

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

JOSÉ ROBERTO FERREIRA DE MELO

**DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE O SETOR PÚBLICO-PRIVADO NO
NORDESTE EM 2010**

MACEIÓ

2020

JOSÉ ROBERTO FERREIRA DE MELO

**DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE O SETOR PÚBLICO-PRIVADO NO
NORDESTE EM 2010**

Monografia submetida ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Economia Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador (a): Prof. Dr. Keuler Hissa Teixeira

MACEIÓ

2020

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

M528d Melo, José Roberto Ferreira de.

Diferencial salarial entre o setor público-privado no Nordeste em 2010 / José Roberto Ferreira de Melo. – 2020.
39 f.

Orientador: Keuler Hissa Teixeira.

Monografia (Trabalho de Conclusão Curso em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2020.

Bibliografia: f. 36-39.

1. Diferenciais salariais. 2. Setor público. 3. Setor privado. 4. Decomposição de Oaxaca-Blinder. I. Título.

CDU: 331.2(812/813)



ANEXO II

REGULAMENTO PARA TCC DO CURSO DE ECONOMIA

ATA de Sessão Pública de Defesa de Monografia

Aos 26 (Vinte e seis) dias do mês de Junho, do ano 2020 realizou-se na Universidade Federal de Alagoas – UFAL, a sessão de defesa pública da monografia: “*Diferencial Salarial entre o Setor Público-Privado no Nordeste em 2010*”, elaborada pelo(a) aluno(a) **JOSÉ ROBERTO FERREIRA DE MELO** de matrícula 13210889.

A banca examinadora foi composta pelos professores:

- Prof. Dr. Keuler Hissa Teixeira (Orientador);
- Prof. Me. Cleydner Marques de Magalhães Maurício (Avaliador 1);
- Prof. Dr. Dilson José de Sena Pereira (Avaliador 2);

deu início ao trabalho às 15 horas. Após o aluno ter apresentado e respondido às questões formuladas, por cada um dos membros da banca, estes reuniram-se reservadamente para fazer o julgamento.

O presidente anunciou aos presentes o seguinte parecer:

- Aprovado ()
- Aprovado com Revisão (X)
- Reprovado ()

Com as notas apresentadas pela banca: 9,0; 9,0 ; 9,0, com a média de 9,0.

Nada mais havendo a discutir, a sessão de defesa de monografia foi encerrada e lavrada a presente Ata, sendo assinada pelos representantes da banca.

Maceió, 26 de junho de 2020.

Keuler Hissa Teixeira

(Orientador);

Cleydner Marques de Magalhães Maurício

(Avaliador 1);

Dilson José de Sena Pereira 2222415

(Avaliador 2);

Dilson José de Sena Pereira 2222415

Coordenador do Curso de Economia

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por sempre me dar forças e saúde para buscar os meus objetivos.

Agradecer a minha família, por me motivar e estar presente sempre que precisei.

Agradecer ao meu orientador, Keuler, pela dedicação e por fazer parte do meu crescimento acadêmico.

Agradecer a minha namorada Silvia, por todo seu apoio, paciência e ajuda.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é estimar o diferencial salarial entre os setores público e privado no Nordeste. Para tanto, foram utilizados os dados do Censo Demográfico para o ano de 2010. O estudo foi estimado por meio equação minceriana de determinação de salários, aplicando a correção de seletividade amostral de Heckman, e posteriormente realizada a decomposição do diferencial de salários de Oaxaca-Blinder. Os resultados mostram que a participação no mercado de trabalho dos nordestinos em 2010 é maior no setor privado do que no setor público. Observa-se que o rendimento médio do trabalhador empregado no setor público tende a superar o do setor privado, que exerce o mesmo cargo ou semelhante. A partir das regressões de Heckman e pela decomposição de Oaxaca-Blinder foi possível concluir a existência de um diferencial salarial a favor do setor público em todos os estados do Nordeste, além de um maior grau de instrução, experiência, e de possuir uma diferença favorável que não pode ser explicada pelas capacidades do indivíduo.

Palavras-chave: diferencial salarial. público. privado. Oaxaca-Blinder.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resumo das principais evidências empíricas.....	21
Quadro 2: Descrição das variáveis.....	27

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: População nordestina empregada por Setor e por Unidade da Federação em 2010	28
Tabela 2: Rendimento médio do Trabalho principal por setor e por Estados do Nordeste em 2010.....	29
Tabela 3: População do nordeste empregada por setor e nível de instrução em 2010.....	29
Tabela 4: Rendimento médio do Trabalho principal por setor e por nível de instrução do Nordeste em 2010.....	30
Tabela 5: Estimativa da equação de salário, segundo setor – 2010	33
Tabela 6: Decomposição de Oaxaca-Blinder do Hiato salarial.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPS - The Current Population Survey

HILDA - The Household, Income and Labour Dynamics in Australia

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MQO - Mínimos Quadrados Ordinários

OLS - Ordinary Least Squares

ORG - Outgoing Rotation Group

PAFCE - Painel de Agregados Familiares da Comunidade Europeia

PED-RMPA - Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

SOEP - Socio-Economic Panel

TURKSTAT - Turkish Statistical Institute

VPCT - Valor Presente do Contrato de Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - AS ABORDAGENS TEÓRICAS E AS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DO DIFERENCIAL SALÁRIAL PÚBLICO-PRIVADO	11
1.1 Abordagens Teóricas	11
1.2 Evidências Empíricas.....	12
CAPITULO 2 – METODOLOGIA	22
2.1 Modelo Minceriano e de Seleção Amostral de Heckman.....	22
2.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder.....	24
2.3 Base de dados.....	26
CAPITULO 3 – DIFERENCIAL SALARIAL PÚBLICO-PRIVADO E NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO NORDESTE	28
CAPITULO 4 – RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES	31
4.1 Resultados do método Minceriano corrigido pelo modelo de Seleção Amostral de Heckman	31
4.2 Resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

INTRODUÇÃO

A literatura nos mostra que em média, o setor público possui um prêmio salarial maior que o setor privado, além de possuir estabilidade no trabalho, os trabalhadores do setor público gozam de melhores benefícios, tais como férias, planos de carreira, aposentadoria integral, planos de saúde, entre outros (HOLANDA, 2009). Diante desse cenário, o setor público torna-se altamente atrativo para alguns trabalhadores.

Teoricamente não está claro por que empregados do setor público deveriam receber maiores salários do que aqueles do setor privado. Autores argumentam que a presença desses melhores benefícios para o trabalhador do setor público, causaria uma menor remuneração no próprio setor, frente ao setor privado, visto que tais benefícios seriam um tipo de seguro que os empregados públicos pagariam para entrar nesse mercado de trabalho (GREGORY, 1990; HEITMUELLER, 2004).

É sabido que, a política de remuneração do setor público é particularmente diferente quando comparada a do setor privado. As empresas e os órgãos públicos não obrigatoriamente buscam os mesmos objetivos. Tornando assim a comparação de salários entre esses setores mais complexa na medida em que os mercados de trabalho de ambos são regidos por regras e fatores institucionais distintos (VAZ; HOFFMAN, 2007). Enquanto o setor privado é caracterizado por restrições associadas ao problema de maximização de lucro, o setor público está sujeito a restrições políticas.

Diante disso, objetivo deste trabalho é estimar o diferencial salarial público-privado no Nordeste para o ano de 2010, a partir dos dados do Censo Demográfico realizado pelo IBGE.

O presente trabalho está organizado em 4 capítulos, além dessa introdução, das considerações finais e referências bibliográficas. A primeira seção inicia-se com as abordagens teóricas e as evidências empíricas, a segunda aborda a metodologia utilizada, a terceira nos mostra o diferencial salarial público-privado e nível de instrução no Nordeste, e a quarta os resultados das estimações.

CAPÍTULO 1 - AS ABORDAGENS TEÓRICAS E AS EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DO DIFERENCIAL SALÁRIAL PÚBLICO-PRIVADO

Neste capítulo será abordado as principais teorias que influenciam nos diferenciais de salários e a aplicabilidade delas para questão analisada entre o setor público e privado. Na segunda parte será mostrada as evidências empíricas que tratam dessa diferença, com estudos para fora e dentro do país de uma forma mais abrangente e também mais focalizada.

1.1 Abordagens Teóricas

Uma das teorias que é utilizada e foi fundamental para analisar a questão do diferencial de salários público-privado é a teoria do capital humano. De acordo com Becker (1964), escolaridade, cursos, gastos em saúde e palestras voltadas para a pontualidade e honestidade, aumentam os ganhos ou a apreciação da literatura por uma pessoa durante boa parte da sua vida. As despesas geradas a partir dos mencionados anteriormente, são investimentos em capital. Porém esse capital produzido não é físico nem tão pouco financeiro, mas, humano. Pois não se pode separar uma pessoa de seus conhecimentos, habilidades e saúde. Diante disto, um indivíduo que possua um maior conhecimento e habilidades, terá uma remuneração maior do que um que não possua.

A teoria da segmentação no mercado de trabalho comporta diferentes abordagens, e cada enfoque parte de hipóteses específicas que procuram explicar os diferentes tipos de empregos existentes no mercado de trabalho e que condicionam a segmentação. Nesse caso, a explicação das diferenças salariais é dada por características dos trabalhadores, interagindo com as características das empresas. Sendo assim, seguindo esse ponto de vista, mesmo com homogeneidade de mão-de-obra, existe a possibilidade de diferenças de salários, já que a remuneração está associada ao seu cargo e não ao trabalhador (SOUZA, 1978).

Outra teoria que aborda o tema é a teoria de salário-eficiência. Cacciamali e Freitas (1992) nos mostra que a ideia central da teoria, é que o salário exerce influência sobre a produtividade do trabalhador. O insumo trabalho permanece como argumento da função de produção, porém agora não é só medido pelo volume de mão-de-obra, mas também pela multiplicação dessa variável pelo esforço do trabalhador, que conseqüentemente depende positivamente do nível de salário que esse recebe.

A teoria dos diferenciais compensatórios também é citada na literatura. Fernandes (2002) aponta que as atividades não são homogêneas e existem distinções nas condições de

trabalho, as condições distintas no ambiente de trabalho deveriam levar a diferenças nos salários recebidos pelos trabalhadores, sendo os cargos com menores salários compensados com melhores condições de trabalho. Considerando a estabilidade no emprego e regimes de aposentadoria diferenciados, os salários do setor público seriam potencialmente menores, como uma forma de compensar por esses benefícios.

Cada especificidades existentes no mercado de trabalho fazem com que não exista uma teoria mais adequada que a outra para explicar as diferenças salariais entre os setores público e privado (ARBACHE E DE NEGRI, 2004; HOLANDA, 2009).

1.2 Evidências Empíricas

Iniciando a revisão com trabalhos que abordem o diferencial de salários entre os setores público e privado, em termos internacionais, temos o estudo de Katz e Krueger (1991) que analisaram a estrutura e variações dos salários entre os setores público e privado nos Estados Unidos durante a década de 1970-1980, utilizando as fontes de dados do Outgoing Rotation Group (ORG) e The Current Population Survey (CPS). Os autores mostram que apesar de uma grande expansão na diferença salarial no setor privado, o setor público permaneceu razoavelmente estável, para o ano analisado. Seus resultados indicam que os trabalhadores menos qualificados obtiveram um prêmio crescente de salário no setor público norte-americano durante o período, e nota-se uma redução do prêmio pago aos trabalhadores mais qualificados.

Utilizando os dados do The Current Population Survey (CPS), assim como o texto anterior, só que para o período de 1979-1996, Poterba e Rueben (1998) analisaram as mudanças de salários relativos entre os setores público e privado nos Estados Unidos. Seus resultados mostram que houve um crescimento maior dos salários de trabalhadores no setor privado do que no setor público.

Já Borjas (2002) analisou o diferencial salarial entre os setores público-privado também para os Estados Unidos, no período entre 1960 e 2000, usando como fonte de dados o U.S. Decennial Census e do The Current Population Survey (CPS). O autor mostra que a diferença salarial foi crescente no setor público em relação ao setor privado. Seu resultado indica que o diferencial permaneceu praticamente constante para os homens, mas caiu bastante para as mulheres. A compreensão salarial dos servidores públicos americanos após a década de 1970 é importante na escolha do setor por parte do trabalhador, sendo por este motivo que o setor público dos EUA tem dificuldade para atrair trabalhadores mais qualificados.

Apresentando um estudo para um país europeu Melly (2005) analisou a diferença salarial entre os funcionários do setor público e do setor privado na Alemanha a partir dos dados Socio-Economic Panel (SOEP) para o ano 2000. Seus resultados mostram que os salários são mais baixos no setor público para os homens aproximadamente em 8%, e são mais elevados para as mulheres aproximadamente 9%. A autora também indica que o setor público reduz a desigualdade entre grupos, os trabalhadores com menor grau de ensino possuem o maior prêmio salarial do setor público, e que o prêmio aumenta com os anos de experiência para as mulheres.

Com uma análise para a Turquia, Tansel (2005) examinou os fatores que explicam a escolha do emprego e os diferenciais salariais público-privado, a partir de dados do Turkish Statistical Institute (TurkStat) para o ano 1994. Seus resultados indicam que os salários para os homens são maiores no setor público do que no setor privado, com exceção para o nível superior que se encontra semelhante. Para as mulheres o cenário não se altera, os salários para as mulheres são maiores no setor público do que no setor privado. Além disso, o autor mostra que, enquanto os salários de homens e mulheres no setor públicos são semelhantes, para o setor privado o salário é em favor dos homens.

Siminski (2008) estudou como o diferencial salarial entre os trabalhadores dos setores público-privado da Austrália, se altera quando é considerado as habilidades dos trabalhadores. Utilizou como sua fonte de dados The Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) para os anos de 2001 até 2006. Seus resultados mostram que, em semelhança com as análises anteriores, os trabalhadores do setor público possuem melhor remuneração, com um prêmio salarial de 3,3% para os homens e 7,1 % para as mulheres, todavia não foram encontradas evidências de as habilidades dos trabalhadores determinam a magnitude deste diferencial.

Baseando-se nos dados do Painel de Agregados Familiares da Comunidade Europeia (PAFCE), que cobre os países da UE-15 entre 1993 e 2000, para analisar a evolução dos salários do setor público e do diferencial face às remunerações do setor privado no período que antecedeu o início da área do euro, no conjunto de países que se encontravam então empenhados no cumprimento dos critérios de Maastricht, Campos e Centeno (2011) indicam um diferencial positivo para o setor público, notando-se um aumento ao longo do período, e sugerem uma relativa contenção no crescimento dos salários do setor público na década de 1990 em vários países europeus, mesmo com os esforços para cumprir os requisitos para aderir à moeda única não parece ter contribuído para reduzir o prêmio salarial que a literatura tipicamente associa ao emprego público, os autores mostram que os países onde o diferencial de salários é mais elevado são Portugal, Irlanda, Grécia e Espanha.

O último estudo internacional de Castro, Salto e Steiner (2013) analisa o diferencial salarial nos países da União Europeia usando dados Structure of Earnings Survey (SES) para os anos de 2006 e 2010. Seus resultados mostram que os funcionários do setor público possuem em média salários mais altos do que trabalhadores do setor privado, e o prêmio salarial público é em média mais alto para trabalhadores mais velhos e para trabalhadores com menores níveis de educação. Na Dinamarca, em 2010, os trabalhadores do setor público ganhavam, em média, 14% a menos que seus pares do setor privado, depois de controlar por fatores como idade, educação, atividade exercida e sexo. Na Alemanha o prêmio público-privado é de cerca de 10%, sendo 13% para mulheres e 8,3% para homens. Na França os salários do setor público é aproximadamente 10,5% maior que o do setor privado. No Reino Unido não encontraram uma diferença estatisticamente significativa.

Analisando textos apenas em âmbito nacional temos o estudo de Macedo que foi um dos primeiros autores a abordar o diferencial de salários entre os setores público e privado no Brasil. Baseado em informações da pesquisa Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 1981, Macedo (1985) analisou o hiato salarial entre pares de empresas, estatais e privadas no Brasil. Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder evidenciou que, em geral, os salários nas empresas estatais superavam os pagos pelas empresas privadas no ano analisado.

Vergara (1991) fez uso de uma metodologia de cálculo de diferenciais de salários entre os setores público e privado no Brasil, a fim de analisar se o setor público possui maior salário do que o setor privado, utilizando os dados do Censo Demográfico diferentemente da análise anterior, para o ano de 1970. A autora evidencia um relativo diferencial de salários em favor do setor privado, em parte, decorrente das diferenças de características entre os dois setores, mas principalmente devido ao diferencial líquido do efeito da desigualdade de qualificação dos trabalhadores dos dois setores.

Utilizando dados agora da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1981-1990, Ramalho e Urani (1995) empregando cálculos econométricos, chegam ao resultado que em média os salários dos servidores públicos no Brasil era 45% maior do que os trabalhadores da iniciativa privada. Porém, quando controlado por características observáveis, essa diferença entre o público-privado passa a ser negativamente correlacionado com a qualificação do trabalhador, positivo para os trabalhadores com pouca instrução e negativo para os mais instruídos.

Já Marconi (1997) discutiu alguns aspectos do mercado de trabalho do setor público brasileiro, buscando sempre que possível, comparar e estabelecer correlações com o mercado de trabalho do setor privado. Seu estudo foi realizado a partir dos dados da Pesquisa Mensal de

Emprego (PME) compreendido entre os anos de 1991 até 1996, e dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1995. O autor nos mostra que a crise fiscal agiu consideravelmente nas condições do mercado de trabalho, mas a rigidez da legislação de recursos humanos parece ser o fator determinante das distorções que geram uma forte segmentação entre o mercado de trabalho público e o privado. O autor indica que a gestão de recursos humanos deve direcionar os seus esforços para corrigir as atuais distorções salariais inibidoras do desenvolvimento profissional dos indivíduos; flexibilizar o atual sistema de cargos e carreiras; introduzir formas adequadas de estímulo à capacitação; e concentrar o recrutamento, além de que o gasto do governo com pessoal é excessivo e de má qualidade.

A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1995, Foguel *et al* (2000) analisaram a magnitude da perda salarial que os realocados do setor público para o privado no Brasil podem experimentar. Fazendo uso neste caso do cálculo de regressão logarítmica, os autores calcularam os hiatos salariais bruto e controlado entre esses setores, e nos mostram que esses hiatos salariais são relativamente altos, embora significativamente menores quando utilizamos a segunda medida. Indicando nessa segunda medida a existência de diferenças na composição da força de trabalho entre os dois setores. Nos mostram que o hiato salarial é maior para os empregados na esfera federal, decrescendo para os níveis estadual e municipal.

O estudo das características da força de trabalho, Marconi (2003) indicou que em média, os funcionários do setor público possuem ocupações menos operacionais e nível de escolaridade, idade e tempo de serviço médios maiores que seus pares do setor privado. Foi utilizada a fonte de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), preparada pelo IBGE para os anos de 1993, 1996 e 1999. O autor mostra que os salários médios pagos no setor público, são superiores aos pagos no setor privado, com algumas exceções.

Como forma complementar aos resultados encontrados na literatura sobre diferenciais salariais no Brasil que apontam de maneira consistente uma desvantagem do setor privado frente ao setor público, Belluzzo, Anuatti-Neto e Pazello (2005) analisaram o diferencial público-privado a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada em 2001, em diferentes porções da distribuição condicional de salários, utilizando métodos de regressão quantílica. Revelam que o diferencial a favor do setor público é maior na cauda inferior da distribuição de salários, declinando constantemente à medida em que nos deslocamos em direção à cauda superior. A reversão da vantagem do setor público ocorre apenas em casos específicos.

Outra pesquisa utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) agora para os anos de 1992 a 2004, Bender e Fernandes (2006) analisam diversos aspectos do setor público no Brasil. Os autores mostraram que o hiato educacional da qualidade do trabalhador público em relação ao privado diminuiu no período estudado, e também constatam um crescimento do diferencial de salários em favor do setor público.

Moriconi *et al* (2006) mostraram a existência de uma grande heterogeneidade de práticas salariais ao comparar os diferenciais de salários público-privado entre os estados brasileiros. Foi utilizado os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), compreendida de 1995 até 2004. A análise dos autores mostra que os estados podem ser classificados entre os que praticam políticas salariais eficientes, compensatórias e de apropriação de recursos.

Dando ênfase, neste estudo, para o diferencial de rendimentos para os trabalhadores com mais de 15 anos de estudo (superior completo) a fim de investigar os determinantes do hiato salarial público-privado para diferentes níveis de qualificação dos trabalhadores no Brasil, Braga (2007) avalia quão relevante é a interação entre educação e experiência, construindo um Índice de Capital Humano para cada trabalhador e verificando como esse índice se relaciona com hiato salarial público-privado. Utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2005, o autor mostra que boa parte da heterogeneidade do hiato de salários é explicada pela escolha ocupacional.

Vaz e Hoffmann (2007) analisaram o comportamento do hiato de rendimentos entre os funcionários públicos e empregados do setor privado com carteira assinada, com ocupação no setor de serviços, de 1992 a 2005, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Foi constatado a existência de um hiato salarial a favor dos funcionários públicos, para o período analisado. Os funcionários do setor privado ganhavam, em média, um rendimento equivalente a 62,6% daquele recebido por funcionários públicos estatutários.

No trabalho seguinte Braga (2008) constrói para cada trabalhador um índice de capital humano para avaliar a interação entre educação e experiência e verifica como esse índice se relaciona com hiato salarial público-privado. O autor estuda os determinantes do hiato salarial público-privado para diferentes níveis de escolaridade dos trabalhadores. Sua base de dados foi da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD) para o ano de 2005. Seu resultado mostra que, o hiato de rendimentos é bastante favorável ao setor público para os trabalhadores com baixa escolaridade, enquanto que o hiato tende a desaparecer ou até mesmo tornar-se favorável ao setor privado, para os trabalhadores mais qualificados.

Holanda-Barbosa e Barbosa-Filho (2008) utilizaram como base um modelo de switching regression, com objetivo investigar o hiato salarial entre os setores público e privado no Brasil, dados da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD) para o ano de 2006. Seus resultados mostraram que o salário potencial do setor público é mais elevado do que o do setor privado e que a introdução de um modelo endógeno da escolha do setor de trabalho gera um impacto pouco significativo no hiato entre os salários potenciais entre os dois setores.

Enquanto isso Afonso, Barbosa-Filho e Pessoa (2009) analisaram o diferencial de salários entre os professores dos variados níveis de ensino, das redes públicas e privadas. Foi utilizado como fonte de dados os Censos Demográficos realizados pelo IBGE nos anos 1980, 1991 e 2000. Ao analisar somente os salários, os diferenciais são na maior parte dos casos favoráveis ao setor privado. Porém quando se calcula o valor presente do contrato de trabalho (VPCT), isso se altera. Os autores nos mostram que ao considerar toda a renda auferida pelo docente, incluindo os salários recebidos durante a vida ativa e também a aposentadoria, o VPCT do ensino público é sempre mais elevado que o VPCT do ensino privado. Conclui assim, que, docentes da rede pública recebem remuneração superior a seus pares do setor privado.

Com objetivo investigar os determinantes do diferencial de rendimentos público-privado para diferentes níveis de escolaridade dos trabalhadores no Brasil, Braga, Firpo e Gonzaga (2009) mostraram que utilizando como variável de interesse o rendimento do trabalho principal, é estimado um hiato de rendimentos bastante favorável ao setor público para trabalhadores com baixo grau de escolaridade. Já para trabalhadores com mais qualificação, o hiato tende a desaparecer ou mesmo a tornar-se favorável ao setor privado. Sua base de dados foi da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD) para o ano de 2005. Suplementarmente, de forma a considerar os diferentes regimes de aposentadoria vigentes no país, é definida a variável Valor Presente do Contrato de Trabalho (VPCT) como medida dos rendimentos dos indivíduos ao longo da vida. Contrário do resultado encontrado utilizando o rendimento do trabalho, é notável que o diferencial do VPCT é favorável ao setor público mesmo para trabalhadores com elevados níveis de escolaridade.

Ao reunir os principais estudos da literatura nacional e internacional sobre diferencial de salários entre os trabalhadores dos setores público e privado, Holanda (2009) mostra que a literatura empírica brasileira sobre o diferencial, apresenta evidências de que os trabalhadores no setor público recebem, em média, maiores salários do que os do setor privado, e que, o diferencial de salários público-privado é maior na esfera de governo federal do que nas esferas estaduais e municipais e o mesmo é decrescente de acordo com o nível educacional dos trabalhadores. A autora diz que outro resultado importante é o de que as características pessoais

(principalmente, educação) são os principais componentes que explicam o diferencial público-privado no Brasil.

Já Guimarães *et al* (2010) buscaram estimar os diferenciais salariais entre os trabalhadores do setor público e privado no Brasil, considerando-se que os trabalhadores são hierarquizados dentro de cada Unidade da Federação, utilizando como fonte de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o ano de 2005. Seus resultados mostram segundo o coeficiente de correlação intraclasse, que os diferenciais entre as unidades da federação explicam aproximadamente 38% da variação total do logaritmo do salário hora ao nível individual. Constataram que nos estados mais ricos da federação, que apresentam um maior salário médio, o setor privado apresenta um diferencial salarial positivo em relação ao setor público, no entanto, nos estados mais pobres o setor público apresenta um diferencial positivo.

Utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD), para o ano de 2009, com intuito de analisar o diferencial salarial entre os setores público e privado no Brasil, Araújo (2011) observou um diferencial a favor dos trabalhadores do setor público, porém, indica que esse prêmio salarial é significativamente maior na esfera federal, diminuindo cada vez mais ao se considerar, respectivamente, a esfera estadual e municipal.

Em sequência temos os autores Holanda-Barbosa e Barbosa-Filho (2012) que se baseiam em modelos de regressão com mudança endógena para tratar o viés de seleção de setores, utilizando um procedimento de correção mais sofisticado. Tais modelos são estimados separadamente por gênero. Esse procedimento subestima o diferencial salarial entre as mulheres devido, possivelmente, a problemas de especificação das variáveis que tentam captar características não observáveis das trabalhadoras. Usando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, os autores concluem que os salários do setor público são mais altos do que aqueles do setor privado no Brasil.

No Brasil os empregados do setor público tendem a receber rendimentos superiores aos dos empregados do setor privado, Barbosa e Souza (2012) indicam que essa diferença está relacionada a dois fatores. O primeiro é um efeito-composição, que ocorre porque a força de trabalho do setor público é composta por trabalhadores de maior nível educacional. O segundo é um efeito-segmentação, cuja implicação para a determinação dos preços do trabalho se manifesta na existência de um diferencial salarial, na média favorável aos trabalhadores públicos, mesmo quando comparados a trabalhadores privados com características similares às suas.

Holanda-Barbosa, Barbosa-Filho e Lima (2013) utilizaram para a análise, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, com a adoção de uma metodologia de estimação que corrige o viés de seleção existente na escolha dos trabalhadores, pois o método permite identificação de fatores determinantes na entrada do trabalhador no setor público, no setor privado ou se o mesmo não participa do mercado de trabalho em questão. Concluíram que, os salários do setor público são mais altos do que aqueles do setor privado, e, para um caso particular, o nível educacional dos trabalhadores é um importante determinante deste diferencial de salários.

Os autores Souza e Medeiros (2013) baseiam-se em simulações contrafactuais e o cálculo das contribuições para a desigualdade em uma decomposição de fatores do coeficiente de Gini. Utilizando os dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2009. Estimam a contribuição específica do diferencial salarial entre trabalhadores com características semelhantes dos setores público e privado para a desigualdade na renda domiciliar per capita no Brasil. Os autores mostram que o diferencial equivale a cerca de 17% da massa salarial dos servidores públicos, é regressivo e altamente concentrado, mas tem volume pequeno na renda total (1%) e, por isso, contribui para cerca de 3% da desigualdade total. Os efeitos da segmentação do mercado de trabalho entre os dois setores são muito menores que os efeitos sobre a desigualdade da composição da força de trabalho nos setores.

Brasil e Macedo (2017) investigaram a influência do diferencial de rendimentos dos trabalhadores dos setores público e privado e o valor de aposentadorias e pensões superiores ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) sobre a desigualdade de renda. Foi usada a base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para o período de 2004 a 2013, utilizando o método de decomposição do índice de Gini. Seus resultados indicam que a elevada remuneração dos funcionários públicos foi responsável, em média, por 2,84% da desigualdade de renda no período. Os rendimentos de aposentadorias e pensões oficiais acima do teto, por sua vez, foram responsáveis por 1,66% do total do índice de Gini.

Levando agora em consideração as esferas de governo federal, estadual e municipal, entre os anos de 2001 a 2015, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), para estimar o diferencial salarial público-privado no Brasil, Rosa e Nocko (2017) chegam a conclusão que existe um diferencial, com trajetória declinante no período, sendo a esfera federal a mais distorcida positivamente, enquanto na esfera municipal a única a ter distorção negativa. Os autores mostram que a desigualdade salarial do mercado de trabalho formal apresentou trajetória declinante, sendo o mercado municipal o mais igualitário.

Finalizando os estudos para o Brasil temos o trabalho de Tenoury e Menezes-Filho (2017) que analisaram o diferencial salarial entre funcionários públicos e privados ano a ano, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1995 a 2015, discriminando-os por esfera de governo e nível de instrução, através de uma decomposição de Oaxaca-Blinder. Seus resultados mostram que o diferencial salarial é positivo tanto na esfera federal, quanto na esfera estadual, mas levemente negativo na esfera municipal. Por fim, no que tange a evolução dos prêmios ao longo do período analisado, pode observar uma elevação da vantagem salarial pública em todas as esferas.

Analisando especificamente um estado, temos um trabalho que utiliza um painel de dados longitudinais dos trabalhadores formais registrados na base da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entre o período de 2005 a 2009 para o Estado de Pernambuco, Silva e Rocha (2016) estudaram o diferencial de salários entre os trabalhadores do setor público e privado, corrigindo a endogeneidade causada pelas características não observáveis dos trabalhadores e a escolha setorial não aleatória. As autoras indicam um diferencial salarial positivo para os trabalhadores do setor público, mesmo após o controle da heterogeneidade não observada. Em média os trabalhadores do setor público recebem, 8,62% a mais que os trabalhadores do setor privado.

Para a capital do Brasil temos a pesquisa do Rosa (2017) que estimou o diferencial dos salários entre os setores público e privado no Distrito Federal, bem como suas implicações na desigualdade. Para o estudo foram utilizadas duas bases de dados: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, ambas do ano de 2014. Os resultados do autor apontam para um alto diferencial salarial público-privado no Distrito Federal, variando entre 54% e 77%, e que os trabalhadores públicos em geral recebiam, em 2014, 60% a mais do que os trabalhadores do setor privado.

Nessa última análise o foco é direcionado para uma cidade, onde a partir dos dados coletados pela Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), no período entre março de 1992 a fevereiro de 1994, Vergara e Wiltgen (1995) examinaram os diferenciais de salários entre os setores público e privado. Seus resultados mostram que as características institucionais ou de mercado inerentes aos setores público-privado não são capazes de produzir diferenciais significativos de salários. Os autores indicam que os salários pagos no setor público tendem a superar os do setor privado nos grupos de baixa escolaridade e com tempo de serviço superior a cinco anos.

Quadro 1: Resumo das principais evidências empíricas

Autores	Abrangência	Tipo de estimação	Base de dados	Período/Ano	Principais resultados
Borjas	Estados Unidos	Cross-sectional regression	U.S. Decennial Census e CPS	1960 até 2000	A diferença salarial foi crescente no setor público em relação ao setor privado.
Melly	Alemanha	Quantile regressions	SOEP	2000	Os salários são mais baixos no setor público para os homens, e são mais elevados para as mulheres.
Siminski	Austrália	OLS e Oaxaca-Blinder decomposition	HILDA	2001 até 2006	Os trabalhadores do setor público possuem melhor remuneração.
Castro, Salto e Steiner	Países da UE	OLS e Oaxaca-Blinder decomposition	SES	2006 e 2010	Em média o prêmio salarial é maior para o setor público.
Vergara	Brasil	Regressão múltipla (MQO)	Censo	1970	Um relativo diferencial de salários em favor do setor privado.
Araújo	Brasil	MQO e Regressão quantílica	PNAD	2009	Diferencial a favor dos trabalhadores do setor público sendo significativamente maior na esfera federal.
Macedo	Brasil	Decomposição de Oaxaca-Blinder	RAIS	1981	Em geral, os salários nas empresas estatais superavam os pagos pelas empresas privadas no período analisado.
Rosa e Nocko	Brasil	MQO e Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	2001 até 2015	A desigualdade salarial do mercado de trabalho formal apresentou trajetória declinante.
Tenoury e Menezes-Filho	Brasil	Decomposição de Oaxaca-Blinder	PNAD	1995 até 2015	O diferencial salarial é positivo tanto na esfera federal, quanto na esfera estadual, mas levemente negativo na esfera municipal.

Fonte: Elaboração própria.

CAPITULO 2 – METODOLOGIA

Essa seção demonstrará a modelagem econométrica que será utilizada neste estudo. Com o intuito de verificar a desigualdade de salários existente entre os setores público e privado, serão utilizados o modelo minceriano, empregando a correção de seletividade amostral de Heckman, e posteriormente a decomposição de Oaxaca-Blinder.

2.1 Modelo Minceriano e de Seleção Amostral de Heckman

A equação minceriana de determinação de salários é bastante aplicada nos estudos empíricos. Ela apresenta os retornos individuais que são dependentes de fatores explicativos vinculados sendo eles produtivos ou não. Mincer (1974) argumenta que a escolaridade pode afetar a remuneração por unidade de tempo de trabalho assim como a participação na força de trabalho, devido a isso o modelo minceriano usa a teoria do capital humano de maneira conjunta com a teoria econômica.

O Modelo de Seleção Amostral de Heckman (1979) foi escolhido pois produz estimadores eficientes e corrige o viés de seleção amostral nas equações salariais, apresentando apenas os indivíduos com o rendimento positivo, ou seja, é observado apenas os ocupados.

Para escapar do viés, é aplicado o modelo *probit*, com finalidade de observar qual a probabilidade de um indivíduo ingressar no mercado de trabalho, sendo assim possível analisar todas as probabilidades dentro da amostra, corrigindo o viés dos modelos usuais.

O método de Heckman (1979) reconhece que Y_i^* seja a variável representante da participação no setor público ou no privado. A partir disso obtém-se:

$$Y_i^* = \beta X_i + u_i \tag{1}$$

Onde X_i é o vetor das variáveis que determinam a participação no mercado de trabalho em cada setor e u_i é o termo de erro estocástico. Demonstradas as variáveis empregadas na equação de seleção, sabe-se que a variável Y_i^* não é observável, entretanto Y pode ser estimado, de maneira que:

$$Y_i = 1 \text{ se } Y_i^* > 0$$

$$Y_i = 0 \text{ se } Y_i^* \leq 0$$

Após a definição da participação no mercado de trabalho de cada setor, pode-se estimar os salários através da seguinte equação:

$$W_i = \delta Z_i + v_i \quad (2)$$

Em que Z_i é o vetor das variáveis que são determinantes do salário. Apenas é possível observar W_i quando Y_i^* é maior que zero. Admite que u_i e v_i possuem uma distribuição bivariada normal, com média zero, desvios padrão σ_u e σ_v e correlação ρ , de forma que:

$$\begin{aligned} E(W_i | W_i \text{ observado}) &= E(W_i | Y_i^* > 0) = E(W_i | u_i > \beta X_i) \\ &= \delta Z_i + E(v_i | u_i > -\beta X_i) \\ &= \delta Z_i + \rho \sigma_v \lambda_i(\alpha_u) \end{aligned}$$

Ao reorganizá-la, obtém-se a variável de correção do viés de seleção amostral, denominada como função inversa de *Mills*, sendo dada pela equação a seguir:

$$\lambda_i(\alpha_u) = \frac{\phi\left(\frac{\beta X_i}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{\beta X_i}{\sigma_u}\right)} \quad (3)$$

Onde o termo ϕ representa a função de densidade de probabilidade e o Φ a função distribuição cumulativa para uma distribuição normal.

O inverso da razão de *Mills* utilizado na equação de rendimentos, faz com que os estimadores obtidos sejam consistentes e sem viés de seletividade amostral, isto é: $W_i | Y_i^* > 0 = \delta Z_i + \delta \lambda(\alpha_u) + \varepsilon_i$.

As equações de rendimento, que serão estimadas para os indivíduos do setor público e privado têm como variável dependente o logaritmo da razão entre o salário e a jornada de trabalho (salário/hora) e serão utilizadas para mensurar os diferenciais de salários. Mostrada na equação 4:

$$\ln W = Z' \beta + v \quad (4)$$

O modelo apresentado trata-se de um *semilog*, em que W representa o salário mensal médio de um indivíduo de cada setor recebido por hora de trabalho, logo, o $\ln W$ corresponde ao logaritmo natural da razão entre o salário e a jornada de trabalho, β são os coeficientes a serem estimados e Z corresponde às variáveis explicativas do modelo, atributos pessoais produtivos ou não, mas que irá definir o rendimento do participante do setor público e do setor privado. E o v corresponde ao termo de erro estocástico do modelo.

De acordo com o explicitado acima o modelo geral que será empregado para análise dos resultados demonstrará a seguinte forma:

$$\ln y_i^{pu} = \alpha^{pu} + \sum_{i=1} n_i^{pu} X_i^{pu} + \sum_{j=1} \beta_j^{pu} Ocup_j^{pu} + \sum_{n=1} \delta_n^{pu} Loc_n^{pu} + u_i \quad (5)$$

$$\ln y_i^{pr} = \alpha^{pr} + \sum_{i=1} n_i^{pr} X_i^{pr} + \sum_{j=1} \beta_j^{pr} Ocup_j^{pr} + \sum_{n=1} \delta_n^{pr} Loc_n^{pr} + v_i$$

Onde $\ln y_i^{pu}$ e $\ln y_i^{pr}$ são os logaritmos dos salários dos setores público e privado, respectivamente, X_i^{pu} e X_i^{pr} são os vetores das características individuais dos setores público e privado, respectivamente. n_i^{pu} e n_i^{pr} são os parâmetros destas características individuais. $Ocup_j^{pu}$ e $Ocup_j^{pr}$ são as *dummies* para os setores de ocupações econômicas utilizadas nas equações e β_j^{pu} e β_j^{pr} são seus respectivos coeficientes. E por fim, Loc_n^{pu} e Loc_n^{pr} são as variáveis que mensuram o diferencial médio auferido pelos indivíduos do setor público e privado, respectivamente, que fazem parte de um determinado estado. Tendo, δ_n^{pu} e δ_n^{pr} como os seus respectivos coeficientes. E, u_i e v_i como os erros estocásticos.

2.2 Decomposição de Oaxaca-Blinder

Após de realizada a estimação das equações de rendimento, são mensurados os diferenciais de rendimentos entre os setores público e privado, utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). O modelo supõe que na ausência da discriminação, os efeitos das características específicas dos indivíduos sobre os salários serão os mesmos para cada setor analisado, de forma que o diferencial é notado através de diferenças nos coeficientes estimados das equações de rendimento mincerianas expostas anteriormente, como visto na equação 4. São obtidos os valores médios do logaritmo da razão entre o salário e a jornada de trabalho

(salário/hora), comparativamente ao valor médio do logaritmo salarial a partir das equações de rendimento, como apresentado na equação 5.

$$\overline{\ln W} = Z' \beta + v \quad (6)$$

Os valores médios para o logaritmo do salário/hora são calculados a partir das equações de rendimento obtidas, em relação àqueles observados no setor tido como grupo base. A diferença do \ln do rendimento médio dos setores pode ser expressa como a diferença da estimação no ponto médio das variáveis explicativas de cada grupo, de acordo com a equação 6, em que $E(\beta_i) = \beta_i$ e $E(v_i) = 0$, onde o term i representa o grupo de trabalhadores:

$$D = E(\ln W_i) - E(\ln W_j) = E(Z_i' \beta_i + v) - E(Z_j' \beta_j + v) = E(Z_i)' \beta_i - E(Z_j)' \beta_j \quad (7)$$

Jann (2008), nos mostra que a equação 7 acima pode ser reajustada de maneira a verificar separadamente a contribuição do diferencial na média dos regressores e a diferença dos coeficientes β_i , da seguinte forma:

$$D = [E(Z_i) - E(Z_j)]' \beta_j + E(Z_i)' (\beta_i - \beta_j) + [E(Z_i) - E(Z_j)]' (\beta_i - \beta_j) \quad (8)$$

A equação 8 acima separa a diferença total dos rendimentos em três partes em que β_j representa os coeficientes relativos a um grupo, enquanto o subscrito i representará o segundo grupo. A equação 8 pode ser representada simplificada como $D = E + C + I$, correspondente às equações 9, 10 e 11 que apresenta de maneira separada os três efeitos da decomposição.

O primeiro sendo dado por E , e corresponde ao efeito dotações, também chamado de *endowment effect*, obtido com a diferenciação das médias dos atributos pessoais dos indivíduos. É primeiro termo da equação de decomposição, ou seja:

$$E = [E(Z_i) - E(Z_j)]' \beta_j \quad (9)$$

O segundo efeito é o chamado coeficiente que não é explicado pelas habilidades pessoais e este também capta os potenciais efeitos das variáveis não observadas nas equações de rendimento, isto pois, mede a contribuição das assimetrias nos coeficientes sob o rendimento,

incluindo as diferenças nos interceptos, pode ser chamado de *coefficient effect*. É representado pelo termo C da decomposição, dado por:

$$C = E(Z_i)'(\beta_i - \beta_j) \quad (10)$$

Finalmente, o terceiro efeito é a interação e mede a mesma entre os efeitos dotações e coeficiente, ou seja, é um termo que contabiliza a interação dada pelo fato de que as diferenças de atributos e dos coeficientes podem coexistir simultaneamente entre os dois componentes, também chamado de *interaction effect*. Este efeito é dado pelo termo da decomposição dos rendimentos:

$$I = [E(Z_i) - E(Z_j)]'(\beta_i - \beta_j) \quad (11)$$

A utilização do método de decomposição de Oaxaca-Blinder, pode ser aplicado para examinar o diferencial entre os grupos para qualquer variável analisada. De acordo com Jann (2008) esse método permite a explanação das diferenças explicadas e não explicadas. Atualmente, esse procedimento incorre no problema de viés de seleção na decomposição. Para realizar a correção desse problema, a decomposição foi ajustada para seleção de grupos. Como já visto, isso acontece, porque em estudos com temas sobre o mercado de trabalho, é comum incluir uma correção para o viés de seleção de amostra nas equações salariais baseadas no procedimento de Heckman (1979), já que os salários são observados apenas para as pessoas que estão participando da força de trabalho, e isso pode ser um grupo seletivo o que geraria um viés de seleção amostral.

2.3 Base de dados

Para esse estudo, será utilizado o Censo Demográfico, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o ano de 2010.

Trata-se de uma pesquisa decenal, sua abrangência geográfica é nacional, com resultados divulgados para Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, Mesorregiões, Microrregiões, Regiões Metropolitanas, Municípios, Distritos, Subdistritos e Setores

Censitários. Esse conjunto de dados apresenta diversas características como idade, grau de instrução, atividade de atuação, salário e horas trabalhadas.

Quadro 2: Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Salário/hora (em ln)	Variável dependente que representa o logaritmo da razão do salário por horas trabalhadas
Idade	Idade em anos e seu termo quadrático, como uma proxy para experiência.
Mulheres	Variável do tipo <i>dummy</i> para identificar o sexo do indivíduo (1 = Mulher; 0 = Homem)
Negro	<i>Dummies</i> para identificar a cor/raça (1 = Negro; 0 = Outros)
Nível de Instrução	Quatro <i>dummies</i> para escolaridade (ensino fundamental completo, ensino médio completo e superior completo), tendo como base as pessoas sem instrução.
Situação Censitária	<i>Dummy</i> : 1 para residência localizada na zona urbana e 0 para zona rural
Ocupação	Nove <i>dummies</i> , de acordo com o grande grupo da Classificação Brasileira de Ocupações, tendo como base a categoria "Membros superiores do poder público, dirigentes e gerentes".
Funcionário Público	<i>Dummy</i> se o trabalhador é público, assumindo valor 1, tendo como base setor privado, assumindo valor 0.
Estados do Nordeste	Nove <i>dummies</i> para os estados do nordeste, tendo a Bahia como referência.
Trabalhou na semana de referência *	Uma <i>dummy</i> se o indivíduo possuía trabalho na semana de referência, assumindo valor 1 e 0 caso contrário.
Situação Conjugal*	Variável do tipo <i>dummy</i> para identificar se o indivíduo está casado ou solteiro (1 = Casado; 0 = Outros)

* Para as equações de seleção, além das próprias variáveis das equações de salários, usou-se também a variável referente à situação conjugal, onde a variável dependente era se o indivíduo estava trabalhando na semana de referência.

Fonte: Elaboração com base nas informações do censo (2010).

CAPITULO 3 – DIFERENCIAL SALARIAL PÚBLICO-PRIVADO E NÍVEL DE INSTRUÇÃO NO NORDESTE

Neste capítulo será apresentado um panorama geral dos indivíduos atuantes nos setores público-privado do Nordeste.

A Tabela 1 demonstra a participação no mercado de trabalho dos nordestinos por setor e estado em 2010. Nota-se que a atuação no setor privado é maior que no setor público, no Nordeste 87,03% da população empregada pertence ao setor privado, e 12,97% ao setor público. O estado da Bahia possui a maior discrepância de trabalhadores entre os dois setores, com o setor privado possuindo 89,55% dos indivíduos empregados, e o setor público 10,45%. Já o estado que possui o menor diferencial é o estado da Paraíba com 79,48% da parcela empregada pertencente ao setor privado, e 20,52% ao setor público. O estado de Alagoas assim como os outros estados nordestinos, possui uma participação maior no setor privado, chegando a 86,53% e 13,47% no setor público.

Tabela 1: População nordestina empregada por Setor e por Unidade da Federação em 2010

Estados	Privado^a	%	Público^b	%	Total
Maranhão	488,300	79.53	125,644	20.47	613,944
Piauí	289,900	82.35	62,151	17.65	352,051
Ceará	1,033,319	89.39	122,685	10.61	1,156,004
Rio Grande do Norte	447,657	87.30	65,095	12.70	512,752
Paraíba	381,203	79.48	98,434	20.52	479,637
Pernambuco	1,165,347	88.82	146,677	11.18	1,312,024
Alagoas	357,650	86.53	55,663	13.47	413,313
Sergipe	275,330	86.24	43,925	13.76	319,255
Bahia	1,823,573	89.55	212,729	10.45	2,036,302
Nordeste	6,262,279	87.03	933,003	12.97	7,195,282

a) População empregada com carteira assinada; b) População empregada pelo regime jurídico dos funcionários público.

Fonte: Elaboração com base nas informações do censo (2010).

Verificamos na Tabela 2, que no Nordeste os indivíduos atuantes no setor público ganham em média R\$1.466,75, já os empregados no setor privado ganham em média R\$906,54. A partir disso é possível observar que o setor público paga em média os maiores salários no ano analisado para estados nordestinos. O estado de Sergipe possui o maior diferencial salarial médio do Nordeste, com uma discrepância salarial de R\$784,01 entre os setores. Por sua vez o estado com a menor diferença no rendimento médio é o Maranhão, com uma distância de

R\$240,15 entre os salários dos setores. Em Alagoas o setor público paga em média R\$616,95 a mais que o setor privado aos seus empregados.

Tabela 2: Rendimento médio do Trabalho principal por setor e por Estados do Nordeste em 2010

Estados	Privado^a	%	Público^b	%	%
Maranhão	920.14	101.50	1,160.29	79.11	79.30
Piauí	874.58	96.47	1,459.06	99.48	59.94
Ceará	863.97	95.30	1,591.46	108.50	54.29
Rio Grande do Norte	918.84	101.36	1,611.68	109.88	57.01
Paraíba	830.14	91.57	1,348.93	91.97	61.54
Pernambuco	925.38	102.08	1,634.62	111.45	56.61
Alagoas	844.73	93.18	1,461.68	99.65	57.79
Sergipe	910.45	100.43	1,694.46	115.53	53.73
Bahia	947.01	104.46	1,471.12	100.30	64.37
Nordeste	906.54	100.00	1,466.75	100.00	61.81

a) População empregada com carteira assinada; b) População empregada pelo regime jurídico dos funcionários público.

Fonte: Elaboração com base nas informações do censo (2010).

Na Tabela 3 é apresentado o grau de instrução dos trabalhadores nordestinos, pertencentes aos setores público-privado em 2010. É possível observar que, no setor privado, 87,72% dos empregados possuem um nível de escolaridade até o ensino médio, e sua maior parcela encontra-se com o ensino médio completo representada em 42,18%. No setor público a maior parcela empregada possui o ensino superior completo 44,13%, demonstrando que o setor público emprega trabalhadores com maior escolarização do que os do setor privado.

Tabela 3: População do nordeste empregada por setor e nível de instrução em 2010

Nível de Instrução	Privado^a	%	Público^b	%	Total	%
Sem Instrução	1,825,845	29.27	103,276	11.09	1,929,121	26.91
Fundamental Completo	1,014,994	16.27	64,891	6.97	1,079,885	15.06
Médio Completo	2,631,116	42.18	352,048	37.81	2,983,164	41.62
Superior Completo	765,186	12.27	410,892	44.13	1,176,078	16.41
Total	6,237,141	100.00	931,107	100.00	7,168,248	100.00

a) População empregada com carteira assinada; b) População empregada pelo regime jurídico dos funcionários público.

Fonte: Elaboração com base nas informações do censo (2010).

Também abordando o nível de instrução a Tabela 4 a seguir mostra o rendimento médio por nível de escolaridade e nível de instrução nos setores público-privado do Nordeste em 2010. É possível notar que a maior diferença salarial média entre os setores está localizada na população empregada com o nível superior completo, a favor do setor público. Ao diminuir o grau de instrução, a diferença de salário fica cada vez mais estreita, porém se mantém superior

para o setor público. Mesmo com a diferença sendo mais favorável ao setor público, ela não se mostra tão alarmante entre os dois setores, podendo dizer que a média dos salários por nível de escolaridade é semelhante para ambos.

Tabela 4: Rendimento médio do Trabalho principal por setor e por nível de instrução do Nordeste em 2010

Nível de instrução	Privado^a	Público^b	Total
Sem instrução	639.493	672.7362	642.0158
Fundamental completo	706.5706	790.8166	713.9419
Médio Completo	867.5295	998.0695	888.4336
Superior Completo	2204.089	2443.147	2298.653
Total	906.5355	1466.746	995.1812

a) População empregada com carteira assinada; b) População empregada pelo regime jurídico dos funcionários público.

Fonte: Elaboração com base nas informações do censo (2010).

CAPITULO 4 – RESULTADOS DAS ESTIMAÇÕES

Essa seção abordará os resultados das equações de Heckman, e da decomposição de Oaxaca-Blinder.

4.1 Resultados do método Minceriano corrigido pelo modelo de Seleção Amostral de Heckman

A Tabela 5 apresenta as estimativas obtidas pelo modelo de Seleção Amostral de Heckman, ao final da tabela é possível observar que a razão inversa de Mills foi estatisticamente significativa, demonstrando que os resultados obtidos não apresentariam os efeitos reais dos coeficientes se o viés de seleção amostral não fosse aplicado. Para um melhor entendimento dos resultados, a variável dependente, Logaritmo do Rendimento Total do Trabalho Principal, será chamada neste estudo de logaritmo do salário hora.

Nota-se que no geral um aumento da idade faz com que haja um aumento do logaritmo do salário hora, e esse comportamento é refletido tanto no setor público quanto no setor privado, porém a influência do aumento da idade no setor privado é maior que no setor público. Já na variável idade ao quadrado o efeito é negativo em relação ao logaritmo do salário hora. Porém quando se analisa somente o setor público há um crescimento da variável depende, quando se obtém um aumento da idade ao quadrado.

Observando a característica negro os resultados foram negativos tanto para o setor público quanto para o privado. Os negros dentro do setor público ganham 7,3% menos que os brancos, enquanto no setor privado os negros ganham 2,4% menos. Nas estimativas para a *dummie* mulheres, os dados mostram um comportamento semelhante a variável negro com elas ganhando 8,3% menos que os homens no setor público e 17,4% no setor privado. Os resultados mostram que os negros apresentam uma desvantagem maior no setor público enquanto as mulheres apresentam no setor privado.

Em relação a escolaridade é notável que ela afeta o logaritmo do salário hora positivamente, e um aumento do nível de instrução acarrete um aumento no salário. O crescimento da escolarização tem uma influência maior nos salários dos trabalhadores do setor público do que dos do setor privado.

Observando a característica urbano os indivíduos residentes na área urbana recebem 19,5% mais que os indivíduos da zona rural. No setor privado os residentes da área urbana ganham 3,3% a mais que na rural, em relação ao setor público o coeficiente não se mostrou

estatisticamente significativa não podendo ser levado em consideração na análise. As *dummies* público nos mostra que o logaritmo do salário hora do setor público cresce positivamente quando o indivíduo faz parte do setor público, ou seja, recebem 10,9% a mais que os do setor privado.

Analisando as ocupações é possível observar que todos os coeficientes no geral, no público e no privado apresentam resultados negativos, isso devido á variável utilizada como base (membros superiores do poder público, dirigentes e gerentes), que seria as ocupações onde teriam os maiores salários, enquanto as apresentadas na Tabela 5 teriam os salários mais baixos. Os professores das ciências e intelectuais e artes possuem o segundo maior salário, com a diferença do salário do setor público maior que o do setor privado, em relação a categoria base. Já as ocupações complementares se encontram os menores salários da amostra, com o setor público demonstrando um maior coeficiente em módulo do que o privado.

Dentre os estados analisados, o Maranhão foi o estado que teve o maior coeficiente, portanto possuindo o maior salário no geral e no setor privado, no setor público o resultado não foi estaticamente significativo. O estado com o menor salário no geral foi o Ceará, porém quando analisado especificamente o setor público o estado com menor salário foi o Piauí, e o com menor salário no setor privado foi o estado da Paraíba.

Tabela 5: Estimativa da equação de salário, segundo setor – 2010

Variáveis	Total	Público	Privado
Idade	0.0449***	0.0008	0.0101***
Idade2	-0.0004***	0.0002***	-0.0000
Mulheres	-0.3611***	-0.0864	-0.1906***
Negro	0.0007	-0.0755*	-0.0239***
Fundamental Completo	0.2198***	0.1410***	0.1013***
Médio Completo	0.4302***	0.3034***	0.2012***
Superior Completo	1.1120***	0.9725***	0.7241***
Urbano	0.1780***	-0.0071	0.0320***
Público	0.1039***	-	-
Prof. das Ciências e intelectuais e artes	-0.1295***	-0.3192***	-0.0627***
Téc. e Prof. de nível médio	-0.2857***	-0.4673***	-0.2344***
Trab. de Serviços Admi.	-0.4682***	-0.6137***	-0.4313***
Trab. dos Serv., Vendedores dos Comerc. e Merc.	-0.5989***	-0.6986***	-0.5628***
Trab. da Agrop., florestais, da caça e da pesca	-0.6644***	-0.8271***	-0.6370***
Trab. Oper. e artesãos da constr., das artes mecânicas e outros	-0.5172***	-0.7594***	-0.4816***
Operad. de Instalações e Máq. e montadores	-0.5334***	-0.7341***	-0.4949***
Ocupações elementares	-0.6844***	-0.7826***	-0.6485***
Maranhão	0.0198***	0.0005	0.0305***
Piauí	-0.0450***	-0.0684*	-0.0432***
Ceará	-0.0823***	-0.0634**	-0.0887***
Rio Grande do Norte	-0.0505***	0.0007	-0.0647***
Paraíba	-0.0780***	-0.0161	-0.0982***
Pernambuco	-0.0309***	0.0455*	-0.0434***
Alagoas	-0.0357***	0.0605*	-0.0572***
Sergipe	-0.0133***	0.1386***	-0.0432***
Constante	1.7330***	3.4503***	2.8672***
<i>Mills (λ)</i>	0.3394***	-2.1804***	0.5896***
Obs	2,895,862	101,947	541,098

* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo (2010).

4.2 Resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder

Os resultados para a decomposição de Oaxaca-Blinder são divididos em dois painéis, o primeiro apresenta a média do logaritmo do salário hora para os setores público e privado, o segundo painel mostra a divisão do hiato salarial em três partes. A primeira parte reflete o componente dotações que mede o aumento médio do salário dos trabalhadores do setor público se eles tivessem as mesmas características que os do setor privado. A segunda parte é o componente coeficiente que quantifica a mudança no salário dos trabalhadores do setor público ao aplicar os coeficientes dos do setor privado às características dos do setor público, ou seja, possui as características que não são observadas. O último termo é o de interação e mede o

efeito simultâneo de diferenças no componente dotações e o coeficiente. Todos os resultados apresentados na tabela abaixo são confiáveis a um $p < 0,001$.

Na Tabela 6 nota-se que a média do logaritmo do salário hora é de 2,905 para o setor privado e de 3,378 para o público, produzindo um diferencial negativo de 0,473, favorável ao setor público. Na decomposição do hiato salarial o primeiro componente dotações obteve um resultado negativo, favorável ao setor público, demonstrando que os indivíduos pertencentes ao setor público possuem uma maior escolarização e experiência. O segundo componente, coeficiente, também se apresentou negativamente, porém com um valor menos expressivo, reforçando o hiato salarial entre os dois setores. O termo de interação apresentou um valor negativo e discreto de 0,005.

Tabela 6: Decomposição de Oaxaca-Blinder do Hiato salarial

Diferencial	Coef.
Setor Privado	2.905005***
Setor Público	3.378748***
Hiato salarial estimado	-0.4737432***
Decomposição	
Dotações	-0.3732775***
Coeficiente	-0.0947541***
Interação	-0.0057116

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo (2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostram que a participação no mercado de trabalho dos nordestinos em 2010 é maior no setor privado do que no setor público. Esse comportamento também é mostrado para o estado de Alagoas, concluindo que é um padrão visto na estrutura econômica da região. Um atenuante para essa discrepância na participação nos setores poderia ser a redução das instituições públicas, através do programa de privatizações realizadas pelo governo federal, no final do século XX e início do século XXI.

Um importante incentivador para atrair indivíduos ao mercado de trabalho, seja ele público ou privado, é o salário. A partir deste pensamento, os dados obtidos neste estudo nos mostram que o rendimento médio do trabalhador empregado no setor público tende a superar o do setor privado, que exerce o mesmo cargo ou semelhante no Nordeste. Apresentando assim uma razão para a preferência dos trabalhadores pelo setor público.

Um ponto importante quando se trata de diferenciação salarial é o capital humano, pois sua teoria nos diz que um indivíduo com maior escolarização ganhará mais do que um que com menor instrução. Em relação ao nível de escolaridade dos trabalhadores atuantes no Nordeste, podemos verificar que a maior parcela dos empregados com até o ensino médio completo estão ocupados no setor privado, e no setor público encontram-se os com maiores graus de escolaridade, parcela essa com o ensino superior completo. Em relação ao rendimento por nível de instrução é possível concluir que, em todos os níveis de escolaridade analisado, os atuantes no setor público ganham os maiores salários.

A partir das regressões corrigidas pelo modelo de Seleção Amostral de Heckman foi possível confirmar que de fato o setor público paga mais aos seus trabalhadores que o setor privado no ano analisado para o Nordeste. A decomposição de Oaxaca-Blinder, também confirmou um salário favorável ao setor público, quando foi feita a decomposição da diferença salarial entre os setores foi possível concluir que os trabalhadores pertencentes ao setor público possuem um maior grau de instrução, experiência, além de possuir uma diferença favorável que não pode ser explicada pelas capacidades do indivíduo.

Essa diferença não explicada se deve ao fato que setor privado trabalha com os salários a nível de mercado, enquanto que o setor público oferece salários maiores pelos mesmos cargos, ofertando um salário acima do que é encontrado no mercado.

Diferentemente do setor público que visa o bem comum, o setor privado é voltado para o lucro, uma vez que o mercado de trabalho do setor público parece ser capaz de atrair todos os

tipos de trabalhadores, sejam estes de maior ou menor qualificação, pode acabar gerando impactos no mercado de trabalho do setor privado.

Uma agenda de pesquisa derivada deste estudo seria procurar determinar quais são os mecanismos que levam tal diferencial salarial ser mais elevado no setor público dos Estados nordestinos, e como ocorre o processo de alocação entre setores dos trabalhadores, levando em conta não somente as preferências dos trabalhadores por maiores salários, mas, outras características.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, L. E.; BARBOSA-FILHO, F. H.; PESSOA, S. A. (2009). **Um estudo sobre os diferenciais de remuneração entre os professores das redes pública e privada de ensino.** *Estud Econ*, vol.39.
- ARAÚJO, R. L. P. (2011). **Diferencial de salários público-privado: controlando para escolha setorial endógena.** Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília – Departamento de Economia (FACE), Brasília.
- ARBACHE, S. J.; DE NEGRI, J. A (2004). **Filiação industrial e diferencial de salários no Brasil.** *Revista Brasileira de Economia*, v. 58, n. 2, p. 159-184, Abril/Junho.
- BARBOSA, A. L. N. H.; SOUZA, P. H. G. F. (2012). **Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade dos Rendimentos do Trabalho no Brasil.** *Mercado de trabalho*, n. 53, novembro.
- BECKER, G. S. (1964). **Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education.** Chicago: The University of Chicago Press.
- BELLUZZO, W.; ANUATTI-NETO, F.; PAZELLO, E. T. (2005). **Distribuição de Salários e o Diferencial Público-Privado no Brasil.** *Revista Brasileira de Economia*, 59(4), 511–533.
- BENDER, S.; FERNANDES, R. (2006). **Gastos Públicos com Pessoal: Uma Análise de Emprego e Salário no Setor Público Brasileiro no Período 1992-2004.** Mimeo.
- BORJAS, G. J. (2002). **The Wage Structure and the Sorting of Workers into the Public Sector.** NBER, Working Paper. no. 9313, JEL No. J3, J4.
- BRAGA, B. G. (2007). **Capital Humano e o Diferencial de Salários Público-Privado no Brasil.** *Anais do XXXV Encontro Nacional de Economia* (pp. 1–15). ANPEC-Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia.
- BRAGA, B. G. (2008). **Educação, experiência e o hiato salarial entre o setor público e privado no Brasil.** Dissertação de Mestrado em Economia. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- BRAGA, B. G.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. (2009). **Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil.** *Pesquisa e planejamento econômico*, Rio de Janeiro, v. 39, n. 3.
- BRASIL, R. G.; MACEDO, J. J. (2017). **Desigualdade de renda no Brasil a influência do diferencial público-privado, aposentadorias e pensões.** *Economia e Desenvolvimento*, V. 29, n. 1, jan./jun.

- CACCIAMALI, M. C.; FREITAS, P. S. (1992). **Do Capital humano ao salário-eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da grande São Paulo**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5504>>. Acesso em: 21 de Janeiro de 2020.
- CAMPOS, M. M.; CENTENO, M. (2011). **Diferenças salariais entre os setores público e privado no período que antecedeu a adoção do euro: uma aplicação baseada em dados longitudinais**. Boletim Económico: Inverno (2011), v. 17, n. 4, p. 55-70.
- CASTRO, F.; SALTO, M.; STEINER, H. (2013). **The gap between public and private wages: new evidence for the EU**. Economic Papers 508, outubro.
- FERNANDES, R. (2002). Desigualdade salarial: aspectos teóricos. **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, p. 1–50.
- FOGUEL, M. N.; GILL, I.; MENDONÇA, R.; PAES DE BARROS, R. (2000). **The public-private wage gap in Brazil**. Revista Brasileira de Economia, v. 54, n. 4.
- GREGORY, R. C. (1990). **A portrait of pay: 1970-1982: an analysis of the new earining survey**. Oxford: Clarendon Press, Public sector pay. In: GREGORY, M.; THOMPSON, A. (Ed.). p. 172-205.
- GUIMARÃES, R. R. M.; TERRA, L. P.; PINTO, A. C. M.; CÉSAR, C. C. (2010). **Diferenciais regionais no retorno à participação no setor público no Brasil, 2005**. In Anais do XIV Seminário sobre a Economia Mineira [Proceedings of the 14th Seminar on the Economy of Minas Gerais], Universidade Federal de Minas Gerais: Cedeplar.
- HECKMAN, J. J. (1979). **Sample Selections Bias as a Specification Error**. *Econometrica*, vol. 47, nº 1.
- HEITMUELLER, A. (2004). **Public-private sector wage differentials in Scotland: an endogenous switching model**. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, (Discussion Paper, n. 992).
- HOLANDA, A. L. N. (2009). **Diferencial de salários entre os setores público e privado: uma resenha da literatura**. Brasília: IPEA.
- HOLANDA-BARBOSA, A. L. N.; BARBOSA-FILHO, F. H. (2008). **Um Modelo de Switching Regression para o Hiato Salarial Público-Privado no Brasil**. (Apresentação de Trabalho/Seminário).
- HOLANDA-BARBOSA, A. L. N.; BARBOSA-FILHO, F. H. (2012). **Diferencial de salários entre os setores público e privado no Brasil: um modelo de escolha endógena**. Brasília: Ipea.

- HOLANDA-BARBOSA, A. L. N.; BARBOSA-FILHO, F. H.; LIMA, J. R. F. (2013). **Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil**. Pesquisa e planejamento econômico, ppe, v. 43, n. 1.
- JANN, B. (2008). **The Oaxaca-Blinder Decomposition for Linear Regression Models**, *Stata Journal*. Number 8: p. 435-479.
- KATZ, L. F.; KRUEGER, A. B. (1991). **Changes in the Structure of Wages in the Public and Private Sectors**. In Ehrenberg, R (ed.). *Research in Labor Economics*, 12, pp. 131-172.
- MACEDO, R. B. (1985). **Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais**. *Revista Brasileira de Economia*. Rio de Janeiro, v.3g, n.4, p.437-448.
- MARCONI, N. (1997). **Uma breve comparação entre os mercados de trabalho do setor público e privado**. *Revista do Serviço Público*, ano 48, n. 1, janeiro-março.
- MARCONI, N. (2003). **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. *Revista do Serviço Público*, 54(1), 9–45.
- MELLY, B. (2005). **Public-private sector wage differentials in Germany: evidence from quantile regressions**. *Empirical Economics*, vol.30, p. 505–520.
- MINCER, J.; POLACHEK, S. (1974). **Family Investments in Human Capital: Earnings of Women**. *Journal of Political Economy*, v. 82, pg. S76 – S108.
- MORICONI, G. M.; MOURA-NETO, J. S.; MARCONI, N.; ARVATE, P. R. (2006). **Evidências sobre o Comportamento dos Governos Estaduais na Determinação dos Salários dos Servidores Públicos no Brasil**. Trabalho apresentado no XXXIV Encontro Nacional de Economia (Anpec), Salvador.
- OAXACA, R. L. (1973). **Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets**. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- POTERBA, J.; RUEBEN, K. (1998). **Fiscal Institutions and Public Sector Labor Markets**. NBER, Working paper, n. 6659.
- RAMALHO, M.; URANI, A. (1995). **A administração pública como empregadora: uma avaliação da década de 80**. Rio de Janeiro: Ipea, abril de 1995, 22 p. (Série Seminários, n. 5/95).
- ROSA, T. M. (2017). **Diferencial Salarial entre os Setores Público e Privado no Distrito Federal**. Companhia de Planejamento do Distrito Federal. Texto para discussão, n.23, março.
- ROSA, T.; NOCKO, L. (2017). **Diferencial Salarial entre Setores Público e Privado no Brasil de 2001 a 2015**. Ipea.

- SILVA, E. S. S.; ROCHA, R. M. (2016). **Diferenciais Salariais entre os Trabalhadores dos Setores Público e Privado: Heterogeneidade não Observada e o Viés de Autosseleção Setorial**. Banco do Nordeste, 2019. Disponível em: < https://www.bnb.gov.br/documents/160445/960865/DIFERENCIAIS_SALARIAIS_ENTRE_OS_TRABALHADORES_DOS_SETORES_PUBLICO_E_PRIVADO.pdf/3736399c-4e96-422f-94a4-6659fa56aaf7 >. Acesso em: 08 de out. de 2019.
- SIMINSKI, P. (2008). **A Quase-Differenced Panel Data Analysis of the Australian Public-Private Sector Wage Differential**. Melbourne Institute Working Paper Series Working Paper.
- SOUZA, M. C. C. (1978). **Mercado de Trabalho: Abordagens Duais**. Revista de Administração de Empresas, vol.18 no.1, São Paulo, Jan./Mar.
- SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. (2013). **Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade de Renda per capita no Brasil**. Est. Econ., São Paulo, vol. 43, n.1, p.5-28.
- TANSEL, A. (2005). **Public-Private Employment Choice, Wage Differentials, and Gender in Turkey**. Economic Development and Cultural Change, vol. 53, issue 2, pages 453-77.
- TENOURY, G. N.; MENEZES-FILHO, N. (2017). **A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil**. Centro de políticas públicas (Insper). Policy Paper, n. 29, novembro.
- VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. (2007). **Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados**. Economia e Sociedade, 16, 199–232.
- VERGARA, D. H. (1991). **Diferenciais de Salários entre Setor Público e Setor Privado na Economia Brasileira**. Ensaios FEE, 12(1), 73–88.
- VERGARA, D. H.; WILTGEN, R. S. (1995). **Os Diferenciais de Salários entre o Setor Público e o Setor Privado na RMPA**. Indicadores Econômicos FEE, v. 23, n. 3.