59	10.16	2.04
2001	0.24	16.17	29.80	33.13	18.92	1.74
Variação (1990-2001)	-1.25	-10.97	-3.78	7.54	8.76	-0.30
Áustria	<i>Administração Federal</i>					
2001	0.59	11.40	29.79	33.59	21.66	2.97
Finlândia	<i>Administração Central</i>					
1993	0.16	14.80	29.58	34.61	18.47	2.37
2001	0.10	13.95	25.69	30.97	25.77	3.53
Variação (1993-2001)	-0.06	-0.86	-3.89	-3.65	7.30	1.16
	<i>Total Setor Público</i>					
2000	0.41	10.24	24.20	34.00	28.55	2.60
França	<i>Administração Central</i>					
1998	0.10	16.70	26.70	32.30	22.70	1.50
	<i>Total Setor Público</i>					
2000	2.10	19.80	25.90	30.00	20.60	1.60
Alemanha	<i>Administração Federal</i>					
1999	3.50	25.10	24.60	23.10	18.90	4.80
	<i>Total Setor Público</i> ¹					
1999	2.20	11.90	25.30	29.90	25.00	5.70
Grécia ²	<i>Administração Central</i>					
1998	0.35	2.60	21.00	45.20	25.20	5.60
Hungria	<i>Administração Central</i>					
1992	0.90	14.40	26.90	37.40	19.00	1.30
2001	0.10	14.90	20.60	29.40	30.20	4.90
Variação (1992-2001)	-0.80	0.50	-6.30	-8.00	11.20	3.60
	<i>Total Setor Público</i>					
1992	1.30	16.80	31.00	33.30	16.90	0.70
2001	0.10	13.60	22.80	34.50	26.00	3.00
Variação (1992-2001)	-1.20	-3.20	-8.20	1.20	9.10	2.30
Irlanda	<i>Administração Central</i>					
1995	0.09	20.02	41.03	24.95	10.70	3.22
2001	1.27	14.98	27.35	37.08	16.05	3.28
Variação (1995-2001)	1.18	-5.04	-13.68	12.13	5.36	0.06
	<i>Total Setor Público</i>					
1990	0.62	19.49	33.21	27.75	18.72	0.20
2001	0.20	15.49	25.50	32.41	26.22	0.17
Variação (1990-2001)	-0.42	-4.00	-7.70	4.65	7.50	-0.03
Coréia	<i>Administração Central</i>					
1998	0.12	16.00	38.60	29.27	16.00	0.01
	<i>Total Setor Público</i>					
1998	0.04	14.10	38.30	28.00	19.10	0.46
Luxemburgo	<i>Administração Central</i>					
2001	2.26	19.45	33.73	29.27	13.68	1.61
	<i>Total Setor Público</i>					
1995	0.04	15.90	30.08	31.10	19.80	3.08
2001	0.01	14.96	30.32	29.06	22.27	3.38
Variação (1995-2001)	-0.03	-0.94	0.24	-2.04	2.47	0.30
Holanda	<i>Administração Central</i>					
1993	1.70	20.70	30.20	32.20	14.30	0.90
2000	0.70	15.00	23.00	34.00	25.00	2.30
Variação (1993-2000)	-1.00	-5.70	-7.20	1.80	10.70	1.40
	<i>Total Setor Público</i>					
1993	1.30	19.10	30.50	32.90	15.30	0.90
2000	0.60	13.30	24.20	34.20	25.50	2.20
Variação (1993-2000)	-0.70	-5.80	-6.30	1.30	10.20	1.30
Noruega	<i>Total Setor Público</i>					
	(abaixo de 17)	(18-29)				
2000	0.02	13.33	26.99	27.50	25.34	6.82
Polônia	<i>Total Setor Público</i>					
	(24 abaixo de)	(25-34)	(35-44)	(45-54)	(55 e acima)	
1999	11.25	25.22	30.63	24.38	8.52	
Portugal	<i>Total Setor Público</i>					
	(abaixo de 29)					
1996	14.60	31.50	32.90	16.10	4.90	
Suécia	<i>Administração Central</i>					
1995	0.06	11.83	23.67	31.74	27.05	5.64
2001	0.05	9.67	23.16	26.19	33.72	7.21
Variação (1995-2001)	-0.02	-2.15	-0.51	-5.56	6.67	1.57
Suíça	<i>Administração Federal</i>					
1991	0.24	14.80	25.60	31.35	21.72	6.29
2001	0.10	11.24	26.71	29.00	28.05	4.91
Variação (1991-2001)	-0.14	-3.55	1.10	-2.36	6.33	-1.38
Turquia	<i>Total Setor Público</i>					
2000	10.20	24.80	46.30	16.50	1.80	0.40

Notas :

1. Os dados foram ajustados por razões de coerência estatística.

2. Ano mais recente disponível.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 7 : Tendências do Fluxo de entrada e saída no Setor Público

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Austrália	<i>Administração Federal</i>											
Entradas			9895	9289	9422	7451	8151	5684	6183	7922	11927	13454
Saídas			7465	8834	10211	12173	9182	15511	16706	14567	10015	8151
Diferença			2430	455	-789	-4722	-1031	-9827	-10523	-6645	1912	5303
Finlândia	<i>Administração Central</i>											
Entradas											2309	
Saídas											5132	
Diferença											-2823	
França ¹	<i>Administração Central</i>											
Entradas	41400	30400	34200	37300	39600	43900	40700	39300	42200		54357	
Saídas	39600	43600	44900	47600	47300	47600	49100	52300	54300		56207	
Diferença	1800	-13200	-10700	-10300	-7700	-3700	-8400	-13000	-12100		-1850	
Grécia	<i>Administração Central</i>											
Entradas	812	2665	2816	2164	2925	6797	3244	1636	1063			
Saídas	5638	5399	4391	2594	3300	5661	3468	4718	4374			
Diferença	-4826	-2734	-1575	-430	-375	1136	-224	-3082	-3311			
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas	6219	8353	7974	5317	6026	12284	9011	8296	4947			
Saídas	11508	11004	10827	5850	6947	10953	7776	10427	9142			
Diferença	-5289	-2651	-2853	-533	-921	1331	1235	-2131	-4195			
Hungria ²	<i>Administração Central</i>											
Entradas					4634	1186	383	1583	991	1332	2787	2533
Saídas					5031	981	1939	507	596	865	2808	1888
Diferença					-397	205	-1556	1076	395	467	-21	645
Irlanda	<i>Administração Central</i>											
Entradas						1668	713	898	1177	2282	1467	3258
Saídas						509	593	769	725	1048	557	485
Diferença						1160	121	129	452	1235	910	2773
Itália	<i>Administração Central</i>											
Entradas									36214			
Saídas									52041			
Diferença									-15827			
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas									52294			
Saídas									46706			
Diferença									5588			
Japão	<i>Administração Central</i>											
Entradas											29311	
Saídas											36150	
Diferença											-6839	
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas											75587	
Saídas											152683	
Diferença											-77096	
Coréia	<i>Administração Central</i>											
Entradas	36330	31958	32502	24115	21293	23754	21481	21688	19255	28641		
Saídas	17505	18679	20894	17764	21010	22066	16977	17018	33092	36776		
Diferença	18825	13279	11608	6351	283	1688	4504	4670	-13837	-8135		
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas	65453	64648	82083	54982	53487	50175	40614	39849	22723	33929		
Saídas	30059	28823	39058	38401	44832	39271	28739	28827	56011	56868		
Diferença	35394	35825	43025	16581	8655	10904	11875	11022	-33288	-22939		
Luxemburgo	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas												1820
Saídas												426
Diferença												1394
Holanda	<i>Administração Central</i>											
Entradas									7250			
Saídas									3450			
Diferença									3800			
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas									53900			
Saídas									33500			
Diferença									20400			
Polônia	<i>Administração Central</i>											
Entradas					112190	117261	108067	102171	99242	146836		
Saídas					81763	106841	98739	58203	107293	116235		
Diferença					30427	10420	9328	43968	-8051	30601		
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas					296071	286220	290362	255698	267179	360195		
Saídas					245780	273230	267410	201083	280936	384275		
Diferença					50291	12990	22952	54615	-13757	-24080		
Portugal	<i>Administração Central</i>											
Entradas		14768	14392	13906	18542	14741	15141	12239	21435	26837		
Saídas		6947	12783	16664	14534	13897	9953	8106	7664	7661		
Diferença		7821	1609	-2758	4008	844	5188	4133	13771	19176		
	<i>Total Setor Público</i>											
Entradas		28752	30597	31497	32943	30853	30107	24857	37497	40798	50608	
Saídas		16363	23956	30166	41067	27596	22098	20235	16411	16172	23031	
Diferença		12389	6641	1331	-8124	3257	8009	4622	21086	24626	27577	
Suécia	<i>Administração Central</i>											
Entradas		38900	23100	18300	27200	19500	18300	21500	21100	21700	19861	
Saídas		35100	24700	22100	28300	23100	24100	24500	25800	22800	29460	
Diferença		3800	-1600	-3800	-10200	4100	-4600	-3000	-4700	-1100	-9599	
Estado Unidos	<i>Administração Federal</i>											
Entradas											242032	
Saídas											213215	
Diferença											28817	

Notas

1. Excluindo as Forças de Defesa Permanente.

2. Incluindo os órgãos regionais e locais da administração central.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 8 : Tendências do emprego feminino no setor público (%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolução entre o primeiro e o último ano disponível
Austrália													
Administração Federal	45.5	46.0	46.6	47.4	47.8	47.2	47.7	48.1	48.7	49.1	49.9	51.4	5.9
Áustria													
Administração Federal	33.5			35.1	35.8	35.9	35.5	35.7	36.0	36.1	36.7	37.2	3.7
Canadá													
Administração Central				43.5		44.9			47.1				3.6
Total Setor Público	54.1	55.1	55.4	55.8	55.8	55.8	56.6	56.8	57.9	58.9	59.6	59.8	5.7
Finlândia													
Administração Central	42.3	41.9	44.7	44.5	45.6	44.9	45.2	45.1	45.8	46.1	46.4	47.8	5.5
Total Setor Público	65.2	65.2	65.6	65.5	66.8	67.8	68.1	68.2	69.0	69.0	69.2	70.5	5.3
França													
Administração Central	47.0		47.7		48.4		48.6	48.8	48.9	48.9	48.9	49.0	2.0
Total Setor Público									58.5	56.1			
Alemanha													
Administração Federal	16.1	18.0	18.6	19.1	20.1	20.7	20.9	21.0	21.2	21.4	21.5		5.4
Total Setor Público	42.7	49.1	49.5	49.6	50.0	50.1	50.1	50.1	50.2	50.2	50.3		7.6
Grécia													
Administração Central	36.0	36.4	40.3	39.5	40.6	39.6	39.7	40.4	39.3				3.3
Total Setor Público	43.7	43.6	49.0	48.1	48.4	47.4	49.7	50.6	49.8				6.1
Hungria													
Administração Central			77.6	77.7	76.9	77.4	76.5	78.1	78.1	77.9	77.9	78.6	1.0
Total Setor Público			73.4	72.9	70.5	71.3	71.8	72.7	73.4	73.6	73.2	74.5	1.1
Irlanda													
Administração Central						50.4	50.6	50.2	51.0	51.6	52.6	53.5	3.1
Itália													
Total Setor Público								49.7	50.1				0.4
Coréia													
Administração Central	28.2	28.7	29.1	30.0	29.9	30.5	31.7	32.4	33.6	33.1			4.9
Total Setor Público	24.0	24.4	25.3	26.2	26.2	27.3	27.4	28.7	29.7	29.8			5.8
Luxemburgo													
Administração Central												49.5	
Total Setor Público						41.7	42.6	44.0	45.4	46.0	46.5	46.8	5.0
Holanda													
Administração Central				27.3	27.5	27.8	28.1	29.5	30.5	31.3	38.9		11.6
Total Setor Público				29.6	30.6	32	32.4	32.7	34.4	35.6	36.9		7.3
Nova Zelândia													
Administração Central								40	40	41			1.0
Total Setor Público								58	58	60			2.0
Noruega													
Total Setor Público					44	44	44	44	44	42	43		-1.0
Portugal							59.4						
Administração Central													
Suécia													
Administração Central	52.2	46.7	46.8	46.4	45.5	44.1	44.0	44.1	44.6	45.2	46.2	47.7	-4.5
Suíça													
Administração Federal		16.4							22.7	23.1	24.3	25.4	9.0
Turquia													
Total Setor Público							34.2						
Estados Unidos													
Administração Federal		43.1	43.6	43.5	43.7	43.9	44.1	44.0	44.2	44.4	44.7	45.0	1.9
Total Setor Público	53.1	53.6	53.8	54.1	54.4	54.7	55.1	55.5	55.8	56.1	56.3		3.2

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 9 : Participação Feminina em diversos níveis de responsabilidade (%)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolução entre 1990 e o último ano disponível
Austrália	<i>Administração Federal</i>								
Pessoal Administrativo		51.6	52.0	52.4	53.0	53.7	54.5	56.0	
Gerentes Intermediários		26.3	27.5	28.1	29.4	31.6	33.0	35.0	
Gerentes Superiores		18.4	19.5	20.0	22.2	24.6	25.3	27.4	
Finlândia	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo							49.0		
Gerentes Intermediários							27.0		
Gerentes Superiores							23.0		
França	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo	53.5				54.2		48.2		-5.3
Gerentes Intermediários	61.4				62.0		46.5		-14.9
Gerentes Superiores	43.2				53.5		51.9		8.7
	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo	56.9				58.2		59.7		2.8
Gerentes Intermediários	59.4				62.0		64.7		5.3
Gerentes Superiores	40.8				44.8		46.5		5.7
Alemanha	<i>Administração Federal</i>								
Pessoal Administrativo	17.6	22.0				22.4	22.5		4.9
Gerentes Intermediários	11.9	17.7				20.0	20.1		8.2
Gerentes Superiores	6.8	12.2				14.3	14.8		8.0
	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo	46.3	53.9				54.3	55.0		8.7
Gerentes Intermediários	42.7	51.3				51.3	51.1		8.4
Gerentes Superiores	24.5	28.0				33.1	33.7		9.2
Grécia	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo	36	39.6			39.3				3.3
Gerentes Intermediários	24	38			40.1				16.1
Gerentes Superiores	10.6	22.1			30.1				19.5
Total	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo	43.7	47.4			49.8				6.1
Gerentes Intermediários	43.6	52			54.6				11.0
Gerentes Superiores	29.9	36			38.7				8.8
Hungria	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo		63					65.6	68.7	
Gerentes Intermediários		40.7					40.9	40.2	
Gerentes Superiores		27.7					40.3	41.6	
Total	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo		75.3					79.2	80.7	
Gerentes Intermediários		59.4					62.6	61.5	
Gerentes Superiores		48.3					53.5	54.9	
Irlanda	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo		73.6					74.0	73.8	
Gerentes Intermediários		37.1					42.5	47.4	
Gerentes Superiores		10.8					13.3	15.6	
Itália	<i>Administração Central</i>								
Gerentes Intermediários							23		
Gerentes Superiores							12		
Japão	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo							29.3		
Gerentes Intermediários							12.3		
Gerentes Superiores							1.3		

Tabela 9 (cont.): Participação Feminina em diversos níveis de responsabilidade (%)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolução entre 1990 e o último ano disponível
Coréia	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo	20.6	20.5					22.6		2.0
Gerentes Intermediários	1.8	2.1					3.9		2.1
Gerentes Superiores	1.2	1.3					1.3		0.1
	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo	18.4	22.9					25.9		7.5
Gerentes Intermediários	2	3					5.4		3.4
Gerentes Superiores	1.1	1.1					1.1		0.0
Luxemburgo	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo							59.5		
Gerentes Intermediários							44.7		
Gerentes Superiores							30.7		
	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo							42.1		
Gerentes Intermediários							57.2		
Gerentes Superiores							38.5		
Holanda	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo							41.8		
Gerentes Intermediários							25.5		
Gerentes Superiores							18.6		
	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo							51		
Gerentes Intermediários							25.5		
Gerentes Superiores							18.6		
Portugal	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo		80.9							
Gerentes Intermediários		43.9							
Gerentes Superiores		25.7							
Suécia	<i>Administração Central</i>								
Pessoal Administrativo	83	85.0					80.0	80.0	-3.0
Gerentes Intermediários	34	40.0					48.0	48.0	14.0
Gerentes Superiores	10	13.0					20.0	21.0	11.0
Suiça	<i>Administração Federal</i>								
Pessoal Administrativo							28.2		
Gerentes Intermediários							17.7		
Gerentes Superiores							6.9		
Turquia	<i>Total Administração Pública</i>								
Pessoal Administrativo		37							
Gerentes Intermediários		13							
Gerentes Superiores		15							
Estados Unidos	<i>Administração Federal</i>								
Pessoal Administrativo	53.2	52.4					52.5		-0.7
Gerentes Intermediários	15.2	21.1					28.1		12.9
Gerentes Superiores	11.1	19.2					24.4		13.3

Nota : As definições de nível de responsabilidade variam em cada país. As categorias podem ser definidas por títulos dos cargos, grau hierárquico ou nível de escolaridade.

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 10 : Custos de remuneração do setor público (em moeda corrente nacional, milhões)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Áustria (Euro)												
Administração Federal	6439	6964	7422	7932	8320	7835	7943	7973	8154	8330	8354	8494
Landers	4719	5178	5629	6076	6387	6616	6642	5739	5919	6190	6364	
Administração Local	3821	4147	4539	4843	5140	5376	5463	5236	5443	5473	5554	
Total Setor Público	14979	16288	17590	18851	19847	19827	20048	18949	19515	19993	20272	
Bélgica (Euro)												
Administração Federal	5580	5852	6030	6257	6537	6677	6564	6797	6906			
Administração Regional	6704	7374	7989	8597	9132	9658	9955	10338	10749			
Administração Local	5414	5804	6077	6464	6825	7054	7285	7498	7743			
Total Setor Público	17697	19030	20097	21318	22494	23389	23814	24633	25399			
Dinamarca (Kroner)												
Administração central								41221	42038	41528	43029	45653
Administração Local								119358	126588	131690	136992	146110
Total Setor Público								160579	168627	173218	180021	191762
Finlândia (Euro)												
Administração central	3999	4342	4327	4043	3954	3843	3886	3888	4089	4224	4383	4412
Administração Local	9179	9979	10073	9595	10091	10814	11622	11622	11958	12362	12799	13505
Total Setor Público	13179	14321	14399	13639	14045	14658	15508	15510	16047	16585	17182	17918
França (Euro)												
Administration Centrale	59358	53270	55073	58755	60083	62920	64852	66918	68691	71220		
Administration Régionale	51153	54324	58074	61457	64198	67799	70426	71110	74543	77677		
Alemanha (Euro)												
Administración Federal								26843	26638	26945	26536	26792
Landers								91368	92237	93004	94231	94487
Administración Local								38960	38705	39318	39165	39318
Total Setor Público								157171	157580	159267	159932	160597
Grécia (Euro)												
Administração central								8229	8911	9362	10230	
Hungary (Florint)												
Total Setor Público												1208087
Itália (Euro)												
Amministrazione central	54060	58719	61450	63256	45085	45148	58869	54578	56350	55910		
Amministrazione Local	12790	12245	10793	11110	10823	11226	11887	17646	18205	20385		
Japão (Yen, bilhões)												
Administração Regional	13581	14138	14498	14651	14970	15265	15639	15921	15934	15896	15791	
Administração Local	8687	9206	9621	9993	10303	10563	10781	11008	11111	11152	11086	

Tabela 10 (cont.): Custos de remuneração do setor público (em moeda corrente nacional, milhões)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Coréia (Won)												
Administração central												
Luxemburgo (Euro)												
Administração central								15921	15439	16082	17083	19607
Total Setor Público												0.48 1078
México (Peso)												
Administração Federal								17930	20859	21030	33330	
Nova Zelândia (New Zealand Dollar)												
Administração central			7412	7603	7677	7753	8135	8571	8342	8682	8889	9185
Holanda (Euro)												
Administração central								1780	1828	1898	1954	2208
Provinces								259	268	278	287	397
Administração Local								2368	2472	2565	2643	3128
Total Setor Público								4406	4567	4742	4884	5733
Polônia (Zloty)												
Administração central					18032	24663	24781	29881	31504			
Administração Local					6267	8468	14830	18467	20912			
Total Setor Público					24299	33131	39611	48348	52416			
Portugal (Euro)												
Administração central	5070	6437	7524	8071	8557	9345	10124	11066	12087	13086	14671	
Administração Regional			612	650	407	434	471	508	545	604	662	
Administração Local	524	647	737	779	878	957	1028	1108	1194	1321	1401	
Total Setor Público	5594	7084	8873	9500	9843	10736	11623	12683	13826	15011	16734	
Espanha (Euro)												
Administração central	13135	14549	16310	17013	17360	18565	18383	18455	18994	18690		
Administração Regional	7026	8096	9171	9833	10261	11061	12808	13550	14478	17049		
Administração Local	5397	6161	6977	7189	7303	7833	8491	8910	9197	9903		
Total Setor Público	33450	37965	43464	44983	45931	49079	51961	53424	55645	59193		
Suíça (Swiss Franc)												
Administração Federal		4393	4764	4748	4923	4839	4901	4766	4766	4799	4014	4482
Suécia (Krona)												
Administração central	82300					70000	73700	76600	77140	81350	85900	83900
Estados Unidos (Dollar)												
Administração Federal	116580	126520	133090	140140	138407	142282	142911	145110	148770	155678		

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 11: Participação dos Custos de Remuneração do Setor Público como Percentagem do PIB

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolução entre o primeiro e o último ano disponível
Áustria	11.21%	11.37%	11.59%	12.01%	12.00%	11.51%	11.26%	10.38%	10.27%	10.17%	9.90%		-1.31%
Bélgica	10.83%	11.12%	11.18%	11.52%	11.53%	11.56%	11.50%	11.33%	11.24%				0.41%
Dinamarca								14.38%	14.59%	14.27%	13.89%	14.26%	-0.12%
Finlândia	14.98%	17.05%	17.58%	16.46%	15.99%	15.44%	15.74%	14.51%	13.84%	13.77%	13.10%	13.18%	-1.80%
Alemanha								8.40%	8.17%	8.05%	7.88%	7.75%	-0.64%
Hungria												8.12%	
Luxemburgo												5.08%	
Holanda								2.91%	2.84%	2.80%	2.68%	2.97%	0.06%
Polónia					10.79%	10.75%	10.21%	10.24%	9.47%				-1.33%
Portugal	11.01%	12.13%	13.49%	13.73%	13.13%	13.28%	13.48%	13.64%	13.70%	13.93%	14.55%		3.54%
Espanha	10.71%	11.08%	11.78%	11.78%	11.31%	11.21%	11.19%	10.81%	10.54%	10.47%			-0.24%

Fonte: GDP : National Accounts of OECD Countries ; Compensation Costs : OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 12 : Dispersão da Remuneração Anual (em moedas nacionais)

		1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Finlândia (Euro)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>	13133	15650	16152	16350	16782	17103	17787	18689
	<i>Mediana</i>	17525	21153	21430	21753	22366	22942	23922	24966
	<i>Nono Decil</i>	29961	36399	37491	37186	38290	38591	40254	42040
França (Euro)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>	11235	13830	13977	14123	14470	14727		
	<i>Mediana</i>	17760	20489	20800	21056	21459	21751		
	<i>Nono Decil</i>	27215	32618	33496	34118	34667	35143		
Hungria (Florint)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>		271368	315360	351972	426000	502200	566016	658596
	<i>Mediana</i>		508716	580176	651900	774696	936000	1091508	1296360
	<i>Nono Decil</i>		1037676	1218996	1503852	1781460	2185776	2775684	3123444
<i>Total Setor Público</i>	<i>Primeiro Decil</i>		210504	234000	302256	358992	407796	456000	552588
	<i>Mediana</i>		386688	420000	528492	625416	727404	822600	953208
	<i>Nono Decil</i>		779376	862428	1046352	1242156	1467504	1683696	1901976
Luxemburgo (Euro)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>							26842	28871
	<i>Mediana</i>							40122	42991
	<i>Nono Decil</i>							73611	78143
<i>Total Setor Público</i>	<i>Primeiro Decil</i>							28293	30476
	<i>Mediana</i>							47515	50755
	<i>Nono Decil</i>							80173	84907
Holanda (Euro)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>				18188	18950	19723	20545	
	<i>Mediana</i>				24646	26023	26198	27662	
	<i>Nono Decil</i>				44135	46231	47614	51840	
<i>Total Setor Público</i>	<i>Primeiro Decil</i>				17632	18182	18683	19391	
	<i>Mediana</i>				25882	26535	27358	27864	
	<i>Nono Decil</i>				41145	42120	43672	44679	
Polônia (Zloty)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>		4213	5434	6272	8435	13503		16000
	<i>Mediana</i>			8277	11248	13261	16324	22726	27188
	<i>Nono Decil</i>			17706	23596	28127	32411	45133	51052
<i>Total Setor Público</i>	<i>Primeiro Decil</i>		4756	5619	6874	7956	10912		13071
	<i>Mediana</i>		6738	8594	10449	12292	16830		21823
	<i>Nono Decil</i>		11501	15012	18047	21003	29462		37830
Suécia (Krona)									
<i>Administração Central</i>	<i>Primeiro Decil</i>		151600	163150	170300	171600	180600	187200	189600
	<i>Mediana</i>		183500	198000	206400	210000	222000	232800	240000
	<i>Nono Decil</i>		276000	300000	314400	320400	340600	360000	372000

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 13 : Dispersão das Remunerações no Setor Público

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolução entre o primeiro e o último ano disponível
Finlândia	<i>Administração Central</i>												1990-2001
Decil 9 / Decil 1	2.28	2.26	2.23	2.33	2.37	2.33	2.32	2.27	2.28	2.26	2.26	2.25	2.25
Decil 9 / Mediana	1.71	1.71	1.70	1.72	1.73	1.72	1.75	1.71	1.71	1.68	1.68	1.68	1.68
Mediana / Decil 1	1.33	1.32	1.32	1.35	1.37	1.35	1.33	1.33	1.33	1.34	1.34	1.34	1.34
França	<i>Administração Central</i>												1990-1999
Decil 9 / Decil 1	2.42	2.41	2.39	2.41	2.38	2.36	2.40	2.42	2.40	2.39			-0.04
Decil 9 / Mediana	1.53	1.56	1.58	1.59	1.60	1.59	1.61	1.62	1.62	1.62			0.08
Mediana / Decil 1	1.58	1.54	1.51	1.52	1.49	1.48	1.49	1.49	1.48	1.48			-0.10
Hungria	<i>Administração Central</i>												1992-2001
Decil 9 / Decil 1			3.57	3.68	3.74	3.82	3.87	4.27	4.18	4.35	4.90	4.74	4.74
Decil 9 / Mediana			2.00	2.12	2.03	2.04	2.10	2.31	2.30	2.34	2.54	2.41	2.41
Mediana / Decil 1			1.79	1.74	1.84	1.87	1.84	1.85	1.82	1.86	1.93	1.97	1.97
	<i>Total Setor Público</i>												
Decil 9 / Decil 1			3.35	3.32	3.55	3.70	3.69	3.46	3.46	3.60	3.69	3.44	3.44
Decil 9 / Mediana			1.90	1.97	1.96	2.02	2.05	1.98	1.99	2.02	2.05	2.00	2.00
Mediana / Decil 1			1.76	1.68	1.81	1.84	1.79	1.75	1.74	1.78	1.80	1.72	1.72
Luxemburgo	<i>Administração Central</i>												2000-2001
Decil 9 / Decil 1											2.74	2.71	2.71
Decil 9 / Mediana											1.83	1.82	1.82
Mediana / Decil 1											1.49	1.49	1.49
	<i>Total Setor Público</i>												
Decil 9 / Decil 1											2.83	2.79	2.79
Decil 9 / Mediana											1.69	1.67	1.67
Mediana / Decil 1											1.68	1.67	1.67
Holanda	<i>Administração Central</i>												1997-2001
Decil 9 / Decil 1								2.43	2.44	2.41	2.52		0.10
Decil 9 / Mediana								1.79	1.78	1.82	1.87		0.08
Mediana / Decil 1								1.36	1.37	1.33	1.35		-0.01
	<i>Total Setor Público</i>												
Decil 9 / Decil 1								2.33	2.32	2.34	2.30		-0.03
Decil 9 / Mediana								1.59	1.59	1.60	1.60		0.01
Mediana / Decil 1								1.47	1.46	1.46	1.44		-0.03
Polônia	<i>Administração Central</i>												1994-2001
Decil 9 / Decil 1					4.16	4.20	4.34	4.48	3.84	3.34		3.19	3.19
Decil 9 / Mediana					2.15	2.14	2.10	2.12	1.99	1.99		1.88	1.88
Mediana / Decil 1					1.93	1.96	2.07	2.11	1.94	1.68		1.70	1.70
	<i>Total Setor Público</i>												
Decil 9 / Decil 1					2.70	2.42	2.67	2.63	2.64	2.70		2.89	2.89
Decil 9 / Mediana					1.72	1.71	1.75	1.73	1.71	1.75		1.73	1.73
Mediana / Decil 1					1.57	1.42	1.53	1.52	1.55	1.54		1.67	1.67
Suécia	<i>Administração Central</i>												1995-2001
Decil 9 / Decil 1						1.82	1.84	1.85	1.87	1.89	1.92	1.96	1.96
Decil 9 / Mediana						1.50	1.52	1.52	1.53	1.53	1.55	1.55	1.55
Mediana / Decil 1						1.21	1.21	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.27

Fonte: OECD Public Management Service, 2002. Copyright OECD 2002. Todos os direitos reservados.

Tabela 14 : Emprego Departamental Federal da Austrália

Último Ano Disponível : 2001

Nome do Departamento Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Departamento Federal da Defesa	15366	15103	263
Departamento Federal da Família e de Serviços Comunitários	5722	4849	873
Departamento Federal da Imigração e de Assuntos Multiculturais	3662	3411	251
Departamento Federal da Saúde e de Cuidados com o Idoso	3035	2799	236
Departamento Federal de Assuntos Internacionais e do Comércio	2693	2550	143
Departamento Federal da Indústria, da Ciência e de Recursos	2689	2531	158
Departamento Federal do Meio Ambiente e do Patrimônio	2660	2529	131
Departamento Federal da Agricultura, Pesca e Florestas	2602	2435	167
Departamento Federal de Assuntos de Veteranos	2260	2152	108
Departamento Federal do Emprego, de Relações com a Força de Trabalho e de Pequenos Negócios	1952	1849	103
Departamento Federal da Educação, do Treinamento e de Assuntos da Juventude	1330	1252	78
Procuradoria Geral	1234	1181	53
Departamento Federal de Comunicações, TI e Artes	1084	1014	70
Departamento Federal de Transportes e Serviços Regionais Federais	797	760	37
Departamento do Tesouro	698	668	30
Departamento Federal de Finanças	685	655	30
Primeiro Ministro e Gabinete	319	309	10
Departamento Federal de Reconciliação e de Assuntos dos Aborígenes e dos Ilhéus do Estreito de Torres	41	37	4
Total	48829	46084	2745

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Centrelink (previdência social)	22237	19127	3110
Agência Australiana de Tributação	19503	18128	1375
Serviço Aduaneiro da Austrália	4272	3851	421
Agência Australiana de Estatísticas	3188	2880	308
Comissão para os Aborígenes e para os Ilhéus do Estreito de Torres	1066	1044	22
Comissão Australiana de Valores Mobiliários e Investimentos	969	895	74
Comissão Eleitoral da Austrália	769	699	70
Tribunal de Família da Austrália	557	516	41
Biblioteca Nacional da Austrália	471	420	51
Comissão Australiana de Concorrência e Consumo	426	405	21
Autoridade de Comunicações da Austrália	406	395	11
Diretor da Promotoria Pública	404	336	68
Comissão de Previdência do Commonwealth	321	286	35
Outros	4587	4230	24
Total	59176	53212	5964

Tabela 14 (cont) : Emprego Federal Ministerial na Áustria

Último Ano Disponível : 2001

Nome do Ministério Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério Federal do Interior	1962	1934	
Ministério Federal da Defesa	1348	1329	
Ministério Federal de Assuntos Econômicos e do Trabalho	1175	1128	
Ministério Federal da Educação, da Ciência e da Cultura	1150	1115	
Ministério Federal da Agricultura e da Gestão do Florestamento, do Meio Ambiente e da Água	1134	1078	
Ministério Federal das Finanças	918	894	
Ministério Federal da Previdência Social e das Gerações	913	869	
Ministério Federal dos Transportes, da Inovação e da Tecnologia	695	677	
Chancelaria Federal	675	655	
Altas Autoridades	668	649	
Ministério Federal das Relações Exteriores	590	577	
Ministério Federal da Justiça	281	275	
Ministério Federal de Serviços Públicos e dos Esportes	149	141	
Total	11658	11321	

Emprego em Agência/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Escolas e Administração escolar	47482	41909	
Polícia	30986	30330	
Exército	24422	24259	
Universidades e Instituições Científicas	21322	19782	
Organizações Tributárias e Alfandegárias	14250	13582	
Cortes, Prisões	11523	10995	
Imóveis, Calibração e Geodésia	3647	3504	
Institutos para a Agricultura e Florestamento, Gestão da Água	2849	2609	
Assistência Social	1646	1518	
Assuntos Extranjeros: Representações	783	788	
Outros	976	962	
Total	159886	150238	

Tabela 14 (cont) : Emprego Ministerial na Bélgica

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Finanças	33637	29846	
Ministério da Justiça	9168	8154.9	
Ministério do Interior	4303	3819	
Ministério de Assuntos Sociais, Saúde Pública e Meio Ambiente	3145	2691.3	
Ministério de Assuntos Econômicos	2728	2301	
Ministério da Defesa	2675	2453.6	
Ministério para a Classe Média e Agricultura	1898	1650.1	
Ministério para Assuntos Estrangeiros, Comércio e Cooperação para o Desenvolvimento	1752	1501.6	
Ministério for Employment and Labour	1546	1362.9	
Ministério para Comunicações e Infraestrutura	1327	1173.8	
Ministério do Setor Público	545	458.5	
Gabinete do Primeiro Ministro	417	377	
Total	63141	55790.5	

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Agência Nacional de Emprego	5470	4172.9	
Agência Nacional de Pensões	2393	2076.1	
Agência Reguladora da Navegação Interna	1711	1512	
Controle da Indústria de Construção	1704	1528.7	
Agência Nacional da Previdência Social	1406	1226.4	
Instituto Nacional de Seguridade para a Doença e a Incapacitação	1298	1170.9	
Agência Nacional de Benefícios Familiares para Empregados	975	823.7	
Instituto Nacional de Previdência Social para Trabalhadores Autônomos	871	797.8	
Caixa Auxiliar de Seguro Desemprego	607	492.3	
Instituto Belga de Serviços de Correios e Telecomunicações	388	362.7	
Instituto Nacional de Inválidos de Guerra, Veteranos e Vítimas de Guerra	388	310.7	
Agência Nacional de Feriados Anuais	372	310.2	
<i>Outros</i>	4054	3534.9	
Total	21637	18319.3	

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na República Tcheca

Último Ano Disponível :1999

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério do Interior	2049		
Ministério das Finanças	1217		
Ministério da Defesa	1103		
Ministério da Agriculture	1092		
Ministério dos Transportes e das Telecomunicações	796		
Ministério das Relações Exteriores	773		
Ministério da Indústria e do Comércio	734		
Ministério do Trabalho e de Assuntos Sociais	563		
Ministério do Meio Ambiente	561		
Ministério da Educação, da Juventude e dos Esportes	415		
Ministério da Justiça Federal	377		
Ministério do Desenvolvimento Regional	359		
Ministério of Saúde	291		
Ministério da Cultura	228		
Total	10558		

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 1999

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Agência Tcheca de Estatística	2012		
Administração de Recursos de <i>Commodities</i> do Estado	467		
Agência de Propriedade Industrial	266		
Agência Tcheca de Mineração	211		
Agência de Segurança Nacional	190		
Agência Estatal de Segurança Nuclear	171		
Agência de Sistemas de Informação Pública	130		
Comissão Tcheca de Valores Mobiliários	127		
Agência de Proteção à Concorrência	125		
Agência Tcheca de Geodética e Cadastral	67		
Total	3766		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Finlândia

Último Ano Disponível : 2001

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério de Assuntos Estrangeiros	1652	1603	49
Ministério da Agriculture e Florestas	454	431	23
Ministério de Assuntos Sociais e da Saúde	453	431	22
Ministério do Comércio e da Indústria	354	348	6
Ministério do Interior	350	338	12
Ministério do Trabalho	346	338	8
Ministério da Justiça	341	326	15
Ministério das Finanças	338	328	10
Ministério da Educação	332	323	9
Ministério do Meio Ambiente	322	304	18
Gabinete do Primeiro Ministro	230	221	9
Ministério dos Transportes e da Comunicações	176	163	13
Ministério da Defesa	119	115	4
Gabinete do Presidente	64	59	5
Gabinete do Chanceler da Justiça	33	29	4
Total	5564	5357	207

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Universidades e Escolas Técnicas	25866	22185	3681
Forças de Defesa	16522	16044	478
Polícia Local	9152	8904	248
Agência Nacional Tributária	6038	5461	577
Defesa das Fronteiras	2980	2944	36
Centro de Pesquisas Técnicas	2877	2603	274
Administração Presidiária	2652	2586	66
Administração Alfandegária	2452	2252	200
Cortes	2307	2191	116
Institutos para o Meio Ambiente Local	2042	1755	287
Agência de Tribunais e de Execução	2024	1936	88
Agência de Vistoria da Terra	1636	1482	154
Agência de Construção Civil da Administração da Defesa	1406	1302	104
Administração de Estradas	1077	989	88
<i>Outros</i>	<i>41510</i>	<i>38102</i>	<i>3408</i>
Total	120541	110736	9805

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na França

Último Ano Disponível : 2000

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério da Educação	1189024	1130729	139467
Ministério da Defesa e de Assuntos de Veteranos	430098	427714	9821
Ministério da Economia, das Finanças e da Indústria	202673	185821	53133
Ministério de Equipamentos, da Habitação, dos Transportes e do Meio Ambiente	117239	112039	15887
Ministério do Interior	184278	176763	17902
Ministério da Justiça	68159	64011	11473
Ministério da Agricultura	38020	33708	9595
Ministério do Emprego e da Solidariedade	30602	27803	9482
Ministério das Relações Exteriores e Cooperação	19214	18798	1132
Ministério da Cultura	14728	14165	1953
Outros	26204	21021	12146
Total	2320239	2212573	281991

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Federal Ministerial na Alemanha

Último Ano Disponível : 2002

Nome do Ministério Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério Federal da Defesa	3478	279	
Ministério Federal das Relações Exteriores	2464	203	
Ministério Federal das Finanças	2192	237	
Deutscher Bundestag (Parlamento Federal da Alemanha)	2112	356	
Ministério Federal de Economia e Tecnologia	1685	230	
Ministério Federal dos Transportes, da Construção Civil e da Habitação	1569	197	
Ministério Federal do Interior	1167	145	
Ministério Federal do Trabalho e de Assuntos Sociais	1038	175	
Ministério Federal da Educação e Pesquisa	1007	192	
Ministério Federal de Proteção ao Consumidor, da Alimentação e da Agricultura	909	152	
Ministério Federal para o Meio Ambiente, Conservação da Natureza e Segurança Nuclear	800	129	
Agência de Imprensa e Informação	635	84	
Ministério Federal de Justiça	633	113	
Supremo Tribunal Federal	574	59	
Ministério Federal da Saúde	568	112	
Ministério Federal para a Cooperação Econômica e o Desenvolvimento	559	86	
Chancellor e Gabinete do Chanceler	489	34	
Ministério Federal para Assuntos Familiares, Cidadãos da Terceira Idade, Mulheres e Jovens	482	95	
"Deutscher Bundesrat" (Conselho Federal da Alemanha)	183	25	
Tribunal Federal Constitucional	172	39	
Ministério do Estado na Chancelaria Federal para a Mídia e os Assuntos Culturais	167	28	
President da República Federal e Gabinete do Presidente	159	14	
Total	23042	2984	

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2000

Agência/Administração Supervisionada pelos Ministérios Federais	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério Federal da Defesa	319264	15611	
Ministério Federal do Interior	54766	4085	
Ministério Federal das Finanças	48474	5295	
Ministério Federal dos Transportes, da Construção Civil e da Habitação	24780	2893	
Ministério Federal da Economia e da Tecnologia	7592	1238	
Ministério das Relações Exteriores	6216	517	
Ministério Federal de Proteção ao Consumidor, da Alimentação e da Agricultura	4217	1164	
Ministério Federal da Justiça	3746	585	
Ministério Federal da Saúde	2957	628	
Ministério Federal para o Meio Ambiente, Conservação da Natureza e Segurança Nuclear	2083	565	
Ministério Federal do Trabalho e de Assuntos Sociais	1661	276	
Ministério Federal para Assuntos Familiares, Cidadãos da Terceira Idade, Mulheres e Jovens	1211	282	
Chanceler e Gabinete do Chanceler	787	128	
Supremo Tribunal Federal	497	56	
Ministério Federal da Educação e Pesquisa	104	23	
Deutscher Bundestag (Parlamento Federal da Alemanha)	53	17	
Presidente da República Federal e Gabinete do Presidente	32	6	
Outros	538	91	
Total	478978	33460	

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Grécia

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério dos Transportes e das Comunicações	3740		
Ministério das Finanças	2957		
Ministério das Relações Exteriores	2395		
Ministério do Meio Ambiente, Planeamento Urbano e Obras Públicas	2027		
Ministério da Economia Nacional	1753		
Ministério da Agricultura	1682		
Ministério da Defesa	1368		
Ministério da Cultura	1035		
Ministério da Educação e Assuntos Religiosos	756		
Ministério da Saúde e do Bem-estar	704		
Ministério da Indústria, Energia e Tecnologia	624		
Secretariado Geral de Administração Pública	594		
Ministério do Comércio	588		
Ministério da Ordem Pública	571		
Ministério da Imprensa e da Comunicação de Massa	558		
Ministério do Trabalho e da Previdência Social	422		
Ministério da Justiça	356		
Ministério do Interior, da Administração Pública e da Descentralização	329		
Ministério da Marinha Mercante	245		
Ministério da Macedônia - Trácia	112		
Ministério do Egeu	81		
Ministério do Turismo	6		
Total	22903		

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Agência/Administração Supervisionadas pelos Ministérios	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério do Trabalho e da Previdência Social	7154		
Ministério da Educação e Assuntos Religiosos	489		
Ministério da Saúde e do Bem-estar	415		
Ministério da Agricultura	292		
Ministério da Cultura	247		
Ministério Marinha Mercante	226		
Ministério do Meio Ambiente, Planeamento Urbano e Obras Públicas	159		
Ministério das Finanças	145		
Secretariado Geral da Administração Pública	57		
Ministério das Relações Exteriores	3		
Total	9187		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Hungria

Último Ano Disponível : 2001

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Relações Exteriores	1987	1937	116
Ministério da Agricultura e do Desenvolvimento Regional	761	755	12
Ministério de Assuntos Econômicos	675	673	7
Ministério das Finanças	567	567	2
Ministério do Meio Ambiente	558	552	16
Ministério da Educação	534	533	2
Gabinete do Primeiro Ministro	445	441	8
Ministério do Interior	424	424	1
Ministério dos Transportes e da Gestão da Água	362	360	5
Ministério da Justiça	287	286	5
Ministério da Saúde	266	257	19
Ministério da Herança Cultural	245	245	
Ministério de Assuntos Sociais e da Família	240	239	3
Ministério da Defesa	229	227	6
Ministério da Juventude e dos Esportes	168	168	1
Total	7748	7664	203

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Administração do Controle Financeiro e Tributário	971	968	8
Diretorado de Pagamento de Pensões	951	947	18
Agência Húngara Central de Estatísticas	839	826	35
Central de Processamento de Dados, Agência Eleitoral e de Registro	573	573	
Comitê Nacional de Bosques e Florestas	520	518	7
Fundo Nacional de Seguro Saúde	515	513	7
Agência Nacional de Especialidade Médica	486	476	28
Autoridade de Supervisão Financeira	402	400	7
Diretorado Criminal do TFCA	366	366	
Agência de Orçamento Agrícola	324	318	19
Autoridade de Comunicação	296	296	
Agência TFCA para Conciliação de Impostos e Informática	287	287	3
Outros	4131	4853	132
Total	10661	10597	214

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Departamental na Irlanda

Último Ano Disponível : 2001

Nome do Departamento	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Departamento Social, da Comunidade e de Assuntos da Família	4803	4462.5	681
Departamento da Agricultura e da Alimentação	4660	4452	416
Departamento de Justiça, Igualdade e Reforma Legal	3187	3007	360
Departamento da Educação e Ciência	1243	1182.5	121
Departamento de Empreendimentos, do Comércio e do Emprego	1072	1016	112
Departamento do Meio Ambiente e do Governo Local	951	911	80
Departamento de Relações Exteriores	940	910.5	59
Departamento das Artes, da Herança, Gaeltacht e o Islan	867	857.5	19
Departamento de Empreendimentos Públicos	683	656	54
Departamento das Finanças	638	600.5	75
Departamento da Saúde e das Crianças	591	551	80
Departamento Marítimo e de Recursos Naturais	474	451.5	45
Departamento de Defesa	467	424	86
Taoiseach (Primeiro Ministro)	217	208.5	17
Departamento de Turismo, Esportes e Recreação	114	108	12
Total	20907	19798.5	2217

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Administradores da Receita	6904	6465.5	877
Serviço dos Tribunais	1038	986.5	103
Agência Central de Estatísticas	682	642	80
Agência de Obras Públicas	579	561.5	35
Perícia Regulamentar	322	314	16
Oireachtas (Parlamento)	319	313	12
Advogado Consultivo Chefe do Estado	247	239	16
Comissão de Serviço Público	198	188	20
Agência de Valorização	126	120	12
Controller e Auditor Geral	117	116.5	1
Outros	358	346	24
Total	10890	10292	1196

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Itália

Último Ano Disponível : 1999

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Finanças	65340		
Ministério da Justiça	52327		
Ministério da Defesa	41577		
Ministério de Assuntos Culturais	22924		
Ministério do Interior	22885		
Ministério da Educação	19516		
Ministério do Tesouro	14255		
Ministério do Trabalho	14195		
Ministério dos Transportes	7546		
Ministério das Relações Exteriores	5072		
Presidência do Conselho	4271		
Ministério da Saúde	3494		
Ministério da Comunicação	2106		
Ministério da Indústria	1675		
Ministério da Agricultura	1590		
Ministério do Meio Ambiente	618		
Ministério da Universidade	505		
Ministério do Comércio Exterior	485		
Ministério de Obras Públicas	398		
Total	280779		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial in Korea

Último Ano Disponível :

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério da Educação and Human Resources Development	298585		
Ministério of Information and Communication	29830		
Ministério of Justice	15977		
Ministério of Maritime Affairs and Fisheries	3895		
Ministério da Agricultura and Forestry	3689		
Ministério of Construction and Transportation	3401		
Ministério da Saúde and Welfare	2994		
Ministério do Trabalho	2698		
Ministério of Government Administração and Home Affairs	2404		
Ministério das Relações Exteriores e do Comércio	1897		
Ministério da Cultura e Turismo	1691		
Ministério do Meio Ambiente	1303		
Ministério do Comércio, da Indústria e da Energia	1028		
Ministério da Defesa Nacional	945		
Ministério das Finanças e da Economia	660		
Ministério da Ciência e Tecnologia	406		
Ministério da Unificação	402		
Ministério do Planejamento e Orçamento	248		
Ministério da Equidade de Gêneros	102		
Gabinete do Primeiro Ministro	81		
Outros	22502		
Total	394738		

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Agência Nacional de Polícia	96102		
Administração da Rede Ferroviária Nacional	29623		
Serviço Nacional de Tributação	16845		
Gabinete do Procurador Público	8002		
Agência Nacional de Política Marítima	5082		
Serviços Alfandegários	4140		
Administração para o Desenvolvimento Rural	2052		
Gabinete Nacional de Estatísticas	1692		
Administração da Força de Trabalho Militar	1491		
Outros	6324		
Total	171353		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial em Luxemburgo

Último Ano Disponível :

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Relações Exteriores, do Comércio, da Cooperação, da Ação Humana e da Defesa	175	168	7
Ministério de Estado	163	152	11
Ministério da Economia	80	74	6
Ministério da Família, da Solidariedade Social e da Juventude	76	61	15
Ministério do Interior	76	75	1
Ministério dos Transportes	68	62	6
Ministério da Justiça	62	54	8
Ministério dos Pequenos Empreendimentos, do Turismo e da Habitação	57	55	2
Ministério das Finanças	49	44	5
Ministério da Cultura, do Ensino Superior e da Pesquisa	45	40	5
Ministério Trabalho e do Emprego	38	33	5
Ministério da Agricultura, do Cultivo de Vinhedos e do Desenvolvimento Rural			
Ministério de Obras Públicas	33	27	6
Ministério da Saúde	31	28	3
Ministério do Serviço Público e da Reforma Administrativa	29	23	6
Ministério do Meio Ambiente	28	22	6
Ministério da Promoção Feminina	22	18	4
Ministério da Previdência Social	13	8	5
Ministério da Educação, do Treinamento Vocacional e dos Esportes	12	12	0
Total	1057	956	101

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Administração de Pontes e Estradas	1119	1086	33
Administração da Tributação Direta	632	508	124
Administração Alfandegária	500	476	24
Agência de Agrimensura	327	275	52
Autoridades Penitenciárias	302	293	9
Comissão Nacional para as Florestas	241	223	18
Departamentos de Engenharia da Administração da Agricultura	163	142	21
Administração de Obras Públicas	153	142	11
Administração do Aeroporto	150	148	2
Administração de Registos e Topografia	141	119	22
Outros	668	596	72
Total	4396	4008	388

Tabela 14 (Cont.) : Emprego nos Secretariados Federais do México

Último Ano Disponível : 2000

Nome do Secretariado Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Secretariado Federal da Educação	266335		
Secretariado Federal da Defesa	183297		
Secretariado Federal da Saúde	66417		
Secretariado Federal das Finanças	54668		
Secretariado Federal da Marinha	53729		
Secretariado Federal das Comunicações e dos Transportes	39963		
Secretariado Federal da Ecologia e dos Recursos Naturais	37387		
Secretariado Federal da Agricultura	32073		
Secretariado Federal do Interior	31901		
Procurador Geral da República	18605		
Secretariado Federal do Desenvolvimento Social	10549		
Secretariado Federal do Comércio (Economia)	8822		
Secretariado Federal da Reforma Agrária	8552		
Secretariado Federal do Trabalho	6975		
Secretariado Federal das Relações Exteriores	4023		
Secretariado Federal do Controller Geral	2709		
Gabinete do Presidente	2504		
Secretariado Federal do Turismo	2272		
Tribunal Agrário	1588		
Tribunal Fiscal	1443		
Secretariado Federal da Energia	1195		
Total	835007		

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2000

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Agências do Ministério das Finanças	42922		
Agências do Ministério da Ecologia e dos Recursos Naturais	26726		
Agências do Ministério da Educação	15200		
Agências do Ministério do Interior	9988		
Agências do Ministério da Saúde	9662		
Agências do Ministério da Agricultura	3206		
Agências do Ministério da Reforma Agrária	2645		
Agências do Ministério das Comunicações e do Transporte	2325		
Agências do Ministério do Trabalho	489		
Agências do Ministério de Desenvolvimento Social	442		
Outros	1297		
Total	114902		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Holanda
Último Ano Disponível : 2001

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Finanças	34190	31754	4565
Ministério da Justiça	32818	30465	5212
Ministério dos Transportes, de Obras Públicas e de Gestão da Água	15076	14417	1544
Ministério da Agricultura, de Gestão da Natureza e da Qualidade da Alimentação	7469	7004	1118
Ministério da Saúde, do Bem-estar e dos Esportes	4783	4331	1079
Ministério de Assuntos Econômicos	4738	4422	742
Ministério da Habitação, do Planejamento Espacial e do Meio Ambiente	4242	3933	824
Ministério da Educação, da Cultura e da Ciência	3374	3066	694
Ministério das Relações Exteriores	3042	2947	205
Ministério de Assuntos Sociais e do Emprego	2450	2302	474
Ministério do Interior	2335	2193	365
Ministério de Assuntos Gerais	372	331	84
Total	114889	107165	16906

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)
Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Serviço de Instituições Custodiais	16118		
Serviço de Imigração e Naturalização	3318		
Rijks gebouwendienst	890		
Agência Central de Cobrança de Multas	525		
Bureau heffingen	470		
LASER	451		
Centrale Financiële instellingen	430		
KNMI	421		
Rijksdienst Radiocommunicatie	315		
Plantenziektkundige Dienst	312		
Rijks Archiefdienst	244		
SENER	225		
Centrale Archief Selectiedienst	110		
College Beoordeling Geneesmidd.	110		
Basisadmi. En Persoonregistratie	51		
Info.voorz. Overheidspersoneel	48		
Centro para a Promoção de Importação de Países em Desenvolvimento	17		
Total	24055		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial/Departamental na Nova Zelândia
Último Ano Disponível : 2001

Nome do Ministério/Departamento	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Departamento do Trabalho e da Renda	4983	4857	231
Departamento de Receita Interna	4572	4374	321
Departamento de Correções	4146	4089	99
Departamento dos Tribunais	1992	1890	183
Departamento da Conservação	1677	1620	99
Ministério da Agricultura e das Florestas	1209	1191	27
Departamento do Trabalho	1116	1092	39
Departamento de Assuntos Internos	924	885	54
Ministério da Saúde	846	780	102
Ministério do Desenvolvimento Econômico	693	678	24
Ministério da Educação	678	648	42
Ministério das Relações Exteriores e do Comércio	615	606	12
Ministério da Pesca	306	300	15
Ministério do Desenvolvimento dos Maori	294	294	0
Ministério da Justiça	189	183	9
Ministério da Política Social	189	183	9
Ministério da Habitação	135	120	21
Ministério do Meio Ambiente	126	120	6
Departamento do Primeiro Ministro & Gabinete	99	93	6
Ministério dos Transportes	66	63	3
Ministério da Cultura e da Herança	57	51	6
Ministério da Pesquisa, da Ciência & Tecnologia	54	51	3
Ministério da Defesa	51	51	3
Ministério de Assuntos das Ilhas do Pacífico	36	36	0
Ministério de Assuntos Femininos	30	27	0
Ministério de Assuntos dos Jovens	24	21	0
Total	25107	24303	1314

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)
Último Ano Disponível : 2001

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Serviços para a Criança, a Juventude e a Família	2217	2097	189
Serviço Alfandegário da Nova Zelândia	786	723	156
Estatísticas da Nova Zelândia	663	642	36
Informações sobre a Terra na Nova Zelândia	660	645	24
Agência de Aconselhamento Público	426	420	15
Biblioteca Nacional	387	357	54
Tesouro	315	312	6
Gabinete do Auditor Geral	255	249	9
Gabinete de Análise Educacional	171	168	9
Comissão de Serviços do Estado	144	141	3
Gabinete de Direito Penal (inglês)	135	126	15
Arquivos da Nova Zelândia	105	93	18
Gabinete do Chefes Executivos	33	33	0
Delegacia de Fraudes (inglês)	33	33	3
Total	6330	6039	537

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Noruega

Último Ano Disponível : 2000

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério das Relações Exteriores	653	594	59
Ministério da Justiça	465	391	74
Ministério da Saúde e de Assuntos Sociais	330	283	47
Ministério da Educação, da Pesquisa e de Assuntos da Igreja	319	265	54
Ministério das Finanças	281	243	38
Ministério do Governo Local e do Desenvolvimento Regional	266	226	40
Ministério do Meio Ambiente	256	204	52
Ministério do Trabalho e da Administração do Governo	197	169	28
Ministério do Comércio e da Indústria	193	168	25
Ministério da Defesa	183	164	19
Ministério da Agricultura	176	153	23
Ministério da Criança e de Assuntos Familiares	148	123	25
Ministério do Petróleo e da Energia	132	126	6
Ministério dos Transportes e das Comunicações	121	108	13
Ministério de Assunto Culturais	112	99	18
Ministério da Pesca	80	73	7
Total	3912	3389	528

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Polônia

Último Ano Disponível : 2000

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério de Assuntos Internos	1187		
Ministério das Finanças	1113		
Ministério das Relações Exteriores	752		
Ministério do Tesouro	672		
Ministério da Economia	598		
Ministério da Defesa Nacional	558		
Chancelaria do Presidente do Conselho de Ministros	541		
Ministério da Justiça	505		
Ministério do Trabalho e da Política Social	406		
Ministério da Agricultura e do Desenvolvimento Rural	402		
Ministério dos Transportes e da Economia Marítima	328		
Ministério de Proteção do Meio Ambiente, dos Recursos Naturais e de Florestas	300		
Ministério da Educação Nacional	280		
Centro Governamental para Estudos Estratégicos	279		
Ministério da Saúde e do Bem-estar Social	276		
Comitê de Pesquisa Científica	257		
Comitê para a Integração Européia	208		
Ministério da Cultura e da Herança Nacional	191		
Ministério dos Correios e das Telecomunicações	166		
Ministério do Desenvolvimento Regional e de Obras	45		
Total	9064		

Emprego em Agências/Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível : 2000

Nome da Agência/Administração	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Agência Central de Estatísticas	746		
Agência Central de Medidas	366		
Inspetoria Alfandegária Geral	359		
Agência de Patentes da República da Polônia	350		
Agência Central da Alfândega	293		
Autoridade Regulatória da Energia	275		
Agência de Ex-Soldados e Vítimas da Repressão Política	230		
Academia de Ciências da Polônia	183		
Agência para a Concorrência e Proteção ao Consumidor	178		
Agência de Habitação e de Desenvolvimento Urbano	167		
Outros	1288		
Total	4435		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial em Portugal

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério da Educação	205610	196739	8871
Ministério da Saúde	109721	105915	3806
Ministério da Administração Interna	46351	46179	172
Ministério da Defesa Nacional	36063	36053	10
Ministério da Justiça	26166	25240	926
Ministério da Previdência Social	18969	18710	259
Ministério da Finanças	16277	16277	0
Ministério da Agricultura	13884	13528	356
Ministério do Planeamento e da Administração Territorial	8769	8576	193
Ministério da Economia	4480	4435	45
Ministério do Meio Ambiente	3558	3462	96
Ministério da Cultura	2634	2506	128
Ministério das Relações Exteriores	1906	1885	21
Ministério do Emprego	1816	1793	23
Ministério da Ciência e Tecnologia	667	623	44
Total	496871	481921	14950

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Espanha

Último Ano Disponível: 2001

Nome of the Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério do Trabalho	50483		
Ministério da Defesa	37719		
Ministério do Interior	29831		
Ministério das Finanças	12602		
Ministério da Ciência e Tecnologia	11131		
Ministério do Meio Ambiente	10557		
Ministério da Administração Pública	10063		
Ministério da Educação e Cultura	9853		
Ministério do Desenvolvimento Econômico	8072		
Ministério da Economia	7997		
Ministério das Relações Exteriores	5809		
Ministério da Saúde	5763		
Presidência	3381		
Ministério da Agricultura	2629		
Ministério da Justiça	2081		
Porta-voz do Governo	204		
Total	208175		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Suécia

Último Ano Disponível: 2001

Nome do Ministério	Número de Empregados		
	Total	Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério da Educação e Ciência	52100	46200	12500
Ministério da Justiça	38600	37500	3300
Ministério da Indústria, do Emprego e das Comunicações	35400	34400	3100
Ministério da Defesa	26300	25800	1300
Ministério das Finanças	24800	24000	3200
Ministério da Saúde e de Assuntos Sociais	20400	19500	3200
Ministério da Agricultura, da Alimentação e da Pesca	5500	5100	1000
Ministério das Relações Exteriores	4900	4800	300
Ministério do Meio Ambiente	4000	3900	500
Ministério da Cultura	3000	2800	600
Total	215000	204000	29000

Emprego em Agências / Administrações (apenas na Administração Central)

Último Ano Disponível: 2001

Nome da Agência/Administração	Número de Empregados		
	Total	Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Polícia	22200	21700	1600
Forças Armadas	20300	19900	800
Agências de Seguridade Social	14600	14000	2300
Administração de Impostos da Suécia	13400	12900	2000
Conselho Nacional de Mercado de Trabalho	10400	9900	1400
Administração da Aviação Civil	3800	3700	300
Administração das Prisões Nacionais	7200	7000	600
Administração das Estradas Nacionais	7100	7000	200
Administração das Ferrovias Nacionais	6500	6400	200
Universidades	37800	33300	9200
Administração das Cortes Nacionais	5400	5200	600
Agências do Governo	4700	4600	300
Total	163100	154900	20500

Tabela 14 (Cont.) : Emprego nos Departamentos Federais da Suíça

Último Ano Disponível: 2001

Nome do Departamento Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Departamento Federal da Defesa, Proteção da População e Esportes	13288		
Departamento Federal das Finanças	8301		
Departamento Federal do Interior	2649		
Departamento Federal da Justiça e de Polícia	2386		
Departamento Federal da Economia	2368		
Departamento Federal das Relações Exteriores	2297		
Departamento Federal do Meio Ambiente, dos Transportes, da Energia e das Comunicações	1756		
Chancelaria Federal, Serviços Parlamentares e Cortes	746		
Total	33791		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Ministerial na Turquia

Nome do Ministério	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Ministério da Educação Nacional	576149		
Ministério da Saúde	211845		
Ministério das Finanças	69407		
Ministério da Justiça	58332		
Ministério da Agricultura e de Assuntos Rurais	31744		
Ministério de Assuntos Internos	15241		
Ministério da Cultura	8154		
Ministério de Obras Públicas e da Habitação	7115		
Ministério das Florestas	4161		
Ministério das Relações Exteriores	2672		
Ministério da Indústria e do Comércio	2480		
Ministério do Trabalho e da Previdência Social	1877		
Ministério do Turismo	1802		
Gabinete do Primeiro Ministro	1587		
Ministério dos Transportes	1078		
Ministério do Meio Ambiente	945		
Ministério da Energia e dos Recursos Naturais	512		
Total	995101		

Tabela 14 (Cont.) : Emprego Federal Departamental nos Estados Unidos

Último Ano Disponível: 2000

Nome do Departamento Federal	Total	Número de Empregados	
		Equivalentes Tempo Integral	Tempo Parcial
Departamento Federal da Defesa	680107		
Departamento Federal de Assuntos de Veteranos	219251		
Departamento Federal do Tesouro	145033		
Departamento Federal da Justiça	125930		
Departamento Federal da Agricultura	105763		
Departamento Federal do Comércio	76776		
Departamento Federal do Interior	76021		
Departamento Federal dos Transportes	63518		
Departamento Federal da Saúde e de Serviços Humanos	62454		
Departamento Federal de Estado	27891		
Departamento Federal do Trabalho	16050		
Departamento Federal da Energia	15806		
Departamento Federal da Habitação e do Desenvolvimento Urbano	10480		
Departamento Federal da Educação	4720		
Total	1629800		

