

Composição salarial e diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores dos setores público e privado no Brasil

Salary composition and income differentials between workers in the public and private sectors in Brazil

DOI: <https://dx.doi.org/10.26694/2764-1392.5527>

Fábio Lúcio Rodrigues¹
Santhiago Cristiano de Oliveira Galdino²

Resumo: Este trabalho analisou a evolução do hiato salarial entre trabalhadores dos setores público e privado no Brasil de 2015 a 2021, utilizou dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua e aplicou modelos econométricos de Equações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder. Os resultados indicaram um prêmio salarial crescente para o setor público, com um aumento significativo durante a pandemia de COVID-19. Fatores como experiência, nível educacional e localização geográfica influenciaram positivamente os salários, enquanto características como pertencer a uma raça não branca ou ser casado impactaram negativamente. A decomposição de Oaxaca-Blinder revelou que, nos anos pré-pandemia, o *gap* salarial entre os setores variou entre 50% e 52% e intensificou-se em 2020, quando o salário médio do setor privado passou a corresponder a apenas 46% do salário/hora médio do setor público. Este hiato foi parcialmente explicado pelos atributos produtivos dos trabalhadores, que representaram cerca de 49% da diferença nos últimos dois anos da série, em comparação com 46% a 47% nos anos anteriores.

Palavras-chave: Diferencial Salarial; Determinantes Salariais; Mercado de Trabalho; Capital Humano.

Abstract: This study examined the evolution of the wage gap between public and private sector workers in Brazil from 2015 to 2021, utilizing data from the Continuous National Household Sample Survey and applying econometric models such as Mincerian Equations and Oaxaca-Blinder Decomposition. The findings indicated a progressively increasing wage premium for the public sector, with a significant rise during the COVID-19 pandemic. Factors such as experience, educational level, and geographical location positively influenced wages, while characteristics like belonging to a non-white race or being married had negative impacts. The Oaxaca-Blinder decomposition revealed that, in the pre-pandemic years, the wage gap between the sectors varied between 50% and 52%, intensifying in 2020 when the average wage of the private sector amounted to only 46% of the public sector's average hourly wage. This gap was partially explained by the productive attributes of the workers, accounting for about 49% of the difference in the last two years of the series, compared to 46% to 47% in the preceding years.

Keywords: Wage Gap; Salary Determinants; Labor Market; Human Capital.

Artigo submetido em 12/03/2024. Aceito em 04/06/2024.

¹ Doutor em Economia Aplicada pelo PPGE/UFPA. Atualmente é professor do Departamento de Economia da FACEM/UERN e do Programa de Pós-Graduação em Economia da UERN, realizando estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGDEM/UFRN). E-mail: prof.fabiolucio@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5809-4044>

² Bacharel em Ciências Econômicas pela UERN. E-mail: santhiagocristiano96@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9948-7450>

Introdução

Conforme estudo do Banco Mundial (2016), o Brasil, em comparação com países vizinhos como México, Colômbia e Argentina, apresenta um dos maiores gastos salariais com servidores públicos. Em 2013, esse gasto representou 43% do Produto Interno Bruto (PIB) no âmbito federal, em contraste com 16% no México, 23% na Colômbia e 25% na Argentina. Esses dados levaram em consideração os gastos totais com salários de servidores públicos, mas não fizeram distinção por faixas salariais específicas.

Lopez e Guedes (2018) evidenciam que, no Brasil, os gastos com servidores públicos ativos estaduais aumentaram 55% em termos reais entre 2004 e 2017. No âmbito federal, houve um crescimento de aproximadamente 68% no mesmo período. O maior aumento ocorreu no âmbito municipal, com cerca de 78% entre 2006 e 2017. As três esferas combinadas resultaram em um gasto de aproximadamente 10% do PIB brasileiro com servidores públicos ativos em 2017.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2017, juntamente com um relatório do Banco Mundial (2016), revelaram um prêmio salarial para servidores públicos federais próximo a 96% e de 36% para servidores na esfera estadual. Isso implica que servidores federais recebem, em média, quase o dobro dos trabalhadores do setor privado em setores econômicos similares.

No entanto, é importante observar que quando os salários aumentam no setor privado, há uma tendência de migração de contratações do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para Pessoa Jurídica (PJ), prática que é mascarada nos dados da PNADC (Castro *et al.*, 2020). Além disso, funcionários públicos enfrentam maiores descontos de impostos de renda em comparação com funcionários do setor privado que recebem por PJ, o que pode influenciar a percepção dos prêmios salariais (Arraes; Menezes; Simonassi, 2014).

Os seguintes autores também corroboram com a ideia de uma discrepância salarial entre os setores público e privado. Lopez e Guedes (2020) mostram que o salário médio mensal do setor público teve um aumento real de 23,5% em 32 anos, de R\$ 3,4 mil em 1986 para R\$ 4,2 mil em 2017. Já no setor privado, a remuneração média oscilou de R\$ 2,5 mil para R\$ 2,4 mil no mesmo período. Entretanto, é importante destacar a limitação dessa comparação, uma vez que o estudo não considerou variáveis como experiência, níveis de escolaridade e natureza das ocupações, fatores que, segundo a Teoria do Capital Humano de Schultz (1961), podem explicar as diferenças salariais entre indivíduos.

Pesquisas como as de Marconi (2003), Vaz e Hoffmann (2007) e Barbosa, Barbosa Filho e Lima (2013) analisaram o hiato salarial entre os setores público e privado, e enfatizaram a experiência, produtividade, nível de escolaridade e idade como fatores determinantes para as diferenças salariais.

Diante das informações apresentadas e ao considerar as dificuldades fiscais do Estado Brasileiro, o contexto pandêmico e a Reforma Administrativa em discussão no Congresso Nacional Brasileiro — que visa a redução de privilégios de algumas categorias de servidores e o corte de despesas com pessoal — torna-se imperativo analisar questões como a eficiência estatal e a desigualdade remuneratória no setor público (Mariano; Sousa, 2020; Torrezan; Paiva, 2021).

Portanto, o objetivo deste estudo é analisar a evolução nos diferenciais de rendimentos entre trabalhadores dos setores público e privado no Brasil, a fim de identificar os fatores determinantes da composição salarial. Utilizam-se dados da PNADC e adota-se como estratégia empírica a identificação dos determinantes da composição salarial por meio de equações Mincerianas, seguida pela decomposição do hiato salarial entre os setores através da metodologia de Oaxaca-Blinder, que foca na decomposição dos diferenciais salariais médios.

A análise realizada neste esforço empírico vai além das estatísticas descritivas fornecidas pelo IBGE ao utilizar métodos econométricos avançados, como as equações Mincerianas e a Decomposição de Oaxaca-Blinder. Esses métodos permitem uma compreensão mais detalhada dos fatores que contribuem para os diferenciais salariais entre os setores público e privado, pois fornecem informações que não são diretamente observáveis nas estatísticas oficiais.

1 Revisão de literatura

A compreensão dos diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores dos setores público e privado no Brasil é um tema de grande relevância econômica e social. Conforme destacado por Emilio, Ponczek e Botelho (2012), a análise desses diferenciais é fundamental para entender as dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro. Eles observam pequenos diferenciais salariais a favor do setor público, especialmente ao considerar a transição de indivíduos entre empregos nos dois setores e ao controlar por características individuais invariantes no tempo. Esse achado sugere que as diferenças salariais podem ser mais sutis do que se presume, especialmente quando se considera a mobilidade de emprego entre os setores.

É importante reconhecer que diversos estudos apontam para um diferencial salarial favorável ao setor público no Brasil. Souza e Medeiros (2013) estimam a contribuição do diferencial salarial

entre os setores público e privado para a desigualdade de renda *per capita* no Brasil e descobrem que, embora o diferencial represente cerca de 17% da folha de pagamento do setor público, sua contribuição para a desigualdade total é de apenas 3%.

O estudo de Cardozo e Cunha (2019) revela que o diferencial salarial é maior entre as mulheres do que entre os homens, com isso destaca a importância de considerar as dimensões de gênero ao examinar os diferenciais salariais. No setor privado, a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste, uma vez que as mulheres frequentemente recebem salários mais baixos que seus colegas homens, ainda que ocupem posições semelhantes. Arraes, Menezes e Simonassi (2014) reforçam essa realidade, ao evidenciar que as disparidades salariais de gênero no setor privado continuam a ser uma questão crítica que necessita de políticas mais efetivas para promover a equidade.

No setor público, a discriminação por gênero se manifesta de maneira mais acentuada em cargos de liderança. Mulheres em posições de liderança no setor público enfrentam barreiras significativas, que resultam em salários inferiores aos de seus colegas homens. Almeida (2023) e Vianna (2023) indicam que, embora as mulheres tenham acesso a empregos no setor público, elas são sub-representadas em cargos de alto escalão, e quando presentes, recebem remunerações inferiores. Esse cenário destaca a necessidade urgente de abordar as desigualdades de gênero através de políticas públicas que promovam a igualdade salarial e aumentem a representação feminina em cargos de liderança.

Por outro lado, a educação e a experiência emergem como fatores importantes na determinação dos salários. Tavares e Menezes-Filho (2011) demonstram o impacto significativo da educação na redução da desigualdade de renda no Brasil. Além disso, os efeitos da produtividade e características das firmas, conforme mostrado por Alvarez *et al.* (2018), são responsáveis por uma parte significativa da variação salarial no Brasil, o que sugere a necessidade de uma análise que considere tanto fatores individuais quanto institucionais.

Já Freguglia e Menezes-Filho (2012) estudam os diferenciais salariais inter-regionais no Brasil, controladas por características inalteradas dos trabalhadores ao longo do tempo, e encontram evidências de que uma grande parte dos diferenciais inter-regionais reflete diferenças na habilidade média dos trabalhadores entre os estados. Esse estudo enfatiza a importância de considerar fatores regionais ao analisar os diferenciais salariais no Brasil.

A análise de diferenciais salariais também deve considerar aspectos de gênero e raça. Estudos como o de Reis (2017) exploraram as disparidades salariais entre diferentes grupos raciais e de gênero, e ofereceram uma perspectiva importante para este estudo. Ademais, o papel do salário

mínimo e de políticas governamentais na redução da desigualdade de renda, como destacado por Engbom e Moser (2022), também são fundamentais na identificação e compreensão dos diferenciais salariais.

Dessa maneira, a comparação internacional também é um aspecto relevante. Mizala, Romaguera e Gallegos (2011) forneceram uma perspectiva comparativa ao analisar o *gap* salarial no setor público em vários países da América Latina, o que pode oferecer aspectos comparativos para o contexto brasileiro, visto que eles encontraram evidências de que o prêmio salarial do setor público diminui à medida que se move para cima na distribuição salarial condicional. Além disso, a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro e os diferenciais de renda entre categorias ocupacionais, conforme estudado por Arraes, Menezes e Simonassi (2014), ofereceram indicações importantes para entender as variações salariais entre setores e ocupações distintas.

No entanto, a desigualdade salarial no Brasil também varia significativamente entre regiões e setores. O estudo de Castro *et al.* (2020) sobre o mercado de trabalho no agronegócio brasileiro ilustra essas diferenças regionais e setoriais. As mudanças na economia global e nacional, como discutido por Hoffmann (2018), também afetam os diferenciais salariais e fornecem um contexto para entender essas dinâmicas e suas relações com as determinantes salariais e os consequentes diferenciais de rendimentos.

Mancha e Mattos (2020) exploraram a diferença salarial entre trabalhadores de empresas públicas brasileiras contratados sob diferentes regimes: estatutários e pelo regime CLT. Eles descobriram que os servidores CLT ganham, em média, R\$ 310,00 a menos por mês do que posições estatutárias equivalentes. Esse estudo destaca a complexidade do sistema de remuneração no setor público brasileiro e a necessidade de considerar diferentes regimes de contratação ao analisar os diferenciais salariais.

Ao investigar os diferenciais salariais entre os setores de turismo e não turismo no Brasil, Silva e Guimarães (2017) concluem que os retornos no setor não turístico são maiores e que a lacuna salarial é derivada de diferenças nas características dos trabalhadores, em detrimento do setor de turismo. Esse estudo ressaltou a importância de considerar setores específicos ao analisar os diferenciais salariais no Brasil.

Em contrapartida, dificuldades ocupacionais e físicas também se apresentam como barreiras à redução das disparidades salariais. Castro, Moreira e Silva (2019) investigaram se homens com deficiência são menos remunerados no mercado de trabalho brasileiro. Eles descobriram que homens

com deficiências que limitam as atividades diárias ganham salários mais baixos do que homens sem deficiência, e que essa diferença aumenta com a gravidade da deficiência.

Por sua vez, França, Frio e Korzeniewicz (2020) examinaram a diferença salarial entre homens e mulheres no autoemprego no Brasil e descobriram que as mulheres ganham menos do que os homens tanto na média quanto em toda a distribuição de ganhos. Ainda, Souza, Santos e Silva Filho (2022) analisaram os diferenciais de renda entre profissionais de saúde no Brasil e identificaram que os médicos têm ganhos muito maiores do que outros profissionais de saúde em todos os quantis da distribuição de rendimentos.

Nesse sentido, é válido destacar que no setor público brasileiro predominam dois regimes principais: o Regime Jurídico Único (RJU) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No setor privado, o regime CLT é predominante, mas também existe uma crescente utilização de contratações via PJ, que frequentemente oferece salários elevados.

Os autores Mancha e Mattos (2020), por sua vez, exploraram as diferenças salariais entre trabalhadores do setor público contratados sob o RJU e a CLT, e descobriram que servidores públicos contratados pelo RJU ganham, em média, R\$ 31.000 a mais por mês em comparação com os contratados pelo regime CLT. Esse diferencial se deve, em grande parte, aos benefícios adicionais e à estabilidade oferecida pelo RJU. Esse estudo sublinhou a importância de considerar diferentes regimes de contratação ao analisar os diferenciais salariais no setor público.

À vista disso, no setor privado, a prática de contratação via PJ tem se tornado cada vez mais comum, especialmente em setores como tecnologia e consultoria. Castro *et al.* (2020) destacaram que contratações via PJ, embora menos regulamentadas e com menos benefícios trabalhistas, ofereceram salários brutos significativamente mais altos, o que pode distorcer as comparações salariais tradicionais baseadas apenas em contratações CLT.

Um crescente aumento das contratações via PJ também é observado no setor privado, pois segundo Castro, Moreira e Silva (2019), as contratações via PJ geralmente resultam em salários brutos mais elevados, uma vez que os trabalhadores, ao se tornarem empresas, podem negociar valores mais altos que compensem a falta de benefícios trabalhistas tradicionais. Essa prática distorce as comparações salariais tradicionais, pois os rendimentos dos trabalhadores PJ frequentemente superam os dos trabalhadores CLT, mesmo quando ambos desempenham funções similares.

Além disso, Engbom e Moser (2022) apontam que o aumento das contratações via PJ tem contribuído para mudanças na distribuição de renda no Brasil, o que exacerba a desigualdade salarial. Os trabalhadores PJ, muitas vezes altamente qualificados, recebem remunerações significativamente

superiores, enquanto os trabalhadores CLT, principalmente em setores mais regulamentados, como a indústria e os serviços públicos, permanecem com salários mais baixos e menor flexibilidade.

Essa dinâmica foi confirmada por Arraes, Menezes e Simonassi (2014), que destacaram como a modalidade PJ influenciou não apenas a média salarial, mas também a estrutura do mercado de trabalho brasileiro. A contratação via PJ oferece vantagens fiscais e maior autonomia para os profissionais, mas também levanta questões sobre a segurança social e os direitos trabalhistas.

Diante de todo esse contexto, torna-se imprescindível a análise da evolução dos determinantes e dos diferenciais de rendimentos entre trabalhadores dos setores público e privado no Brasil. Tal análise é fundamental para compreender as dinâmicas atuais do mercado de trabalho brasileiro e para fomentar políticas públicas que abordem as disparidades salariais, e promovam uma distribuição de renda mais equitativa.

2 Estratégia empírica

A estratégia empírica desta pesquisa baseia-se na análise dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) realizada pelo IBGE, e abrange o período de 2015 a 2021. Essa escolha temporal permite uma análise abrangente dos anos anteriores e posteriores ao início da pandemia da COVID-19 em 2020. A PNADC cobre todo o território brasileiro e apresenta dados sobre as flutuações e evoluções dos indicadores relacionados à força de trabalho nacional.

Para fins de consistência e foco, esta pesquisa se concentrará apenas nos dados do quarto trimestre de cada ano analisado, incluídas informações de todas as regiões do país. Essa escolha é justificada pelo fato de que o quarto trimestre geralmente reflete condições econômicas e de emprego mais estáveis, ao minimizar as distorções causadas por flutuações sazonais presentes em outros períodos do ano e ao capturar de forma mais precisa as tendências salariais e as condições de emprego após ajustes e contratações comuns nesse período.

A população alvo da análise será restrita aos trabalhadores ocupados com idades entre 18 e 75 anos. A justificativa para a definição da faixa etária mínima baseia-se no Art. 5º da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que estabelece 18 anos como a idade mínima para prestar concurso público no Brasil (Brasil, 1990). A idade máxima de 75 anos é adotada pois considera a idade de aposentadoria compulsória no país (Santos, 2018).

Para mensurar a diferença salarial entre os empregados dos setores público e privado, a pesquisa adotará uma abordagem comparativa por ocupação. Serão analisados e comparados apenas os tipos

de trabalho semelhantes entre si, para tal serão excluídos os trabalhadores de cargos políticos e militares, os quais não existem equivalentes no setor privado, e os trabalhadores agrícolas, conforme sugerido por Costa *et al.* (2020). Essas exclusões visam aprimorar a precisão da comparação entre os setores. As variáveis utilizadas na análise estão detalhadas no Quadro 1.

A variável dependente será o logaritmo dos salários ajustados pelas horas trabalhadas. As variáveis de controle incluem o nível de escolaridade, segmentado em cinco categorias: Alfabetizado, Ensino Fundamental Completo, Ensino Médio Completo, Ensino Superior Completo e Sem Instrução. A segmentação por níveis de escolaridade visa mensurar o impacto de cada formação completa sobre as diferenças salariais entre os setores público e privado, e utiliza o nível "sem instrução" como base para comparação.

Quadro 1 – Descrições das variáveis

VARIÁVEL		DESCRIÇÃO
Dependente	Logaritmo do salário por hora trabalhada	Logaritmo dos salários ajustado pelas horas trabalhadas.
Controles	Sem instrução	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo possua instrução escolar e 0, caso contrário.
	Alfabetizado	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja alfabetizado e 0, caso contrário.
	Fundamental	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo tenha concluído o ensino fundamental e 0, caso contrário.
	Médio	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo tenha concluído o ensino médio e 0, caso contrário.
	Superior	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo tenha concluído o ensino superior e 0, caso contrário.
	Urbano	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo resida na área urbana e 0, caso contrário.
	Setor público	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja trabalhador do setor público e 0, caso contrário.
	Idade	Idade em anos.
	Idade ao quadrado	Idade elevada ao quadrado.
	Raça não branca	Atribui-se valor 1 para os indivíduos autodeclarados não brancos (negros, pardos, amarelos e indígenas) e 0, caso contrário.
	Casado	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo esteja casado e 0, caso contrário.
	Norte	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja residente da região Norte do Brasil e 0, caso contrário.
	Nordeste	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja residente da região Nordeste do Brasil e 0, caso contrário.
	Sul	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja residente da região Sul do Brasil e 0, caso contrário.
	Sudeste	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja residente da região Sudeste do Brasil e 0, caso contrário.
Centro-oeste	Atribui-se valor 1 caso o indivíduo seja residente da região Centro-Oeste do Brasil e 0, caso contrário.	

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNADC.

Além do nível educacional, serão consideradas variáveis de controle relacionadas aos atributos pessoais dos indivíduos, como raça, estado civil, idade e idade ao quadrado. A inclusão da idade e da idade ao quadrado permite avaliar os efeitos do envelhecimento nos salários, pois capta se o prêmio salarial por idade decresce com o passar dos anos devido à queda na produtividade. Adicionalmente, serão incluídas variáveis referentes à região de residência dos trabalhadores no Brasil (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), com a região Sudeste como referência para comparação, conforme Rodrigues, Cruz e Souza (2022).

A abordagem metodológica desta pesquisa fundamenta-se na Teoria do Capital Humano, conforme proposto por Schultz (1961) e Becker (1962). Essa teoria postula que o capital humano, definido como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes à força de trabalho, é resultado de investimentos e decisões racionais, análogos a qualquer outra forma de investimento. Esses investimentos em capital humano, que incluem educação, habilidades e experiência, são considerados cruciais para o crescimento econômico das nações.

Ao expandir essa perspectiva, Mincer (1974) explorou a influência do capital humano na composição salarial dos indivíduos. Ele desenvolveu uma abordagem que permite a estimativa dos retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. Essa abordagem é representada na equação de salários Minceriana, que pode ser formalmente representada da seguinte maneira:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (1)$$

Em que $\ln w$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos relacionadas, inclusive, ao seu capital humano, além de características de controle, e ε é o termo de erro estocástico.

Dessa maneira, a análise do diferencial salarial entre os sexos, neste contexto, reconhece a educação e a experiência profissional como fatores determinantes. A trajetória profissional de um indivíduo geralmente começa com um foco maior em educação, quando o estoque de capital humano é relativamente baixo. Com o passar do tempo e o acúmulo de experiência, há um aumento no estoque de capital humano, que passa a se integrar de forma mais efetiva ao desempenho profissional, conforme discutido por Madalozzo, Martins e Lico (2015).

Para identificar os diferenciais de rendimentos existentes entre os trabalhadores dos setores público e privado será utilizado o método de Decomposição de Oaxaca-Blinder, que consiste em uma

técnica estatística utilizada para analisar diferenças em médias de grupos, frequentemente aplicada para estudar diferenças salariais entre grupos, como entre homens e mulheres ou entre trabalhadores de diferentes setores. O objetivo é decompor a diferença observada em componentes explicados por características observáveis e um componente não explicado, que pode incluir discriminação ou outros fatores não observáveis (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). O modelo parte de duas regressões lineares separadas para cada grupo:

$$w_1 = X_1\beta_1 + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$w_2 = X_2\beta_2 + \varepsilon_2 \quad (3)$$

Em que w_1 e w_2 são os logaritmos dos salários para os grupos 1 e 2, respectivamente. X_1 e X_2 são matrizes de características observáveis para cada grupo, e β_1 e β_2 são os vetores de coeficientes estimados para essas características. ε_1 e ε_2 são os termos de erro. A diferença média nos logaritmos dos salários entre os dois grupos pode ser expressa como:

$$\Delta w = \bar{w}_1 - \bar{w}_2 \quad (4)$$

O modelo de Oaxaca-Blinder decomporá essa diferença em duas partes. O efeito de dotação (ou efeito quantitativo) expressará a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nas características observáveis (como educação, experiência de trabalho, etc.). Matematicamente, é representada como:

$$(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\beta_2 \quad (5)$$

A outra parte é o efeito coeficiente (ou efeito qualitativo), que representa a parte da diferença salarial que é atribuída a como o mercado valoriza essas características. É calculada como:

$$\bar{X}_1(\beta_1 - \beta_2) \quad (6)$$

Portanto, a diferença total nos salários pode ser decomposta como:

$$\Delta w = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\beta_2 + \bar{X}_1(\beta_1 - \beta_2) + (\varepsilon_1 - \varepsilon_2) \quad (7)$$

O último termo, $(\varepsilon_1 - \varepsilon_2)$, representa a parte da diferença salarial que não é explicada pelas variáveis observadas e pode incluir fatores como discriminação.

A decomposição de Oaxaca-Blinder revela a parte significativa dos diferenciais salariais que não pode ser explicada apenas pelas características observáveis, pois sugere a presença de discriminação ou outros fatores não observáveis (Madalozzo; Martins; Lico, 2015). Muito embora as estatísticas oficiais do IBGE forneçam uma visão geral, análises econométricas detalhadas são essenciais para captar esses efeitos.

3 Apresentação e discussão dos resultados

Este trabalho tem como objetivo analisar a evolução dos diferenciais de rendimentos entre trabalhadores dos setores público e privado em todo o território nacional, no período de 2015 a 2021, a fim de identificar os fatores determinantes da composição salarial.

Na Tabela 1, são apresentadas as estatísticas descritivas para a população estimada ao longo do período analisado, com destaque para a média e o erro-padrão. A população estimada em análise variou entre 70 e 73 milhões aproximadamente, ao considerar-se todo o período de análise.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas da população estimada (média e erro-padrão)

Variável	Ano						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sem instrução	0,0289 (0,0005)	0,0258 (0,0005)	0,0229 (0,0005)	0,0185 (0,0004)	0,0180 (0,0004)	0,0167 (0,0005)	0,0209 (0,0005)
Alfabetizado	0,2515 (0,0018)	0,2382 (0,0020)	0,2360 (0,0018)	0,2261 (0,0018)	0,2137 (0,0017)	0,1909 (0,0022)	0,1980 (0,0018)
Fundamental	0,1510 (0,0013)	0,1480 (0,0014)	0,1451 (0,0014)	0,1401 (0,0013)	0,1384 (0,0014)	0,1272 (0,0018)	0,1357 (0,0013)
Médio	0,3857 (0,0020)	0,3927 (0,0022)	0,3987 (0,0021)	0,4050 (0,0020)	0,4135 (0,0020)	0,4091 (0,0028)	0,4145 (0,0021)
Superior	0,1829 (0,0025)	0,1953 (0,0032)	0,1973 (0,0026)	0,2102 (0,0027)	0,2164 (0,0027)	0,2560 (0,0034)	0,2310 (0,0027)
Salário-hora	12,6585 (0,1956)	13,3127 (0,1928)	14,6403 (0,2249)	15,4080 (0,2191)	15,6020 (0,2058)	16,4523 (0,2549)	16,1879 (0,4220)
Setor público	0,1273 (0,0013)	0,1280 (0,0013)	0,1277 (0,0013)	0,1282 (0,0013)	0,1258 (0,0013)	0,1458 (0,0019)	0,1269 (0,0014)
Idade	39,3252 (0,0463)	39,6146 (0,0499)	39,7620 (0,0461)	40,0373 (0,0460)	40,1654 (0,0474)	40,9912 (0,0663)	40,6073 (0,0516)
Urbano	0,8902 (0,0012)	0,8944 (0,0013)	0,8983 (0,0012)	0,8977 (0,0011)	0,9031 (0,0012)	0,8978 (0,0017)	0,8982 (0,0017)
Raça não branca	0,5203 (0,0025)	0,5290 (0,0029)	0,5376 (0,0026)	0,5436 (0,0026)	0,5491 (0,0026)	0,5309 (0,0034)	0,5406 (0,0027)
Casado	0,2510 (0,0011)	0,2636 (0,0013)	0,2703 (0,0012)	0,2742 (0,0012)	0,2826 (0,0012)	0,2757 (0,0018)	0,2781 (0,0013)
Norte	0,0696 (0,0009)	0,0691 (0,0010)	0,0714 (0,0011)	0,0709 (0,0011)	0,0691 (0,0010)	0,0752 (0,0013)	0,0733 (0,0011)
Nordeste	0,2335 (0,0022)	0,2269 (0,0023)	0,2249 (0,0021)	0,2221 (0,0020)	0,2232 (0,0022)	0,2249 (0,0025)	0,2207 (0,0021)
Sul	0,1608 (0,0017)	0,1606 (0,0018)	0,1621 (0,0017)	0,1628 (0,0018)	0,1636 (0,0019)	0,1696 (0,0022)	0,1669 (0,0018)
Sudeste	0,4575 (0,0030)	0,4659 (0,0035)	0,4653 (0,0030)	0,4630 (0,0029)	0,4631 (0,0032)	0,4449 (0,0034)	0,4548 (0,0030)
Centro-oeste	0,0787 (0,0010)	0,0776 (0,0011)	0,0763 (0,0011)	0,0811 (0,0011)	0,0811 (0,0011)	0,0854 (0,0013)	0,0843 (0,0011)
População Estimada	72.085.796	70.983.909	71.538.357	71.527.299	73.221.081	66.972.447	69.843.152

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

Os resultados apresentados na Tabela 1 indicam que o salário-hora médio dos trabalhadores apresentou um crescimento ao longo dos anos, com inicial de R\$ 12,66 em 2015 aumentou para R\$ 16,19 em 2021. Cerca de 13% da população trabalhava no setor público, com exceção do ano de 2020, quando esse percentual ultrapassou 14%.

No que tange ao grau de escolaridade, observou-se uma tendência decrescente na média de pessoas sem instrução de 2015 a 2020, com queda de 2,89% para 1,67%, respectivamente. Contudo, em 2021, essa média aumentou para 2,09%.

Os níveis de alfabetização e ensino fundamental seguiram trajetória similar, com uma queda no período de 2015 a 2020 e um aumento em 2021. A proporção da população alfabetizada reduziu de 25,15% em 2015 para 19,09% em 2020, e subiu para 19,80% em 2021. Já o percentual de pessoas com ensino fundamental completo diminuiu de 15,10% para 12,72% ao longo dos primeiros cinco anos de análise, depois aumentou para 13,57% em 2021.

Por outro lado, os graus de escolaridade médio e superior mostraram uma tendência de crescimento contínuo durante todo o período analisado. A média da população com ensino médio aumentou de 38,57% em 2015 para 41,45% em 2021, enquanto a proporção com ensino superior subiu de 18,29% para 23,10% no mesmo período.

Quanto aos atributos pessoais dos indivíduos, a idade média da população manteve-se entre 39 e 41 anos ao longo de todos os anos analisados. Em 2015, aproximadamente 52% da população se identificava como não branca (amarela, indígena, negra e parda), percentual que aumentou para 54% em 2021. Além disso, a média de pessoas casadas era de 25,10% em 2015, e depois cresceu para 27,81%, em 2021.

Quanto às regiões, a Sudeste concentra a maior parcela da população, com aproximadamente 46% em média ao longo do período, seguida pelas regiões Nordeste e Sul, com cerca de 22% e 16%, respectivamente, em média. Na região Centro-Oeste, a média de pessoas residentes variou entre 7% e 8% de 2015 a 2021, enquanto na região Norte, esse valor oscilou entre 6% e 7% no mesmo período.

A Tabela 2 prossegue com a análise descritiva, apresenta um teste *t* de *Student* para comparação entre as médias salariais por setor durante o período analisado. O teste *t* foi escolhido por sua robustez na comparação de médias entre dois grupos independentes, que, neste caso, são os setores público e privado. A hipótese nula (H_0) desse teste é que não há diferença entre as médias salariais dos setores, ou seja, a diferença é considerada igual a zero ($\mu_{público} = \mu_{privado}$). A hipótese alternativa (H_1) é que existe uma diferença significativa entre as médias salariais dos setores ($\mu_{público} \neq \mu_{privado}$). Esse teste permite verificar se as diferenças observadas nas médias salariais são estatisticamente significativas, pois fornece uma base para a análise comparativa dos dados.

A análise dos resultados apresentados na Tabela 2, que compara o salário/hora médio por setor, revelou diferenças significativas entre os setores público e privado ao longo do período de 2015 a 2021. Em 2015, o salário/hora médio no setor privado era de R\$ 9,34, enquanto no setor público, esse

valor era significativamente maior, R\$ 20,00, o que resultou em uma diferença negativa de R\$ 10,66. Essa tendência de diferença salarial negativa em favor do setor público se manteve e ampliou ao longo dos anos subsequentes. Em 2016, a diferença aumentou para R\$ 11,58, e continuou a crescer até 2020, quando atingiu o pico de R\$ 15,84.

Tabela 2 – Testes para as diferenças salariais médias entre os trabalhadores dos setores público e privado no Brasil entre 2015 e 2021

Ano	Setor privado	Setor público	Diferença salarial
2015	9,3420 (0,0529)	19,9987 (0,3199)	-10,6567***
2016	9,8106 (0,0619)	21,3895 (0,2646)	-11,5790***
2017	10,9426 (0,0850)	23,0892 (0,3807)	-12,1466***
2018	11,4651 (0,0702)	24,3721 (0,3085)	-12,9070***
2019	11,6732 (0,0711)	25,4829 (0,4448)	-13,8095***
2020	11,9809 (0,0838)	27,8260 (0,2866)	-15,8451***
2021	12,2866 (0,0936)	25,1854 (0,2740)	-12,8988***

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

É válido ressaltar que, apesar de um aumento constante na diferença salarial de 2015 a 2020, houve uma diminuição em 2021, com o retorno para R\$ 12,90, um valor próximo ao observado em 2018. Isso indica que, embora o setor público tenha mantido um prêmio salarial significativo em relação ao setor privado durante todo o período, houve uma ligeira redução nessa diferença no último ano analisado.

Os resultados expostos na Tabela 2 demonstraram uma consistente e significativa vantagem salarial para os trabalhadores do setor público em comparação com aqueles do setor privado no Brasil. Esta análise considerou diferentes tipos de contratações, nas quais estão incluídos o Regime Jurídico Único (RJU) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para o setor público, e exclusivamente a CLT para o setor privado.

Na sequência, a Tabela 3 abordará mais à frente os prêmios salariais estimados através das equações de rendimentos. De forma similar aos achados de Braga, Firpo e Gonzaga (2009), os resultados revelaram um prêmio salarial positivo em favor do setor público durante todo o período de

análise. Esse prêmio seguiu uma trajetória ascendente ao longo dos anos, pois aumentou de 24,11% em 2015 para 29,07% em 2019.

Com a pandemia da COVID-19 em 2020, houve uma intensificação e uma elevação para 37,24%. Em 2021, observou-se uma redução em relação ao ano anterior, com um alcance de 31,39%, valor ainda superior aos observados no período pré-pandemia (2015-2019). Assim, sugere-se que a pandemia do novo coronavírus contribuiu para o aumento das discrepâncias salariais entre os setores público e privado.

Além disso, as magnitudes significativas dos prêmios salariais observados para o setor público ao longo do período analisado reforçam a necessidade de uma investigação aprofundada sobre os diferenciais de rendimentos entre os setores.

Tabela 3 – Prêmios salariais estimados para o Brasil entre 2015 e 2021

Variável	Ano						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alfabetizado	0,2546*** (0,0131)	0,2812*** (0,0144)	0,2599*** (0,0168)	0,2724*** (0,0172)	0,2896*** (0,0183)	0,2170*** (0,0292)	0,2066*** (0,0179)
Fundamental	0,4503*** (0,0141)	0,4737*** (0,0148)	0,4492*** (0,0176)	0,4743*** (0,0178)	0,4779*** (0,0191)	0,3970*** (0,0307)	0,3877*** (0,0185)
Médio	0,6478*** (0,0140)	0,6690*** (0,0150)	0,6471*** (0,0174)	0,6696*** (0,0177)	0,6805*** (0,0190)	0,5840*** (0,0295)	0,5454*** (0,0183)
Superior	1,3757*** (0,0183)	1,3881*** (0,0192)	1,3719*** (0,0211)	1,3845*** (0,0209)	1,3859*** (0,0216)	1,2408*** (0,0322)	1,2163*** (0,0208)
Setor público	0,2411*** (0,0084)	0,2689*** (0,0088)	0,2745*** (0,0081)	0,2782*** (0,0086)	0,2907*** (0,0084)	0,3724*** (0,0126)	0,3139*** (0,0085)
Idade	0,0391*** (0,0011)	0,0382*** (0,0011)	0,0376*** (0,0012)	0,0391*** (0,0012)	0,0365*** (0,0012)	0,0330*** (0,0019)	0,0319*** (0,0013)
Idade ao quadrado	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)
Urbano	0,2730*** (0,0081)	0,2531*** (0,0078)	0,2593*** (0,0082)	0,2522*** (0,0080)	0,2396*** (0,0082)	0,2291*** (0,0111)	0,2135*** (0,0101)
Raça não branca	-0,1303*** (0,0056)	-0,1416*** (0,0056)	-0,1230*** (0,0054)	-0,1373*** (0,0058)	-0,1378*** (0,0055)	-0,1273*** (0,0088)	-0,1233*** (0,0059)
Casado	-0,1026*** (0,0047)	-0,0527*** (0,0047)	-0,0307*** (0,0046)	-0,0245*** (0,0047)	-0,0022 (0,0046)	-0,0100 (0,0073)	0,0021 (0,0047)
Norte	-0,2053*** (0,0106)	-0,2234*** (0,0103)	-0,2395*** (0,0107)	-0,2824*** (0,0111)	-0,2489*** (0,0114)	-0,2098*** (0,0148)	-0,2195*** (0,0116)
Nordeste	-0,3524*** (0,0087)	-0,3419*** (0,0088)	-0,3509*** (0,0098)	-0,3731*** (0,0088)	-0,3732*** (0,0091)	-0,3399*** (0,0137)	-0,3526*** (0,0088)
Sul	0,0340*** (0,0087)	0,0358*** (0,0095)	0,0496*** (0,0089)	0,0382*** (0,0093)	0,0446*** (0,0090)	0,0545*** (0,0127)	0,0707*** (0,0086)
Centro-oeste	0,0541*** (0,0097)	0,0642*** (0,0098)	0,0687*** (0,0101)	0,0504*** (0,0106)	0,0388*** (0,0102)	0,0491*** (0,0128)	0,0508*** (0,0094)
Constante	0,3971*** (0,0245)	0,4513*** (0,0260)	0,5079*** (0,0278)	0,4941*** (0,0292)	0,5552*** (0,0293)	0,6872*** (0,0470)	0,8189*** (0,0319)
Amostra	219.277	215.036	211.857	209.968	208.264	117.884	175.748
População estimada	72.085.496	70.983.909	71.538.357	71.527.299	73.221.081	66.972.447	69.843.152

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

A partir da análise dos resultados apresentados na Tabela 3, observou-se que o grau de escolaridade (capital humano) do indivíduo impactou positivamente os salários, embora esse efeito tenha se atenuado no período pós-pandemia. Os resultados relacionados à educação, comparados com a variável base "sem instrução", mostraram que ser alfabetizado resultou em um prêmio salarial de

25,46% em 2015, o qual aumentou para 28,96% em 2019. Contudo, houve uma queda para 21,70% em 2020 e para 20,66% em 2021.

Possuir ensino fundamental completo gerou um impacto positivo nos salários de 45,03% em 2015, logo após 47,79% em 2019, com diminuição para 39,70% e 38,77% em 2020 e 2021, respectivamente. O impacto do nível médio sobre os salários foi ainda maior, com variações de 64,78% e 68,05% entre 2015 e 2019, mas também sofreu uma redução devido à pandemia e caiu para 58,40% em 2020 e 54,54% em 2021.

O prêmio salarial para quem possui nível superior superou 100% em todos os anos analisados: situou-se em torno de 138% entre 2015 e 2019, e diminuiu para 124% e 121% em 2020 e 2021, respectivamente. Os resultados acima são semelhantes aos encontrados por Barbosa, Barbosa Filho e Lima (2013) e Rodrigues, Cruz e Souza (2021).

Outro fator que contribuiu positivamente para o salário foi a idade, uma vez que cada ano adicional teve um impacto de aproximadamente 4% sobre o salário em todo o período analisado. No entanto, esse aumento não se manteve constante devido à queda natural de produtividade do trabalho ao longo da vida, como indicado pelo sinal negativo da variável “idade ao quadrado”, que sugere que o prêmio salarial é decrescente com o tempo (Salvato; Silva, 2008).

Por outro lado, ser casado influenciou negativamente os salários dos trabalhadores entre 2015 e 2018, porém esse efeito negativo diminuiu ao longo dos anos, passou de 10,26% em 2015 para 2,45% em 2018. A variável não foi estatisticamente significativa a partir de 2019. Além disso, pertencer a uma raça não branca impactou negativamente os salários, em cerca de -13,03% em 2015, com decréscimo para -14,16% em 2016, e com oscilação entre -12% e -13% nos anos seguintes. Esse resultado é coincidente com os achados de Barbosa, Barbosa Filho e Lima (2013).

Já o fato de morar na zona urbana afetou positivamente os salários em todos os anos, com um efeito de 27,30% em 2015, com redução para 23,96% em 2019, e para 22,91% em 2020 e 21,35% em 2021. Quanto às regiões do Brasil, as estimativas, comparadas à variável definida como base a região Sudeste, apresentaram resultados similares aos encontrados por Brasil (2016).

Dessa forma, pode-se observar que morar nas regiões Norte e Nordeste teve um efeito negativo nos rendimentos dos trabalhadores. Na região Norte, esse efeito foi crescente até 2019, caiu para 20,98% em 2020 e depois aumentou novamente em 2021 e atingiu um prêmio salarial negativo de 21,95% em comparação com a região Sudeste. Uma trajetória semelhante foi observada na região Nordeste, mas com uma redução mais acentuada: um percentual de 37,32% em 2019.

Por fim, morar nas regiões Sul e Centro-Oeste teve um efeito positivo. O prêmio salarial na região Sul mostrou um crescimento, inclusive nos anos pós-pandemia, com um impacto de cerca de 7% em 2021, enquanto na região Centro-Oeste, esse efeito foi de aproximadamente 5% no mesmo ano.

Na Tabela 4, serão apresentadas as estimativas obtidas por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, na qual utilizou-se a variável "setor público" como critério para separação dos grupos. As estimativas foram realizadas para todos os anos da amostra. O componente explicado refere-se à diferença salarial decorrente dos atributos de capital humano, tais como anos de experiência, nível de escolaridade, entre outros. Por outro lado, o componente não explicado diz respeito à parcela do hiato salarial que não é explicada pelos atributos produtivos individuais dos trabalhadores, frequentemente interpretada na literatura como uma medida de discriminação (Madalozzo; Martins; Lico, 2015).

Ao analisar a Tabela 4, observa-se que todas as estimativas foram significativas, e o salário/hora médio do setor público é praticamente o dobro do salário/hora médio do setor privado em todos os anos analisados, uma proporção similar à encontrada por Brasil e Bittencourt (2017).

Tabela 4 – Diferenciais de rendimentos entre os trabalhadores dos setores público e privado no Brasil, de 2015 a 2021

Ano	Setor público	Setor privado	Diferença salarial	Componente explicado	Componente não explicado
2015	14,0795*** (0,1165)	7,3360*** (0,0356)	0,5210*** (0,0043)	0,4598*** (0,0051)	0,5402*** (0,0071)
2016	15,5613*** (0,1560)	7,8782*** (0,0418)	0,5063*** (0,0047)	0,4668*** (0,0052)	0,5332*** (0,0074)
2017	16,1420*** (0,1364)	8,3079*** (0,0413)	0,5147*** (0,0044)	0,4741*** (0,0051)	0,5259*** (0,0067)
2018	17,0255*** (0,1482)	8,6628*** (0,0441)	0,5088*** (0,0045)	0,4736*** (0,0050)	0,5264*** (0,0070)
2019	17,6750*** (0,1524)	8,8602*** (0,0436)	0,5013*** (0,0044)	0,4772*** (0,0049)	0,5228*** (0,0066)
2020	19,7248*** (0,2234)	9,1574*** (0,0608)	0,4643*** (0,0057)	0,4987*** (0,0068)	0,5013*** (0,0093)
2021	18,4307*** (0,1580)	9,3515*** (0,4292)	0,5074*** (0,0045)	0,4922*** (0,0049)	0,5078*** (0,0065)

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Nota: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão das estimativas entre parênteses.

Em 2015, os trabalhadores do setor público ganhavam, em média, R\$ 14,08 por hora trabalhada, enquanto os do setor privado recebiam um salário/hora médio de R\$ 7,34. Isso significa

que o salário/hora do setor privado correspondia aproximadamente a 52,10% da média do salário/hora do setor público. Cerca de 46% dessa diferença devem-se aos atributos de capital humano, enquanto 54,02% são atribuídos a fatores não observados.

No último ano pré-pandemia — 2019 —, os salários/hora médios eram de R\$ 17,67 para o setor público e R\$ 8,86 para o privado, o que correspondia a cerca de 50,13% na relação privado-público. As características produtivas dos trabalhadores explicavam aproximadamente 48% desse *gap*, enquanto os fatores não observados representavam cerca de 52,28%. Em 2020, com o início da pandemia da COVID-19, houve um aumento nesse hiato salarial, pôde-se perceber que os rendimentos do setor privado representaram apenas 46,43% da média do público.

Com a chegada do ano de 2021, esse percentual retornou para valores próximos aos observados no período anterior à pandemia: aproximadamente 51%. Além disso, nos dois últimos anos, comparados a todos os anteriores, notou-se um aumento na contribuição das características observadas na explicação do hiato salarial, aproximadamente 49%, contra 46% a 47% entre 2015 e 2019.

Em suma, a pandemia parece ter exacerbado temporariamente as diferenças salariais entre os setores público e privado, com uma tendência de retorno aos padrões pré-pandemia somente em 2021. Além disso, a pandemia pode ter alterado a forma como diferentes atributos dos trabalhadores contribuíram para a determinação dos salários nos dois setores (Masri; Flamini; Toscani, 2021).

Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo analisar a evolução do hiato salarial entre trabalhadores dos setores público e privado em todo o Brasil, no período de 2015 a 2021, com identificação das variáveis determinantes e seus efeitos sobre a composição dos salários. Para isso, foram utilizados dados da PNADC referentes ao 4º trimestre de cada ano no intervalo de 2015 a 2021. Realizaram-se estimativas por meio de dois diferentes modelos econométricos: Equações Mincerianas e Decomposição de Oaxaca-Blinder, as quais proporcionaram uma análise robusta sob diferentes perspectivas.

Estudos anteriores, como os de Souza e Medeiros (2013) e Cardozo e Cunha (2019), também analisaram os diferenciais salariais entre os setores público e privado. No entanto, o presente estudo contribui para a literatura ao utilizar dados mais recentes e aplicar uma abordagem metodológica que considera tanto os efeitos das características observáveis quanto dos fatores não observáveis. Além

disso, a comparação com os resultados empíricos obtidos por Mizala, Romaguera e Gallegos (2011) sobre a América Latina destaca como o contexto brasileiro se distingue de outros países da região.

Os resultados obtidos via equações Mincerianas revelaram um prêmio salarial positivo e crescente para o setor público ao longo dos anos, com variação entre 24% e 29% nos anos pré-pandemia e com o ápice de 37,24% em 2020. Este prêmio se manteve acima dos patamares observados nos primeiros quatro anos da série histórica em 2021.

Foi constatado também que a experiência e o nível educacional do indivíduo contribuíram positivamente para os salários. De maneira geral, quanto maior o nível de capital humano, maior é o prêmio salarial, com excedência de 100% para trabalhadores altamente qualificados com nível superior completo.

Também ficou comprovado que residir na zona urbana ou nas regiões Sul e Centro-Oeste gerou prêmios salariais positivos, enquanto viver nas regiões Norte ou Nordeste, pertencer a uma raça não branca ou ser casado resultou em retornos negativos. Os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder corroboraram esses achados.

Nos anos pré-pandemia, o *gap* salarial variou entre 50% e 52% na relação privado-público, enquanto em 2020 esse hiato se intensificou, quando o rendimento médio dos trabalhadores do setor privado correspondia a apenas 46% do salário/hora médio do setor público. De 2015 a 2019, a parte desse hiato explicada pelos atributos produtivos ficou em torno de 46% a 47%, enquanto em 2020 e 2021 esse valor foi de cerca de 49%.

Em síntese, futuros trabalhos poderão focar na identificação dos diferenciais salariais entre os setores público e privado, com inclusão da variável “sexo” na análise, para verificar como o *gap* salarial se comporta entre os setores quando segmentado também por gênero, além de uma análise mais detalhada ao longo da distribuição de rendimentos.

Referências

ALMEIDA, D. Mulheres ocupam 34% de cargos de alta liderança no setor público. **Agência Brasil**, Brasília, 19 maio 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/mulheres-ocupam-34-de-cargos-alta-de-lideranca-no-setor-publico>. Acesso em: 08 jun. 2024.

ALVAREZ, J. *et al.* Firms and the decline in earnings inequality in Brazil. **American Economic Journal: Macroeconomics**, v. 10, n. 1, p. 149-189, 2018.

ARRAES, R. A.; MENEZES, F. L. S.; SIMONASSI, A. G. Earning differentials by occupational categories: gender, race and regions. **EconomiA**, v. 15, n. 3, p. 363-386, 2014.

BANCO MUNDIAL. **Gestão de pessoas e folha de pagamentos no setor público brasileiro: o que os dados dizem?** World Bank, 2016. Systematic Country Diagnostic: Rethinking the Path to Inclusion, Growth, and Sustainability. Report N° 101431-BR. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/449951570645821631/pdf/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-e-Folha-de-Pagamentos-no-Setor-P%C3%ABlico-Brasileiro-o-Que-Os-Dados-Dizem.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2024.

BARBOSA, A. L. N. de H.; BARBOSA FILHO, F. de H.; LIMA, J. R. F. de. Diferencial de salários e determinantes na escolha de trabalho entre os setores público e privado no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 43, p. 89-118, 2013.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 70, n. 5, part 2, p. 9-49, 1962.

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, p. 436-455, 1973.

BRAGA, B. G.; FIRPO, S. P.; GONZAGA, G. Escolaridade e diferencial de rendimentos entre o setor privado e o setor público no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 39, n. 3, p. 431-464, 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL, R. G. **Hiato de rendimentos público-privado: decomposição quantílica inter-regional, 2004-2013**. 2016. 90 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Federal do Paraná, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Curitiba, 2016.

BRASIL, R. G.; BITTENCOURT, M. V. L. Hiato de rendimentos público-privado no Brasil: uma análise contrafactual. **Economia & Região**, v. 5, n. 2, p. 43-64, 2017.

CARDOZO, D. P.; CUNHA, M. S. Evidence of the Public–Private Wage Gap for Brazil in the Period from 2008 to 2016. **The Indian Journal of Labour Economics**, v. 62, p. 577-594, 2019.

CASTRO, N. R.; MOREIRA, G. C.; SILVA, R. P. Wage structure differential and disability in Brazil - Underperformance or discrimination? **Economia**, v. 20, n. 3, p. 211-228, 2019.

CASTRO, N. R. *et al.* The Brazilian agribusiness labor market: measurement, characterization and analysis of income differentials. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 58, 2020.

COSTA, J. S. *et al.* **Heterogeneidade do diferencial salarial público-privado**. Rio de Janeiro: Ipea, abr. 2020. 22 p. (Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, n. 68). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9991>. Acesso em: 15 fev. 2024.

- EMILIO, D.; PONCZEK, V.; BOTELHO, F. Evaluating the wage differential between public and private sectors in Brazil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 32, p. 72-86, 2012.
- ENGBOM, N.; MOSER, C. Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil. **American Economic Review**, v. 112, n. 12, p. 3803-3847, 2022.
- FRANÇA, M. T. A.; FRIO, G. S.; KORZENIEWICZ, M. B. D. V. Self-employment and wage difference an analysis for Brazil. **International Journal of Social Economics**, v. 47, n. 6, p. 727-745, 2020.
- FREGUGLIA, R. S.; MENEZES-FILHO, N. A. Inter-regional wage differentials with individual heterogeneity: evidence from Brazil. **The Annals of Regional Science**, v. 49, p. 17-34, 2012.
- HOFFMANN, R. Changes in income distribution in Brazil. In: AMANN, E.; AZZONI, C.; BAER W. (ed.). **The Oxford Handbook of the Brazilian Economy**. Oxônia: Oxford University Press, 2018. p. 467-488.
- LOPEZ, F. G.; GUEDES, E. P. **Atlas do Estado brasileiro: uma análise multidimensional da burocracia pública brasileira em duas décadas (1995-2016)**. Brasília: IPEA, 2018.
- LOPEZ, F.; GUEDES, E. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017): Atlas do Estado Brasileiro**. Texto para Discussão, p. 1-56, 2020.
- MADALOZZO, R. C.; MARTINS, S. R.; LICO, M. R. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. São Paulo, SP: Insper, 2015.
- MANCHA, A.; MATTOS, E. Public versus private wage differential in Brazilian public firms. **EconomiA**, v. 21, n. 1, p. 1-17, 2020.
- MARCONI, N. 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**, v. 54, n. 1, p.10-45, 2003.
- MARIANO, C. M.; SOUSA, F. A. Q. Estabilidade no serviço público: privilégio ou garantia ao próprio serviço público? Entre o direito à boa administração pública e a vedação ao retrocesso social. **A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 20, n. 80, p. 125-152, 2020.
- MASRI, D. A.; FLAMINI, V.; TOSCANI, F. The short-term impact of covid-19 on labor markets, poverty and inequality in Brazil. **IMF Working Paper**, [s.l.], n. 2021/066, mar. 2021. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3852790>. Acesso em: 5 mar. 2024.
- MINCER, J. **Schooling, experience and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.
- MIZALA, A.; ROMAGUERA, P.; GALLEGOS, S. Public-private wage gap in Latin America (1992-2007): A matching approach. **Labour Economics**, v. 18, p. S115-S131, 2011.
- OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

REIS, M. Fields of study and the earnings gap by race in Brazil. **Review of Development Economics**, v. 21, n. 3, p. 756-785, 2017.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S. de F. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 49., 2021, Evento Remoto. **Anais [...]** Brasília: ANPEC, 2021.

RODRIGUES, F. L.; CRUZ, M. S.; SOUZA, W. P. S. de F. "Os amigos dos meus amigos são meus amigos?": as consequências do capital social para as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 52, n. 3, 2022.

SALVATO, M. A.; SILVA, D. G. O Impacto da Educação nos Rendimentos do Trabalhador: uma análise para região metropolitana de Belo Horizonte In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEDEPLAR, 2008.

SANTOS, C. de J. M. dos. **A pena de aposentadoria compulsória de magistrados por interesse público e a infringência ao princípio da moralidade administrativa**. 2018. 84 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências Sociais, São Luís, 2018.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SILVA, J. R.; GUIMARÃES, C. R. F. F. Wage differentials in Brazil: Tourism vs. other service sectors. **Cogent Economics & Finance**, v. 5, n. 1, p. 1319606, 2017.

SOUZA, N. K. M.; SANTOS, R. S. G.; SILVA FILHO, L. A. Differentials in earnings from work among health professionals in Brazil–2010/2017. **Horizonte de Enfermería**, v. 33, n. 3, p. 266-286, 2022.

SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 43, p. 05-28, 2013.

TAVARES, P. A.; MENEZES-FILHO, N. A. Human capital and the recent fall of earnings inequality in Brazil. **Brazilian review of econometrics**, v. 31, n. 2, p. 231-257, 2011.

TORREZAN, R. G. A.; PAIVA, C. C. A crise fiscal dos estados e o Regime de Recuperação Fiscal: o déjà vu federativo. **RAP: Revista Brasileira de Administração Pública**, v. 55, n. 3, 2021.

VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. **Economia e Sociedade**, v. 16, p. 199-232, 2007.

VIANNA, B. Mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança da gestão pública. **Insper**, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-estao-sub-representadas-em-cargos-de-lideranca-da-gestao-publica>. Acesso em: 08 jun. 2024.