

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**

THIAGO RUIZ NUNES

**ANÁLISE DO DIFERENCIAL SALARIAL PÚBLICO-PRIVADO NO BRASIL E EM
SUAS REGIÕES METROPOLITANAS DE 2017 A 2021**

SÃO PAULO

2022

THIAGO RUIZ NUNES

**ANÁLISE DO DIFERENCIAL SALARIAL PÚBLICO-PRIVADO NO BRASIL E EM
SUAS REGIÕES METROPOLITANAS DE 2017 A 2021**

Trabalho apresentado ao Departamento de Economia da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Roberto Azzoni

São Paulo
2022

FICHA CATALOGRÁFICA

RUIZ NUNES, THIAGO

Análise do diferencial salarial público-privado no Brasil e em suas regiões metropolitanas de 2017 a 2021 – São Paulo, 2022.

45 f.

Área de concentração: Bem-estar econômico.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Roberto Azzoni

Bacharelado– Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

1.Salários; 2. Setor público; 3. Setor privado; 4. Diferencial salarial

AGRADECIMENTOS

À Universidade de São Paulo, em especial à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA-USP), pela oportunidade de realização do curso de bacharelado.

Ao Prof. Dr. Carlos Roberto Azzoni, pelo apoio e orientação durante a definição do tema e elaboração do trabalho.

A meus familiares, excepcionalmente meus pais Lurdes e José Carlos, que sonharam comigo, municiaram-me de sabedorias e ensinamentos e proporcionaram-me confiança e tranquilidade para que este momento pudesse se tornar real.

A meus colegas de sala e de intercâmbio, que nos anos de convivência, muito me ensinaram, contribuindo para meu crescimento pessoal e intelectual.

À Ana Clara, pela paciência e suporte durante a execução desta pesquisa.

“Não temos exatamente uma vida curta, mas desperdiçamos grande parte dela. A vida, se bem empregada, é suficientemente longa e nos foi dada com muita generosidade para realização de importantes tarefas. Ao contrário, se desperdiçada no luxo e na indiferença, se nenhuma obra é concretizada, por fim, se não se respeita nenhum valor, não realizamos aquilo que deveríamos realizar, sentimos que ela realmente se esvai.”

(Sêneca, Sobre a brevidade da vida)

RESUMO

Os resultados encontrados na literatura sobre diferenciais salariais no Brasil apontam de maneira consistente uma desvantagem do setor privado frente ao setor público. O presente artigo tem por objetivo complementar esses estudos, estimando e analisando o diferencial salarial dos setores privado formal, privado informal e público do Brasil de 2017 a 2021, com enfoque nas Regiões Metropolitanas. Para tal, faz-se uso dos dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios contínua (PNADc), avaliando dados individuais e lançando mal de regressões mincerianas. As conclusões corroboram com as de trabalhos anteriores, apontando rendimentos totais de trabalhadores do setor público em média 33,41% maiores quando comparados aos do setor privado formal e rendimentos médios do setor privado informal 33,80% inferiores aos do setor privado formal. Parte desse diferencial salarial se dá por efeitos explicáveis, como a maior qualificação e experiência dos colaboradores do setor público e parte pelo puro prêmio salarial aos colaboradores deste setor. No âmbito regional, a maior diferença de rendimento entre setores se dá em Salvador e a menor, em São Paulo. O estudo ainda aponta uma defasagem de aproximadamente 32,41% no rendimento médio das mulheres quando comparado ao dos homens, defasagem de 17,58% no rendimento dos não-brancos quando comparado aos indivíduos que se autodeclararam brancos e um acréscimo de 10,77% no rendimento total médio dos indivíduos para cada ano adicional de educação.

Palavras-chaves: desigualdade salarial, desigualdade regional, concentração de renda.

Códigos JEL: D63, I32, J30, J31

ABSTRACT

The results found in the previous literature on wage differentials in Brazil consistently point to a disadvantage of the private sector when compared to the public sector. This article aims to complement those studies, estimating and analyzing the salary differential of the private formal, private informal and public sectors in Brazil from 2017 to 2021, focusing on the Metropolitan Regions. In order to do so, data from the National Survey by Samples of Continuous Households (PNADc) are used, evaluating raw numbers and mincerian regressions. The conclusions corroborate those of previous works, pointing to the total earnings of public sector workers on average 33.41% higher when compared to the formal private sector and average earnings of the informal private sector 33.80% lower than those of the formal private sector. Part of this salary differential is due to explainable effects, such as the greater qualification and experience of employees in the public sector and part of the pure salary premium for employees in this sector. At the regional level, the greatest difference in income between sectors occurs in Salvador and the smallest in São Paulo. The study also points to a lag of approximately 32.41% in the average income of women when compared to that of men, a lag of 17.58% in the income of non-whites when compared to individuals who declare themselves white and an increase of 10.77 % in the average total income of individuals for each additional year of education.

Keywords: wage inequality, regional inequality, income concentration.

JEL codes: D63, I32, J30, J31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descrição das observações (Quarto Trimestre)	18
Tabela 2 - Descrição das observações por Região Metropolitana	20
Tabela 3 - Modelo - Todas as regiões	27
Tabela 4 - Modelo - regiões metropolitanas x idade	29
Tabela 5 - Modelo - regiões metropolitanas x educação	30
Tabela 6 - Modelo - regiões metropolitanas x grupo de trabalho	32
Tabela 7 - Modelo - Manaus	34
Tabela 8 - Modelo - Belém	35
Tabela 9 - Modelo - Macapá	35
Tabela 10 - Modelo - São Luís	36
Tabela 11 - Modelo - Teresina	36
Tabela 12 - Modelo - Fortaleza	36
Tabela 13 - Modelo - Natal	36
Tabela 14 - Modelo - João Pessoa	37
Tabela 15 - Modelo - Recife	37
Tabela 16 - Modelo - Maceió	37
Tabela 17 - Modelo - Aracaju	37
Tabela 18 - Modelo - Salvador	38
Tabela 19 - Modelo - Belo Horizonte	38
Tabela 20 - Modelo - Vitória	39
Tabela 21 - Modelo - Rio de Janeiro	39
Tabela 22 - Modelo - São Paulo	39
Tabela 23 - Modelo - Curitiba	40
Tabela 24 - Modelo - Florianópolis	40
Tabela 25 - Modelo - Porto Alegre	40
Tabela 26 - Modelo - Cuiabá	41
Tabela 27 - Modelo - Goiânia	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Rendimento habitual médio	18
Figura 2 - Salário habitual médio por região metropolitana	19
Figura 3 - Salário habitual médio por nível educacional	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REVISÃO DE LITERATURA	11
3. METODOLOGIA	14
3.1. BASE DE DADOS – PNADc	14
3.2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	22
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
4.1. TERRITÓRIO NACIONAL - AGREGADO	25
4.2. TERRITÓRIO NACIONAL - POR REGIÃO METROPOLITANA	32
4.2.1. REGIÃO NORTE	32
4.2.2. REGIÃO NORDESTE	33
4.2.3. REGIÃO SUDESTE	36
4.2.4. REGIÃO SUL	37
4.2.5. REGIÃO CENTRO-OESTE	39
5. CONCLUSÃO	40
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1. INTRODUÇÃO

Fruto de um longo processo histórico, o Brasil é conhecido mundialmente por ser um dos países com maior inequidade na distribuição de renda entre seus residentes. Diante do cenário de crise econômica e incertezas políticas, o tema desigualdade econômica ganhou ainda mais relevância.

O debate se acalenta quando o governo contribui, mesmo que indiretamente, para a existência dessa desigualdade, ao oferecer salários mais elevados para os colaboradores do setor público em comparação ao setor privado, indo de encontro aos princípios da equidade e eficiência.

Macedo (1985), documenta pela primeira vez a existência de um diferencial salarial público-privado no Brasil. O autor observou que os salários superiores das empresas estatais não eram explicados via diferenças de características produtivas entre trabalhadores, sugerindo uma atribuição de valor maior às mesmas características dos trabalhadores na matriz salarial pública, frente a matriz salarial privada, gerando um hiato salarial público-privado.

Ao longo dos últimos anos, após esta primeira análise de Macedo, diversos pesquisadores buscaram mapear e quantificar o diferencial salarial público-privado. Em grande parte dos casos foram encontrados diferenciais salariais positivos para o setor público em detrimento do setor privado. Uma possível explicação para tal fato, descrita por Braga, Firpo e Gonzaga (2008), Vaz e Hoffmann (2007), Foguel et al. (2000), está associada ao nível de estudo e de experiênciados funcionários públicos, superiores aos do setor privado. Outros estudos sugerem que existe não só um aumento do diferencial salarial, mas como do prêmio puro para o setor público.

O presente artigo, por sua vez, contribui com os estudos de desigualdade no Brasil em três frentes. Primeiro, utiliza-se os dados mais recentes da PNAD contínua, a fim de aproximar o suposto diferencial de salários da realidade moderna. Segundo, inclui-se no estudo a dimensão regional, observando o comportamento do rendimento nominal do trabalho nas regiões metropolitanas e das Unidades Federativas brasileiras. Por fim, os rendimentos do setor privado formal e privado informal são analisados separadamente, estimando se existe diferenciação salarial entre trabalhadores públicos e privados formais (CLT) e informais.

Este trabalho documenta, para o período de 2017 a 2021, a existência de um diferencial salarial positivo em favor dos funcionários do setor público. Nota-se ainda que este diferencial continua sendo explicado pela educação e experiência dos funcionários públicos, superiores aos dos colaboradores do setor privado formal e informal. Adicionalmente, como já era esperado, observa-se que colaboradores do setor privado informal possuem remuneração média 38,43% inferior quando comparada à remuneração média do setor privado formal, para o Brasil como um todo.

Quando avaliamos o diferencial salarial entre a população observada na dimensão regional, observa-se que: (i) mulheres possuem rendimento total médio inferior ao dos homens em todas as regiões metropolitanas, sendo em Belo Horizonte a maior discrepância (40,71% inferior); (ii) o mesmo racional é observado na comparação de remuneração de brancos e não-brancos, e o maior diferencial salarial entre esses grupos é observado em Salvador (não-brancos com remuneração total média 31,69% inferior). Quando ao diferencial salarial público privado, objeto principal deste artigo,

O trabalho será apresentado seguindo a seguinte ordenação: na seção seguinte, discute-se a literatura prévia sobre o tema. A terceira seção contém duas subseções, a primeira contendo a base de dados com foco no rendimento real dos trabalhadores do setor público, privado formal e privado informal, segregados por região metropolitana e a segunda descrevendo a metodologia de tratamento e análise dos dados. Em sequência, a seção de disposição dos resultados e, por fim, as conclusões deste estudo.

2. REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com o último levantamento realizado pela FGV Social (2021), 27,6 milhões de brasileiros vivem na faixa da pobreza. Pelo Programa das Nações Unidas, são consideradas vulneráveis a pobreza as famílias com renda per capita inferior à meio salário mínimo, atuais R\$1.212,00.

Apesar das diferenças culturais e econômicas ao longo do território brasileiro, com processos históricos distintos que acarretaram em ritmos descompassados de desenvolvimento, a desigualdade na transferência de renda não deve ser descartada como um dos grandes problemas socioeconômicos atuais, sendo que os esforços para redução da desigualdade ainda são insuficientes (SOUZA ,2013)

Para Brasil e Macedo (2017), o Estado é um dos responsáveis pela elevada desigualdade de renda, visto que tem poder de concentrar a renda em poucas mãos através dos elevados gastos para manutenção pública, que implica em elevados salários e benefícios previdenciários aos seus funcionários. Medeiros e Souza (2013) apontam algumas das possíveis causas para um fenômeno visto na maior parte dos países: trabalhadores públicos recebendo salários maiores do que os do setor privado. A necessidade de profissionais mais qualificados em concorrência com o mercado, a formação de fortes sindicatos que tornam a classe pública mais forte e os interesses pessoais dos políticos, que buscam apoio dos membros da administração pública, são três prováveis razões para estas diferenças salariais público-privadas.

No Brasil, o primeiro trabalho realizado no tema foi o de Macedo (1985), com o intuito de estimar a diferença público-privado de renda, alcançando como resultado a constatação do prêmio salarial para trabalhadores das empresas estatais, por conta de características produtivas mais presentes nesses indivíduos.

Saldanha et al (1988) agregou à descoberta, buscando estimar também o diferencial em benefícios não-monetários, como horas-extras, quinquênios e bônus por participação no lucro. Enquanto a diferença salarial monetária é de 52%, a

inclusão dos benefícios aumenta esse número para 85%, sendo que, além de salários maiores, o setor público também apresenta maior heterogeneidade na distribuição de renda e de gratificações.

O próximo passo da literatura econômica sobre o tema foi alcançado por Belluzzo et al. (2005). Como o diferencial salarial público privado já era conhecido no Brasil, o objetivo do estudo foi analisar as diferenças salariais entre trabalhadores de mesma qualificação no setor público e no setor privado brasileiro. Utilizando como base a PNAD do ano de 2001 e regressões quantílicas, os autores concluíram que o diferencial a favor do setor público é mais forte na parcela de salários mais baixos da distribuição, perdendo força quando caminhamos em direção à salários maiores. O trabalho complementa afirmando que a desigualdade de renda varia tanto em relação às diferentes regiões quanto à esfera de governo, sendo que no âmbito federal a desigualdade se faz presente em todos os níveis de empregabilidade do setor público.

Indo além dos estudos anteriormente citados, a contribuição de Souza et al. (2013), além de calcular o diferencial salarial público-privado, foi estimar a contribuição deste diferencial para a desigualdade na renda domiciliar per capita no Brasil. Com dados da PNAD de 2009, a estimativa baseia-se em simulações contra factuais e o cálculo das contribuições para a desigualdade em uma decomposição de fatores do coeficiente de Gini, utilizando o método desenvolvido por Rao (1969). Os autores constatam que empregados do setor público tendem a receber mais do que empregados do setor privado por 2 principais fatores: composição e segmentação da força de trabalho. No Brasil, concluem que o peso do efeito composição sobre a desigualdade de renda é maior e que a vantagem salarial dos funcionários públicos não é desprezível, mas tem um efeito reduzido na determinação da desigualdade total no Brasil.

Brasil e Macedo (2017) ampliam os estudos anteriores analisando, no recorte temporal de 2013 e 2014, o impacto do diferencial nos rendimentos dos trabalhadores do setor público e privado, incluindo na análise o impacto também do diferencial do valor de aposentadorias e pensões superiores ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) sobre a desigualdade de renda. Como funcionários públicos se aposentam, em sua grande maioria, com integralidade, esse diferencial previdenciário é importante. Ademais, os autores decompõem o

Índice de Gini, desta vez pelo proposto por Lerman e Yitzhaki (1985). Como resultados, Brasil e Macedo apontam que a remuneração dos funcionários públicos foi responsável, em média, por 2,84% da desigualdade de renda registrada no período. Os valores de aposentadoria acima do teto do RGPS foram responsáveis por 1,66% do total do Índice de Gini. A decomposição do Índice de Gini foi útil para verificar que as parcelas de rendimento atreladas a empregados com maior qualificação são mais regressivas do que os referentes à empregados com menos escolaridade.

Complementando os estudos anteriores, Soares (2018), utiliza como base a PNAD para calcular mudanças na desigualdade medida também pelo Índice de Gini, porém para os anos de 2016 e 2017 e chega à uma conclusão um pouco distinta dos estudos anteriores. Utilizando o método de decomposição de Shorrocks, conclui que houve uma pequena queda da desigualdade de 0,18 pontos no período de estudo, redução esta fruto de duas forças agindo em oposição: i) remuneração do trabalho menos desconcentrada; e ii) aumento na renda da previdência e do capital, gerando como saldo líquido esta diminuta redução da desigualdade.

Vale ressaltar que, mesmo reconhecendo as limitações da PNAD, os dados são importantes para observar a transformação da distribuição de renda no país. Pela literatura resgatada, comprova-se a existência do diferencial salarial público-privado para o território nacional como um todo. Outra questão a ser pontuada é como esse diferencial salarial se comporta nas diferentes macrorregiões brasileiras.

O debate teórico acerca do diferencial salarial público-privado não se restringe ao Brasil. A literatura comprova este fato também para países como Noruega, Rússia, França, Japão e Chile. É interessante a constatação de que, como veremos, em alguns países o diferencial salarial se dá em favor dos colaboradores do setor privado.

Dentre os estudos mais recentes, Rattsø e Stokke (2020), na Noruega, utilizam dados de 2001 a 2010 analisados em painel para concluir que o diferencial de 11,6% em favor do setor público encontrado em cidades menores é importante para reduzir as desigualdades salariais regionais. Nestas cidades menores, o setor público mantém baixos salários para os trabalhadores com alto nível educacional, comprimindo a distribuição salarial e evitando maiores níveis de desigualdade.

Gimpelson, Lukyanova e Sharunina (2019) fazem uma avaliação do diferencial salarial público privado para o caso Russo. Segundo os autores, que lançaram mão de dados em painel para os anos de 2005 à 2015, diferentes políticas econômicas tentaram eliminar o prêmio salarial em favor dos colaboradores do setor privado, a mais recente em 2012, mas nenhuma obteve sucesso. Como principais conclusões, os autores pontuam que o diferencial em favor do setor privado se dá em quase toda a distribuição salarial Russa. No início dos anos 2000, os trabalhadores altamente qualificados eram os mais penalizados. Com os episódios de crise econômica nos anos de 2008 e 2009, o setor privado cortou salários, fazendo com que os colaboradores do setor público tivessem um ganho salarial relativo em comparação aos seus colegas do setor privado, mas nunca chegaram a receber os mesmos rendimentos.

Outro caso emblemático da literatura é o Chileno, trazido por Selman e Navarro (2014), utilizando microdados da Pesquisa de Proteção Social (EPS) para os anos de 2002 a 2009. Uma das constatações interessantes do trabalho é a de que entre 5% e 30%, por ano, dos trabalhadores do setor público migraram para o setor privado no período estudado, visando melhores condições de trabalho, como crescimento em termos de carreira, e não meramente salários superiores. Segundo os autores, quando comparados indivíduos com características semelhantes, o prêmio salarial em função do setor público desaparece. Esses resultados são consistentes com outros estudos para o Chile e destacam a importância de se corrigir a amostra para seleção em termos de observáveis ao longo do tempo.

A avaliação do caso japonês, por Morikawa (2016), vai ao encontro da literatura brasileira, confirmando a existência de um prêmio em favor dos rendimentos do trabalho do setor público. A segregação da amostra populacional, diferentemente dos demais casos, foi feita de acordo com o tamanho das empresas do setor privado, buscando avaliar se empresas de diferentes portes remuneram seus colaboradores de maneira distinta. Como resultados, a autora constata um prêmio público privado de 0,2867 log points, prêmio este que se reduz conforme o maior porte das empresas do setor privado (chegando à 0,0829 log points em empresas maiores).

3. METODOLOGIA

3.1. BASE DE DADOS – PNADc

A parcela metodológica deste estudo empírico se baseia na análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), para os anos de 2017 a 2021. A PNADc é divulgada no seu formato trimestral de microdados, constituída de uma onda de 5 entrevistas por domicílio, selecionados através de uma amostragem probabilística das residências por todo o território nacional.

Primeiramente, é realizada uma estratificação geográfica, que divide o país em 36 estratos “naturais”. Dezoito UFs formaram cada uma um estrato independente, e os outros 18 estratos são formados por nove unidades da federação (PA, CE, PE, BA, MG, RJ, SP, PR, RS), sendo que em cada uma delas foram definidos dois subgrupos: um com todos os municípios da Região Metropolitana sediada na capital, e o outro com os demais municípios do país (LILA, et al., 2002).

Metodologicamente, para os fins específicos deste trabalho, os estratos são divididos entre Capital, Resto da Região Metropolitana (excluindo a capital), Resto da RIDE (Região integrada de Desenvolvimento Econômico, excluindo a capital) e Resto da UF (Unidade da Federação, excluindo a Região Metropolitana e a RIDE).

Dentre os dados obtidos, analisa-se os que estão sob os regimes de trabalho público (inclusive empresas de economia mista) e privado, subdividido em dois:

privado formal, ou seja, celetistas e privado informal, constituído por trabalhadores que atuam por conta própria. Assim, foram retirados da base aqueles que não pertencem a nenhum dos regimes citados. Também foram retirados da base indivíduos menores de 14 anos, ainda que declarassem algum rendimento.

Para a análise, utilizaremos o rendimento mensal efetivo de todos os trabalhos informado por cada entrevistado. Na PNADc, os rendimentos do trabalho são divulgados em termos nominais e em termos reais. Os rendimentos reais são calculados deflacionando os rendimentos nominais pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo, IPCA, como manda a nota técnica do próprio IBGE. Em todas as constatações matemáticas a seguir, serão utilizados os rendimentos reais do trabalho.

Assim como ressaltam Vaz e Hoffmann (2007), os dados da PNAD, especialmente os voltados à remuneração, estão sujeitos a subdeclarações, omissão de dados da renda real e a ausência de um quesito que capture de forma mais precisa a remuneração variável dos brasileiros (bônus, PLR e “*stock options*”), sendo este um dos limitadores do presente trabalho.

Faz-se uso do quarto trimestre de cada ano, para melhor ilustração das tabelas. Os micro dados foram ponderados trimestralmente pelos seus respectivos pesos para que a amostra representasse a projeção populacional realizada pelo IBGE. Os pesos utilizados para ponderação da amostra são pós-estratificados, dessa forma, quando observamos os percentuais de cada característica, temos a perspectiva dos colaboradores de cada setor da economia sobre a população brasileira como um todo.

Tabela 1 - Descrição das observações (Quarto Trimestre)

Observáveis	2017	2018	2019	2020	2021
Rendimento					
Total mensal médio	R\$ 2.876,50	R\$ 2.911,70	R\$ 2.942,70	R\$ 2.623,50	R\$ 2.644,80
gênero					
Homem	56,21%	55,96%	55,87%	58,19%	55,93%
Mulher	43,79%	44,04%	44,13%	41,81%	44,07%
raça					
Branca	45,68%	45,00%	44,44%	42,06%	45,11%
Não Branca	54,32%	55,00%	55,56%	57,94%	54,89%
Ocupação					
Trabalhador doméstico	7,15%	6,94%	6,85%	6,60%	6,47%
Militar	0,93%	0,99%	0,97%	0,91%	0,83%
Empregado do setor privado formal	50,14%	49,80%	49,99%	49,83%	49,31%
Empregado do setor público	12,28%	12,30%	12,06%	12,58%	12,13%
Empregador	4,82%	4,88%	4,70%	4,23%	4,11%
Empregado do setor privado informal	24,67%	25,07%	25,41%	25,84%	27,13%
Trabalhador familiar não remunerado	0,01%	0,02%	0,01%	0,01%	0,02%
Localidade					
Capital	26,30%	26,24%	26,26%	26,27%	26,09%
Região Metropolitana e RIDE	17,68%	17,95%	17,98%	17,87%	18,13%
Resto UF	56,01%	55,81%	55,76%	55,86%	55,78%
InSTRUÇÃO					
Sem Instrução e menos de 1 ano de estudo	2,17%	1,71%	1,66%	2,01%	1,96%
Fundamental incompleto ou equivalente	23,18%	22,15%	20,95%	21,22%	19,27%
Fundamental completo ou equivalente	8,42%	7,90%	7,70%	7,56%	7,30%
Médio incompleto ou equivalente	6,19%	6,19%	6,16%	5,98%	6,36%
Médio completo ou equivalente	34,10%	34,50%	35,30%	34,44%	35,74%
Superior incompleto ou equivalente	6,20%	6,46%	6,49%	6,36%	6,30%
Superior completo	19,75%	21,09%	21,74%	22,43%	23,07%

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

A Tabela 1 ilustra que, no Brasil, tivemos uma redução na ordem de 8,05% no rendimento real total médio do brasileiro no período em questão, passando de R\$2.876,50 para R\$2.644,80 mensais.

Considerando o último trimestre analisado, o quarto trimestre de 2021, temos aproximadamente 12,13% dos trabalhadores no setor público, 49,31% no setor privado formal e 27,13% no setor privado informal. Pela comparação com 2017, vê-se uma migração de brasileiros para o setor privado informal, que, como veremos mais a frente, apresenta os menores salários médios do mercado.

A maior fatia dos trabalhadores brasileiros possui como maior nível de instrução o ensino médio completo (72,08%), enquanto 27,92% possuem ensino superior (incompleto ou completo). Em 2017, esses números eram respectivamente 75,27% e 24,73%, o que mostra um avanço no nível educacional dos brasileiros (consequentemente, espera-se avanço também na remuneração média). Por fim, percebe-se uma porcentagem quase constante na porcentagem de homens (em

torno de 56%) e mulheres (44%) e brancos (45%) e não-brancos (55%) na força de trabalho brasileira.

Para a construção da tabela 2, disposta abaixo, faz-se uso dos 20 trimestres empilhados.

Vemos que a concentração de brancos é maior no setor público (48,74%), seguido pelo setor privado formal (46,44%) e em último o setor privado informal (44,12%). A maioria dos funcionários do setor público possuem formação completa, 52,28%, frente à 16,75% no setor privado formal e 12,24% no setor privado informal, onde predominam, respectivamente, indivíduos com ensino médio completo (39,39%) e ensino fundamental incompleto (33,92%).

Apesar da concentração de trabalhadores no eixo Rio-São Paulo e em outras regiões metropolitanas mais populosas (Belo Horizonte, Porto Alegre e Fortaleza), percebe-se uma maior distribuição territorial dos funcionários do setor público, quando comparado ao setor privado, seja ele formal ou informal.

Tabela 2 - Descrição das observações por Região Metropolitana

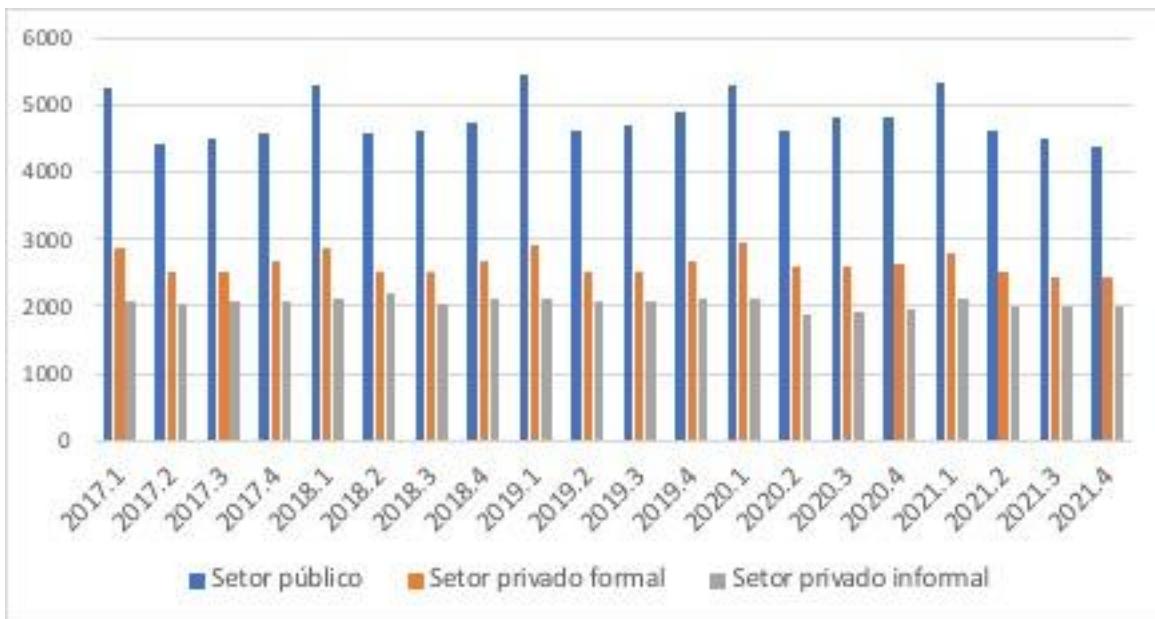
Observáveis	Público	Privado Formal	Privado Informal
Raça			
Branca	48,74%	46,44%	44,12%
Não Branca	51,26%	53,56%	55,89%
Escolaridade			
Sem Instrução e menos de 1 ano de estudo	0,66%	1,65%	3,64%
Fundamental incompleto ou equivalente	7,17%	19,37%	33,92%
Fundamental completo ou equivalente	3,11%	8,29%	10,29%
Médio incompleto ou equivalente	2,03%	7,03%	6,59%
Médio completo ou equivalente	26,53%	39,39%	29,59%
Superior incompleto ou equivalente	8,12%	7,53%	3,73%
Superior completo	52,38%	16,75%	12,24%
Região Metropolitana			
Manaus (AM)	3,51%	2,23%	3,13%
Belém (PA)	3,07%	2,15%	3,49%
Macapá (AP)	1,43%	0,36%	0,76%
São Luís (MA)	2,36%	1,32%	1,99%
Teresina (PI)	1,93%	1,17%	1,74%
Fortaleza (CE)	4,95%	5,14%	6,21%
Natal (RN)	1,95%	1,28%	1,67%
João Pessoa (PB)	2,88%	1,46%	1,57%
Recife (PE)	4,41%	3,87%	4,33%
Maceió (AL)	1,10%	0,98%	1,14%
Aracaju (SE)	1,47%	0,89%	1,15%
Salvador (BA)	5,04%	4,84%	4,88%
Belo Horizonte (MG)	8,83%	7,66%	6,92%
Vitória (ES)	2,42%	2,32%	2,32%
Rio de Janeiro (RJ)	14,70%	14,16%	16,46%
São Paulo (SP)	22,00%	34,35%	26,60%
Curitiba (PR)	4,52%	4,58%	4,70%
Florianópolis (SC)	2,11%	1,46%	1,29%
Porto Alegre (RS)	6,15%	5,84%	5,11%
Cuiabá (MT)	1,43%	1,04%	1,26%
Goiânia (GO)	3,75%	2,90%	3,26%

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

As Figuras de 1 a 3 aprofundam os comparativos referentes aos rendimentos reais dos trabalhadores alocados nos setores público, privado formal e privado informal. Para a Figura 1, são analisados os vinte trimestres de maneira independente e, nas Figuras 2 e 3, são analisados os semestres de maneira agregada.

As colunas azuis representam os rendimentos do setor público, as laranjas os do setor privado formal e, as cinzas, os rendimentos dos trabalhadores alocados no setor privado informal.

Figura 1 - Rendimento habitual médio

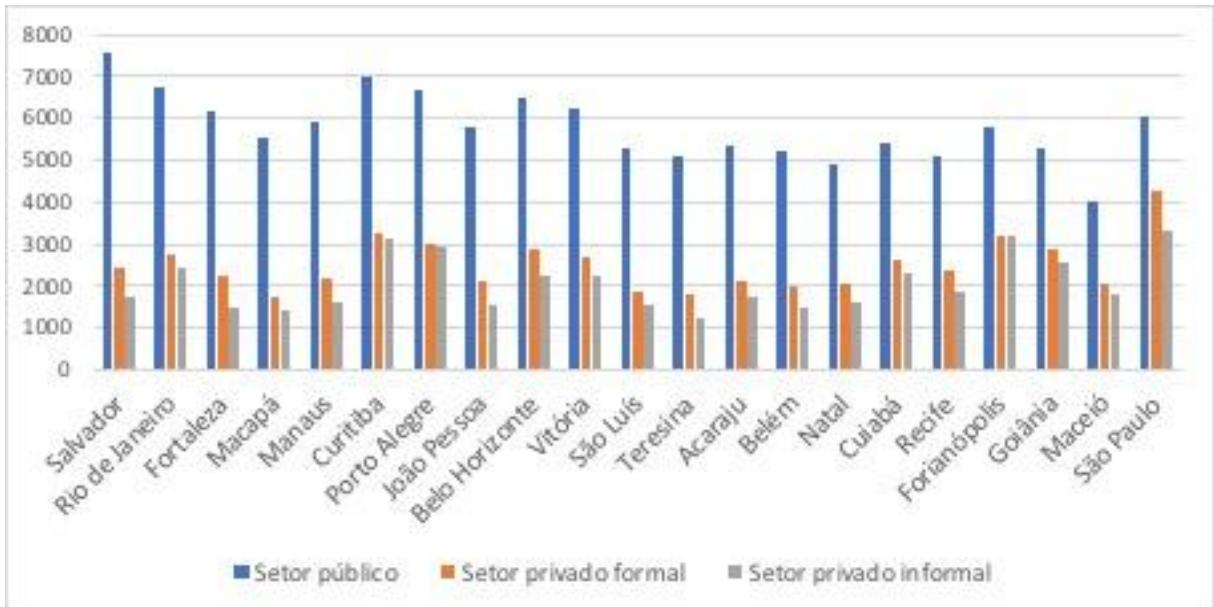


Fonte: Elaborado pelo Autor (PNADc).

A Figura 1 evidencia o diferencial de rendimento habitual médio nos setores público e privado (tanto formal, quanto informal). Este diferencial é visível em todos os 20 trimestres analisados, sem exceção.

No último trimestre de 2021, a diferença em favor do setor público é de aproximadamente R\$1.950 em favor do setor privado formal e R\$2.360 reais em favor do setor privado informal. Quando observados em 2017, esses diferenciais eram de respectivamente R\$1.930 e R\$2.530, ou seja, o diferencial salarial entre os setores público e privado formal permaneceu praticamente constante no período e foi 7,3% superior no fim do período entre os setores público e privado informal.

Figura 2 - Salário habitual médio por região metropolitana



Fonte: Elaborado pelo Autor (PNADc).

Pela Figura 2, por sua vez, percebe-se que o diferencial salarial público-privado é consistente para todas as 21 Regiões Metropolitanas acompanhadas no estudo. Salvador tem o maior diferencial salarial em favor do setor público, aproximadamente R\$5.117 quando comparado com o setor privado formal e R\$5.833 quando comparado com o setor privado informal. Rio de Janeiro e Fortaleza ocupam, respectivamente, a segunda e a terceira posições no ranking de diferencial salarial, com um diferencial salarial público privado de R\$4.011 (público versus privado formal) e R\$4.339 (público versus privado informal) no Rio de Janeiro e R\$3.901 (público versus privado formal) e R\$4.647(público versus privado informal) em Fortaleza.

Em contrapartida, São Paulo e Maceió são as regiões que apresentam menor diferencial de rendimentos entre setores. O diferencial é de R\$1.730 (público versus privado formal) e R\$2711(público versus privado informal) em São Paulo e de R\$1.991 (público versus privado formal) e R\$2.265 (público versus privado informal) em Maceió.

Por fim, na Figura 3 é possível observar as diferenças no rendimento mensal médio de residentes com o mesmo grau educacional.

Figura 3 - Salário habitual médio por nível educacional



Fonte: Elaborado pelo Autor (PNADc).

Como já observado na tabela 3, a maior parte dos funcionários do setor público possuem nível superior, enquanto no setor privado a maior parte estudou até o ensino médio, no caso do setor formal, ou ensino fundamental, no caso do setor informal.

Adicionalmente, a Figura em questão nos revela que o diferencial salarial entre setores da economia persiste para indivíduos com o mesmo nível educacional. No ensino superior, os funcionários públicos possuem a maior renda média mensal, de R\$6.643, os trabalhadores do setor privado possuem renda média mensal de R\$6.014 e os do setor privado informal de R\$4.931.

Esse diferencial de renda média é visível em todos os setores, com exceção do médio incompleto, onde os servidores públicos e do setor privado formal tem praticamente mesma renda (R\$1.771), ainda assim superior aos trabalhadores do setor privado informal (R\$1.620).

3.2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método econométrico usado neste trabalho, a equação minceriana de salários, serve de base a diversos estudos no campo da economia do trabalho. O modelo de Jacob Mincer é o arcabouço utilizado na estimativa de retornos das variáveis, como a idade e educação, na renda do trabalho. Na equação de Mincer, o rendimento é dependente de fatores explicativos associados à escolaridade e experiência, além de outros atributos, como sexo e idade.

Neste trabalho em específico, o modelo econométrico inicial de regressão decorrente da equação minceriana é:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça} + \beta_2 \text{Educ} + \beta_3 \text{Gênero} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{RM} + \beta_6 \text{Grupo} + \epsilon,$$

onde

W é o rendimento mensal efetivo do trabalho. No dicionário da PNADc, é a variável VD4020;

Raça representa a cor ou raça dos indivíduos, onde 0 representa a cor/raça branca e 1 as cores/raças não-brancas (preta, amarela, parda, indígena ou ignorada). No dicionário da PNADc, é a variável V2010;

Educ é a escolaridade, medida por anos de estudo. VD3005 no dicionário da PNADc);

Gênero é uma variável dummy para homem e mulher, V2007 na PNADc;

Idade representa a idade dos indivíduos, V2009 na PNADc;

RM representa a Região Metropolitana do indivíduo, representado por RM_RIDE na PNADc;

Grupo representa o setor da economia em que o indivíduo está alocado, representado pela V4012 no dicionário da PNADc e

ϵ é um erro estocástico

Este modelo de regressão se dá no formato log-nível, onde a variável dependente, o rendimento mensal efetivo do trabalho, está em formato logaritmo e

as variáveis dependentes estão em nível. Desta maneira, os coeficientes β_0 a β_6 medem a variação proporcional no salário do indivíduo.

Derivando a equação temos que:

$$(\partial \ln W / \partial \text{Educ}) = (\partial W / \partial \text{Educ}) * (1/W) = ((\partial W / \partial \text{Educ})/W)$$

Logo, $\beta_1 = ((\partial W / \partial \text{Educ})/W)$, ou seja, corresponde à variação percentual do salário decorrente de um acréscimo unitário na Educação (de um ano de estudo).

Com esta regressão inicial espera-se dizer quanto, na média, o setor público paga a mais do que o privado, por exemplo. Os resultados estão dispostos na Tabela 3.

Na sequência, repete-se esta regressão três vezes, incluindo em cada uma delas a interação entre duas variáveis. Na primeira ocasião, cria-se uma interação entre as variáveis RM (Região Metropolitana) e Idade (em anos):

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça} + \beta_2 \text{Educ} + \beta_3 \text{Gênero} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{RM} + \beta_6 \text{Grupo} + \epsilon + \beta_7 (\text{RM} * \text{Idade}) + \epsilon$$

Com esta regressão minceriana, espera-se mensurar quanto cada região metropolitana paga por cada ano adicional de idade dos seus trabalhadores. Os Resultados estão dispostos na Tabela 4.

Além do mais, cria-se uma interação entre as variáveis RM (Região Metropolitana) e Educação (medida em anos de educação, de maneira contínua), com os resultados dispostos na Tabela 5:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça} + \beta_2 \text{Educ} + \beta_3 \text{Gênero} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{RM} + \beta_6 \text{Grupo} + \epsilon + \beta_7 (\text{RM} * \text{Educ}) + \epsilon$$

Após esta, cria-se uma interação entre as variáveis RM (Região Metropolitana) e Grupo (setor da economia) e apresenta-se os resultados na Tabela 6:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{Raça} + \beta_2 \text{Educ} + \beta_3 \text{Gênero} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{RM} + \beta_6 \text{Grupo} + \epsilon + \beta_7 (\text{RM}^* \text{Grupo}) + \epsilon$$

Com estas regressões, espera-se obter, respectivamente, o retorno à idade, educação e setor da economia para cada uma das 21 regiões metropolitanas acompanhadas durante os cinco anos, de 2017 a 2021.

Por fim, a regressão inicial é repetida para cada uma das regiões metropolitanas. Com isso, pode-se comparar o diferencial salarial entre gênero, raça (branco e não branco), escolaridade, idade e, mais importante, o diferencial salarial público privado (formal e informal) visível em cada uma das regiões metropolitanas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. TERRITORIO NACIONAL - AGREGADO

Nesta seção, dispõem-se os resultados das regressões mincerianas descritas na seção anterior.

Nas Tabelas 3, 4, 5 e 6, utilizou-se todos os dados amostrais dos 20 trimestres agrupados, sem subdivisão por região metropolitana.

Primeiramente, observando os resultados da Tabela 3, ser mulher e ser não-branco no Brasil têm um impacto negativo no rendimento total médio o indivíduo. Anos adicionais de educação aumentam, em média, 10,77% o rendimento total individual e, anos de vida (idade), aumentam o salário mensal do brasileiro em, em média, 1,64%.

Tabela 3 - Modelo - Todas as regiões

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,783138	0,025459	227,154	2,00E-16	***
Mulher	-0,324128	0,00423	-76,629	2,00E-16	***
Não Branco	-0,175812	0,006479	-27,135	2,00E-16	***
Educação	0,107722	0,001367	78,821	2,00E-16	***
Idade	0,016352	0,000265	61,693	2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,334159	0,009765	34,219	2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,33804	0,006268	-53,93	2,00E-16	***
Belém	-0,028861	0,0248	-1,164	0,24457	
Macapá	0,061286	0,022316	2,746	0,00604	**
São Luís	-0,029462	0,023009	-1,28	0,20043	
Teresina	-0,020739	0,022263	-0,932	0,35159	
Fortaleza	0,041958	0,022119	1,897	0,05787	.
Natal	0,002736	0,027818	0,098	0,92164	
João Pessoa	0,041418	0,027471	1,508	0,13168	
Recife	-0,012345	0,022555	-0,547	0,58417	
Maceió	0,028448	0,022463	1,266	0,20539	
Aracaju	0,046205	0,028988	1,594	0,11099	
Salvador	0,044788	0,029492	1,519	0,12889	
Belo Horizonte	0,255335	0,019778	12,91	2,00E-16	***
Vitória	0,238066	0,020578	11,569	2,00E-16	***
Rio de Janeiro	0,252955	0,017662	14,322	2,00E-16	***
São Paulo	0,366212	0,019818	18,479	2,00E-16	***
Curitiba	0,378901	0,019968	18,975	2,00E-16	***
Florianópolis	0,367663	0,022677	16,213	2,00E-16	***
Porto Alegre	0,277875	0,019482	14,263	2,00E-16	***
Cuiabá	0,278809	0,022462	12,412	2,00E-16	***
Goiânia	0,279475	0,020152	13,868	2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Note:
p<0,01

*p<0,1; **p<0,05; ***

Na análise dos rendimentos entre os setores da economia, os resultados da regressão dispostos na Tabela 3 mostram que pertencer ao setor público congratula o indivíduo com um prêmio salarial na casa dos 33,42%. Por outro lado, pertencer ao setor privado informal representa um decréscimo médio de 33,80% no rendimento médio, quando comparado ao setor formal.

No âmbito regional, percebe-se que as cidades das regiões Norte e Nordeste são as que pior remuneram seus habitantes, sendo São Luís a região metropolitana mais defasada, seguida de Belém, Teresina, Recife e Manaus. No território nacional, a macrorregião Sul é a que melhor remunera seus colaboradores, sendo Curitiba a região metropolitana que melhor remunera, em média, seus residentes, seguida por Florianópolis e São Paulo.

A grande contribuição da regressão minceriana descrita na tabela 4 é entender se há algum diferencial de remuneração entre as regiões metropolitanas para cada ano adicional de idade dos indivíduos. A variável idade é contínua e tem como intervalo 0 a 130, ou seja, indivíduos de até 130 anos podem ser avaliados.

Assim como na regressão inicial, a região metropolitana base é Manaus. Percebe-se, pelo resultado descrito na coluna dois (“estimate”), que a variação inter-regional do ganho em remuneração a cada ano adicional de idade é ínfimo, não chegando a 1% de diferença entre a região metropolitana que mais remunera o ano adicional de idade (Macapá) e a que menos remunera (Recife). Indo a fundo, Recife premia cada ano adicional de idade dos indivíduos (0,085% menor do que Manaus), seguida por Rio de Janeiro e Porto Alegre. Macapá é a cidade que mais premia os indivíduos de idade superior (0,83% a mais do que Manaus).

Em resumo, pelo retrato descrito na Tabela 4, percebe-se que apesar da valoração ao ano adicional de idade dos trabalhadores ser diferente em cada uma das 21 regiões metropolitanas analisadas, este não é fator determinante no diferencial de rendimentos dos indivíduos de diferentes regiões metropolitanas brasileiras.

Tabela 4 - Modelo - regiões metropolitanas x idade

	Estimate	Std.	Error	value	Pr(> t)
Intercepto	5,820963	0,03423	170,057	2,00E-16	***
Mulher	-0,324352	0,004232	-76,648	2,00E-16	***
Não Branco	-0,175782	0,00647	-27,171	2,00E-16	***
Educação	0,107821	0,001367	78,855	2,00E-16	***
Idade	0,015349	0,000809	18,966	2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,333451	0,009745	34,217	2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,338029	0,006265	-53,953	2,00E-16	***
Belém	-0,122772	0,050712	-2,421	1,55E-02	*
Macapá	-0,259092	0,046646	-5,554	2,88E-08	***
São Luís	-0,036577	0,043001	-0,851	3,95E-01	
Teresina	-0,093105	0,063202	-1,473	1,41E-01	
Fortaleza	-0,013431	0,042692	-0,315	0,7531	
Natal	-0,147311	0,065988	-2,232	0,0256	*
João Pessoa	0,013236	0,045515	0,291	0,7712	
Recife	0,022112	0,043124	0,513	0,6081	
Maceió	0,006439	0,045615	0,141	0,8877	
Aracaju	-0,073018	0,051778	-1,41	0,1585	
Salvador	0,000818	0,053427	0,015	0,9878	
Belo Horizonte	0,188911	0,038532	4,903	9,65E-07	***
Vitória	0,19479	0,039936	4,878	1,1E-06	***
Rio de Janeiro	0,272694	0,033651	8,104	6,16E-16	***
São Paulo	0,315712	0,037168	8,494	2E-16	***
Curitiba	0,294812	0,037058	7,955	2,04E-15	***
Florianópolis	0,266185	0,043824	6,074	1,31E-09	***
Porto Alegre	0,288241	0,04607	6,257	4,15E-10	***
Cuiabá	0,188434	0,043798	4,302	1,71E-05	***
Goiânia	0,257084	0,042883	5,995	2,13E-09	***
Belém:Idade	0,002386	0,001393	1,713	8,67E-02	.
Macapá:Idade	0,008318	0,001283	6,481	9,65E-11	***
São Luís:Idade	0,000193	0,001143	0,169	8,66E-01	
Teresina:Idade	0,001868	0,001571	1,189	2,34E-01	
Fortaleza:Idade	0,001432	0,001151	1,244	2,14E-01	
Natal:Idade	0,003815	0,001624	2,35	1,88E-02	*
João Pessoa:Idade	0,000734	0,001287	0,57	5,69E-01	
Recife:Idade	-0,000856	0,001121	-0,764	4,45E-01	
Maceió:Idade	0,000573	0,001292	0,443	6,58E-01	
Aracaju:Idade	0,003077	0,001543	1,994	4,62E-02	*
Salvador:Idade	0,001132	0,001411	0,802	4,23E-01	
Belo Horizonte:Idade	0,001716	0,001023	1,677	9,37E-02	.
Vitória:Idade	0,001117	0,001077	1,037	3,00E-01	
Rio de Janeiro:Idade	-0,000439	0,0009	-0,488	6,26E-01	
São Paulo:Idade	0,0013	0,000993	1,309	1,91E-01	
Curitiba:Idade	0,002172	0,001028	2,112	3,47E-02	*
Florianópolis:Idade	0,002622	0,001188	2,208	2,73E-02	*
Porto Alegre:Idade	-0,000243	0,001223	-0,199	8,43E-01	
Cuiabá:Idade	0,002343	0,001156	2,028	4,26E-02	*
Goiânia:Idade	0,000578	0,001102	0,525	6,00E-01	

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Note:
p<0,01

*p<0,1; **p<0,05; ***

A Tabela 5, por sua vez, ilustra o diferencial médio na remuneração entre as regiões metropolitanas para cada ano adicional de educação dos residentes.

Avaliando o território nacional sob a ótica de suas macrorregiões (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), constata-se que a região Sudeste é a que mais valora o ano adicional de educação dos seus residentes e a que menos valora é a macrorregião do Centro-Oeste brasileiro.

A região metropolitana de São Paulo se destaca positivamente perante as demais, sendo a que mais remunera seus residentes por cada ano adicional de educação, em média 1,14% a mais do que Manaus. O destaque negativo, desta vez, fica com a região metropolitana de Cuiabá, em média 3,47% inferior à remuneração adicional por ano de educação vista em Manaus.

Tabela 5 - Modelo - regiões metropolitanas x educação

	Estimate	Std.	Error	value	Pr(> t)
(Intercept)	5,767209	0,047304	121,918	2,00E-16 ***	
Mulher	-0,324032	0,004227	-76,662	2,00E-16 ***	
Não Branco	-0,172782	0,006208	-27,831	2,00E-16 ***	
Educação	0,108905	0,00432	25,209	2,00E-16 ***	
Idade	0,016333	0,000264	61,813	2,00E-16 ***	
Empregado do setor público	0,338664	0,009433	35,901	2,00E-16 ***	
Empregado do setor privado informal	-0,339224	0,006314	-53,722	2,00E-16 ***	
Belém	-0,013209	0,067469	-0,196	8,45E-01	
Macapá	0,374521	0,065609	5,708	1,18E-08 ***	
São Luís	0,183814	0,074342	2,473	1,34E-02 *	
Teresina	0,110121	0,06057	1,818	6,91E-02 .	
Fortaleza	0,082945	0,060458	1,372	0,170125	
Natal	-0,096553	0,070085	-1,378	0,168349	
João Pessoa	0,1628	0,064719	2,515	0,011907 *	
Recife	0,059325	0,06422	0,924	0,355627	
Maceió	0,240314	0,062333	3,855	0,000117 ***	
Aracaju	0,044029	0,07791	0,565	0,572003	
Salvador	-0,073063	0,080693	-0,905	0,365259	
Belo Horizonte	0,248468	0,056969	4,361	1,31E-05 ***	
Vitória	0,358073	0,060552	5,913	3,49E-09 ***	
Rio de Janeiro	0,267688	0,053413	5,012	5,52E-07 ***	
São Paulo	0,225617	0,059546	3,789	0,000152 ***	
Curitiba	0,592742	0,057897	10,238	2,00E-16 ***	
Florianópolis	0,681029	0,086461	7,877	3,82E-15 ***	

Continua na próxima página

Porto Alegre	0,323803	0,056234	5,758	8,84E-09	***
Cuiabá	0,691581	0,069379	9,968	2,00E-16	***
Goiânia	0,566483	0,055809	10,15	2,00E-16	***
Belém:Educação	-0,001336	0,006902	-0,194	8,47E-01	
Macapá:Educação	-0,026821	0,005953	-4,505	6,72E-06	***
São Luís:Educação	-0,017972	0,007004	-2,566	1,03E-02	*
Teresina:Educação	-0,011512	0,005977	-1,926	5,41E-02	.
Fortaleza:Educação	-0,003565	0,006021	-0,592	5,54E-01	
Natal:Educação	0,008572	0,006837	1,254	2,10E-01	
João Pessoa:Educação	-0,01083	0,006766	-1,601	1,10E-01	
Recife:Educação	-0,006146	0,00627	-0,98	3,27E-01	
Maceió:Educação	-0,019199	0,006275	-3,06	2,22E-03	**
Aracaju:Educação	0,00018	0,007569	0,024	9,81E-01	
Salvador:Educação	0,009776	0,008081	1,21	2,26E-01	
Belo Horizonte:Educação	0,000597	0,005519	0,108	9,14E-01	
Vitória:Educação	-0,010107	0,005928	-1,705	8,82E-02	.
Rio de Janeiro:Educação	-0,001179	0,005017	-0,235	8,14E-01	
São Paulo:Educação	0,011365	0,00568	2,001	4,55E-02	*
Curitiba:Educação	-0,017639	0,00534	-3,303	9,61E-04	***
Florianópolis:Educação	-0,024973	0,006948	-3,594	3,28E-04	***
Porto Alegre:Educação	-0,003686	0,005314	-0,694	4,88E-01	
Cuiabá:Educação	-0,03474	0,006506	-5,34	9,58E-08	***
Goiânia:Educação	-0,024455	0,005472	-4,469	7,96E-06	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Note:
p<0,01

*p<0,1; **p<0,05; ***

A regressão disposta na tabela 6 dispõe dos resultados da interação entre as variáveis região metropolitana e grupos de trabalho, com o intuito de documentar quanto cada região paga mais ou menos para os seus residentes alocados no setor público, privado formal e privado informal.

Com os dados da tabela, é possível inferir em quais localidades o diferencial salarial público-privado tende a ser maior, ancorado posteriormente pelas regressões em que se seleciona o subconjunto dos residentes de cada região metropolitana (descritas nas tabelas 7 à 28).

Observa-se que, das cinco macrorregiões brasileiras, a região Norte seguida pela Nordeste, são as com maior diferencial salarial público-privado formal. Por outro lado, Sudeste e Centro-Oeste são as regiões onde os salários do setor público estão mais próximos dos salários observados no setor privado formal. Em termos do diferencial de remuneração nos setores privado formal e privado informal, o menor se dá nas regiões Nordeste e Norte e o maior, nas regiões Centro-Oeste e Sul.

Tabela 6 - Modelo - regiões metropolitanas x grupo de trabalho

	Estimate	Std.	Error	value	Pr(> t)
(Intercept)	5,827564	0,024678	236,139	2,00E-16 ***	
Mulher	-0,321403	0,004236	-75,878	2,00E-16 ***	
Não Branco	-0,174964	0,006462	-27,075	2,00E-16 ***	
Educação	0,107141	0,001362	78,634	2,00E-16 ***	
Idade	0,016328	0,000265	61,609	2,00E-16 ***	
Belém	-0,063074	0,022084	-2,856	4,30E-03 **	
Macapá	-0,093461	0,022679	-4,121	3,81E-05 ***	
São Luís	-0,063566	0,020619	-3,083	2,06E-03 **	
Teresina	-0,040528	0,02592	-1,564	1,18E-01	
Fortaleza	-0,005755	0,019874	-0,29	0,77214	
Natal	-0,086557	0,030797	-2,811	0,004959 **	
João Pessoa	-0,002684	0,022138	-0,121	0,903499	
Recife	-0,028786	0,019468	-1,479	0,139289	
Maceió	-0,030802	0,020166	-1,527	0,126697	
Aracaju	-0,018552	0,021595	-0,859	0,390326	
Salvador	0,041456	0,023921	1,733	0,083128 .	
Belo Horizonte	0,239128	0,018766	12,743	2E-16 ***	
Vitória	0,200709	0,019665	10,206	2E-16 ***	
Rio de Janeiro	0,181656	0,016467	11,032	2E-16 ***	
São Paulo	0,343212	0,019785	17,347	2E-16 ***	
Curitiba	0,307379	0,018573	16,55	2,00E-16 ***	
Florianópolis	0,290855	0,021822	13,329	2,00E-16 ***	
Porto Alegre	0,236552	0,018305	12,922	2,00E-16 ***	
Cuiabá	0,213013	0,021995	9,684	2,00E-16 ***	
Goiânia	0,197113	0,018727	10,526	2,00E-16 ***	
Empregado do setor público	0,385682	0,031046	12,423	2,00E-16 ***	
Empregado do setor privado informal	-0,47167	0,022163	-21,282	2,00E-16 ***	
Belém:Empregado do setor público	0,174591	0,051347	3,4	6,77E-04 ***	
Macapá:Empregado do setor público	0,220005	0,040091	5,488	4,21E-08 ***	
São Luís:Empregado do setor público	-0,037075	0,049221	-0,753	4,51E-01	
Teresina:Empregado do setor público	0,034463	0,052516	0,656	5,12E-01	
Fortaleza:Empregado do setor público	0,046091	0,055165	0,836	4,03E-01	
Natal:Empregado do setor público	0,16811	0,055517	3,028	2,47E-03 **	
João Pessoa:Empregado do setor público	0,025217	0,061779	0,408	6,83E-01	
Recife:Empregado do setor público	0,026365	0,049902	0,528	5,97E-01	
Maceió:Empregado do setor público	-0,054485	0,055162	-0,988	3,23E-01	
Aracaju:Empregado do setor público	0,180238	0,063954	2,818	4,84E-03 **	
Salvador:Empregado do setor público	0,072756	0,062466	1,165	2,44E-01	
Belo Horizonte:Empregado do setor público	-0,123685	0,039848	-3,104	1,92E-03 **	
Vitória:Empregado do setor público	-0,097522	0,043656	-2,234	2,55E-02 *	
Rio de Janeiro:Empregado do setor público	0,047219	0,035456	1,332	1,83E-01	
São Paulo:Empregado do setor público	-0,221687	0,038311	-5,787	7,47E-09 ***	
Curitiba:Empregado do setor público	-0,054963	0,043231	-1,271	2,04E-01	
Florianópolis:Empregado do setor público	-0,082369	0,04936	-1,669	9,52E-02 .	
Porto Alegre:Empregado do setor público	-0,08134	0,038228	-2,128	3,34E-02 *	
Cuiabá:Empregado do setor público	-0,07495	0,054593	-1,373	1,70E-01	
Goiânia:Empregado do setor público	-0,097466	0,041604	-2,343	1,92E-02 *	
Belém:Empregado do setor privado informal	0,020995	0,032851	0,639	5,23E-01	
Macapá:Empregado do setor privado informal	0,257042	0,043583	5,898	3,84E-09 ***	
São Luís:Empregado do setor privado informal	0,116185	0,034392	3,378	7,33E-04 ***	
Teresina:Empregado do setor privado informal	0,027238	0,04221	0,645	5,19E-01	
Fortaleza:Empregado do setor privado informal	0,127072	0,031321	4,057	5,02E-05 ***	
Natal:Empregado do setor privado informal	0,173851	0,046225	3,761	1,71E-04 ***	
João Pessoa:Empregado do setor privado informal	0,099714	0,042153	2,366	1,80E-02 *	
Recife:Empregado do setor privado informal	0,032352	0,031876	1,015	3,10E-01	
Maceió:Empregado do setor privado informal	0,199231	0,033868	5,883	4,21E-09 ***	

Aracaju:Empregado do setor privado informal	0,089631	0,047229	1,898	5,78E-02 .
Salvador:Empregado do setor privado informal	-0,034343	0,03864	-0,889	3,74E-01
Belo Horizonte:Empregado do setor privado informal	0,085986	0,029	2,965	3,04E-03 **
Vitória:Empregado do setor privado informal	0,150714	0,028936	5,208	1,95E-07 ***
Rio de Janeiro:Empregado do setor privado informal	0,199174	0,025118	7,93	2,51E-15 ***
São Paulo:Empregado do setor privado informal	0,135472	0,027662	4,897	9,91E-07 ***
Curitiba:Empregado do setor privado informal	0,251259	0,02957	8,497	2,00E-16 ***
Florianópolis:Empregado do setor privado informal	0,301357	0,033134	9,095	2,00E-16 ***
Porto Alegre:Empregado do setor privado informal	0,162203	0,033108	4,899	9,82E-07 ***
Cuiabá:Empregado do setor privado informal	0,241471	0,037585	6,425	1,40E-10 ***
Goiânia:Empregado do setor privado informal	0,293121	0,029044	10,092	2,00E-16 ***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Note:
p<0,01

*p<0,1; **p<0,05; ***

Pela tabela 6, percebe-se que o menor diferencial público privado é observado em São Paulo (cerca de 22,17% inferior ao encontrado em Manaus). Uma das possíveis explicações para tal fato é a maior concorrência entre os mercados de trabalho da metrópole paulista. Na sequência, porém já distantes de São Paulo, observa-se Belo Horizonte, com diferencial público-privado 12,37% menor do que Manaus e Vitória, 9,75% menor.

Indo na contramão, as três regiões metropolitanas com maior diferencial salarial foram: Macapá, que apresentou o maior diferencial público-privado na regressão em questão, cerca de 22% superior ao encontrado em Manaus, Aracaju, com diferencial salarial 18,02% maior do que Manaus e Belém, com diferencial salarial público-privado 17,46% maior do que a cidade base Manaus.

Quando se compararam os rendimentos do setor privado formal e informal, nota-se que Salvador, Manaus e Belém são as regiões metropolitanas com menor diferencial salarial entre os setores. Florianópolis, Goiânia e Macapá, por sua vez, são as regiões metropolitanas com maior diferença no rendimento médio dos indivíduos alocados nos setores privado formal e informal.

4.2. TERRITÓRIO NACIONAL - POR REGIÃO METROPOLITANA

Nesta seção, dispõem-se os resultados das regressões mincerianas, subdividindo-se o plano amostral por região metropolitana.

Nas Tabelas 7 a 27, utilizou-se todos os dados amostrais dos 20 trimestres agrupados, cada Tabela referindo-se a uma região metropolitana, sendo a primeira Manaus e a última Goiânia. Os resultados serão tratados seguindo as 5 macrorregiões brasileiras.

A partir da comparação dos resultados individuais de cada região metropolitana, conseguir-se-á avaliar o comportamento dos rendimentos médios dos indivíduos de acordo com cada uma das variáveis gênero, cor/raça, educação, idade e grupo de trabalho.

4.2.1. REGIÃO NORTE

A região norte está representada na PNADc por 3 regiões metropolitanas: Manaus, Belém e Macapá.

Conforme constatado neste trabalho, na região Norte observamos o maior diferencial salarial público-privado formal, sendo Macapá a região metropolitana dona do maior diferencial.

Os resultados ainda sugerem um diferencial médio, considerando as 3 regiões metropolitanas, na ordem dos 41,47% em favor do setor privado formal quando comparado com o privado informal.

Adicionalmente, na região Norte, mulheres recebem em média 28,44% a menos do que homens e não-brancos 13,32% a menos do que os indivíduos brancos.

Tabela 7 - Modelo - Manaus

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,911492	0,066884	88,384	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,282264	0,015887	-17,767	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,164933	0,022817	-7,229	3,80E-12	***
Educação	0,100109	0,004308	23,241	< 2,00E-16	***
Idade	0,015693	0,000893	17,565	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,400193	0,029817	13,422	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,479402	0,021886	-21,904	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 8 - Modelo - Belém

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,86586	0,07818	75,03	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,351338	0,021185	-16,584	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,141915	0,031968	-4,439	1,40E-05	***
Educação	0,095359	0,005339	17,86	< 2,00E-16	***
Idade	0,016839	0,001271	13,245	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,600023	0,039331	15,256	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,466075	0,024175	-19,279	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 9 - Modelo - Macapá

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,036556	0,079839	75,609	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,21963	0,020698	-10,611	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,092787	0,026586	-3,49	6,88E-04	***
Educação	0,066805	0,004611	14,489	< 2,00E-16	***
Idade	0,018285	0,000954	19,161	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,673656	0,0281	23,973	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,298545	0,039033	-7,648	7,03E-12	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

4.2.2. REGIÃO NORDESTE

A região Nordeste, por sua vez, está representada na PNADc pelas seguintes regiões metropolitanas: São Luís, Teresina, Fortaleza, Natal, João Pessoa, Recife, Maceió, Aracaju e Salvador.

No Nordeste, sendo Aracaju a região metropolitana dona do maior diferencial salarial público-privado.

Considerando as 9 regiões metropolitanas, o diferencial salarial médio entre empregados do setor privado formal e informal é de na cada dos 38,99% em favor do setor privado formal.

Adicionalmente, na região Nordeste, mulheres recebem em média 34,48% a menos do que homens e não-brancos 18,01% a menos do que os indivíduos brancos.

Tabela 10 - Modelo - São Luís

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,109825	0,077283	79,06 < 2,00E-16 ***		
Mulher	-0,2959	0,019079	-15,51 < 2,00E-16 ***		
Não Branco	-0,176813	0,033426	-5,29 2,36E-07 ***		
Educação	0,084418	0,005509	15,32 < 2,00E-16 ***		
Idade	0,014103	0,000939	15,02 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor público	0,41205	0,0343	12,01 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor privado informal	-0,377163	0,026197	-14,4 < 2,00E-16 ***		

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 11 - Modelo - Teresina

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,017763	0,073257	82,145 < 2,00E-16 ***		
Mulher	-0,354567	0,02186	-16,22 < 2,00E-16 ***		
Não Branco	-0,170374	0,031616	-5,389 1,94E-07 ***		
Educação	0,089165	0,004311	20,681 < 2,00E-16 ***		
Idade	0,015851	0,001329	11,931 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor público	0,48222	0,036606	13,173 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor privado informal	-0,470791	0,033762	-13,944 < 2,00E-16 ***		

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 12 - Modelo - Fortaleza

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,917291	0,067153	88,117 < 2,00E-16 ***		
Mulher	-0,334122	0,020148	-16,583 < 2,00E-16 ***		
Não Branco	-0,193507	0,026658	-7,259 1,80E-12 ***		
Educação	0,101611	0,004658	21,815 < 2,00E-16 ***		
Idade	0,015931	0,000996	15,993 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor público	0,453303	0,046174	9,817 < 2,00E-16 ***		
Empregado do setor privado informal	-0,350048	0,02394	-14,622 < 2,00E-16 ***		

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 13 - Modelo - Natal

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,572999	0,086094	64,731	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,374807	0,022155	-16,918	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,137988	0,030118	-4,582	7,73E-06	***
Educação	0,114868	0,005547	20,708	< 2,00E-16	***
Idade	0,018426	0,00151	12,204	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,528177	0,045387	11,637	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,298973	0,040475	-7,387	3,09E-12	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 14 - Modelo - João Pessoa

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,038283	0,062721	96,272	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,376315	0,02141	-17,577	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,157283	0,029162	-5,393	1,90E-07	***
Educação	0,093593	0,004591	20,384	< 2,00E-16	***
Idade	0,014646	0,001025	14,285	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,485096	0,045213	10,729	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,377106	0,037903	-9,949	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 15 - Modelo - Recife

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,012759	0,063339	94,93	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,324723	0,016234	-20	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,164591	0,021742	-7,57	3,09E-13	***
Educação	0,095493	0,004464	21,39	< 2,00E-16	***
Idade	0,014075	0,000855	16,46	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,457933	0,035715	12,82	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,445691	0,022905	-19,46	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 16 - Modelo - Maceió

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,066835	0,073312	82,754	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,320196	0,021017	-15,235	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,160588	0,027488	-5,842	1,32E-08	***
Educação	0,088432	0,004711	18,773	< 2,00E-16	***
Idade	0,01425	0,001166	12,223	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,40918	0,041228	9,925	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,290187	0,02709	-10,712	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 17 - Modelo - Aracaju

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,835438	0,098905	59	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,372439	0,028881	-12,927	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,115543	0,050629	-2,282	2,38E-02	*
Educação	0,101853	0,00626	16,27	< 2,00E-16	***
Idade	0,016558	0,001305	12,683	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,592327	0,049229	12,032	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,390618	0,043815	-8,915	1,05E-15	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 18 - Modelo - Salvador

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,938423	0,092785	64,002	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,34977	0,021156	-16,533	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,316925	0,040874	-7,754	1,90E-13	***
Educação	0,110179	0,006753	16,315	< 2,00E-16	***
Idade	0,017116	0,001213	14,11	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,43781	0,047171	9,281	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,508541	0,035647	-14,266	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

4.2.3. REGIÃO SUDESTE

O Sudeste está representado na PNADc pelas suas quatro regiões metropolitana: Belo Horizonte, Vitória, Rio de Janeiro e São Paulo.

Nesta região, o Rio de Janeiro é a região metropolitana dona do maior diferencial salarial público-privado.

Considerando as regiões metropolitanas do sudeste, o diferencial salarial médio entre empregados do setor privado formal e informal fica na casa dos 32,84%, também em favor do setor privado formal.

Em se tratando da diferença de rendimentos por gênero e cor, mulheres recebem em média 34,25% a menos e não-brancos 18,07% a menos do que os indivíduos brancos, o maior diferencial observado entre cor dentre todas as macrorregiões do território nacional.

Tabela 19 - Modelo - Belo Horizonte

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,945676	0,052661	112,904	<2e-16	***
Mulher	-0,407084	0,012296	-33,106	<2e-16	***
Não Branco	-0,172182	0,018141	-9,491	<2e-16	***
Educação	0,114678	0,003592	31,928	<2e-16	***
Idade	0,018209	0,000727	25,041	<2e-16	***
Empregado do setor público	0,248051	0,024131	10,279	<2e-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,395638	0,018772	-21,076	<2e-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 20 - Modelo - Vitória

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,141382	0,063325	96,98	<2e-16	***
Mulher	-0,37423	0,014423	-25,95	<2e-16	***
Não Branco	-0,177218	0,016605	-10,67	<2e-16	***
Educação	0,100639	0,004395	22,9	<2e-16	***
Idade	0,015943	0,000833	19,15	<2e-16	***
Empregado do setor público	0,322521	0,030035	10,74	<2e-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,323347	0,018509	-17,47	<2e-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 21 - Modelo - Rio de Janeiro

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,14498	0,037719	162,92	<2e-16	***
Mulher	-0,295312	0,008436	-35,01	<2e-16	***
Não Branco	-0,200164	0,010651	-18,79	<2e-16	***
Educação	0,103967	0,00257	40,46	<2e-16	***
Idade	0,013861	0,000434	31,93	<2e-16	***
Empregado do setor público	0,451259	0,017562	25,7	<2e-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,261635	0,011959	-21,88	<2e-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 22 - Modelo - São Paulo

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	5,867596	0,05384	108,983	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,293502	0,01041	-28,193	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,173397	0,014373	-12,064	< 2,00E-16	***
Educação	0,124737	0,003877	32,171	< 2,00E-16	***
Idade	0,018272	0,000695	26,311	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,10563	0,026853	3,934	9,05E-05	***
Empregado do setor privado informal	-0,333168	0,016819	-19,809	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

4.2.4. REGIÃO SUL

Por sua vez, a região Sul está representado na PNADc pelas suas três maiores regiões metropolitana: Curitiba, Florianópolis e Porto Alegre.

Nesta região, Curitiba é a região metropolitana dona do maior diferencial salarial público-privado e o menor é visto em Porto Alegre.

O diferencial salarial médio entre empregados do setor privado formal e informal fica na casa dos 23,46%, também em favor do setor privado formal.

Na região Sul, mulheres recebem em média 31,66% a menos do que os homens e não-brancos 9,44% a menos do que os indivíduos brancos, o menor diferencial observado entre cor dentre todas as macrorregiões do território nacional.

Tabela 23 - Modelo - Curitiba

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,265585	0,051077	122,669	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,321889	0,01267	-25,405	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,090799	0,013446	-6,753	5,90E-11	***
Educação	0,094813	0,003316	28,595	< 2,00E-16	***
Idade	0,016114	0,000696	23,165	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,375854	0,031089	12,09	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,230443	0,019204	-12	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 24 - Modelo - Florianópolis

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,329403	0,101898	62,115	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,316449	0,019901	-15,901	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,059645	0,030908	-1,93	5,48E-02	.
Educação	0,088204	0,006365	13,857	< 2,00E-16	***
Idade	0,016186	0,000984	16,448	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,355159	0,048911	7,261	5,42E-12	***
Empregado do setor privado informal	-0,176151	0,025881	-6,806	8,07E-11	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 25 - Modelo - Porto Alegre

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,116207	0,054093	113,069	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,3111545	0,015169	-20,538	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,132941	0,018355	-7,243	1,84E-12	***
Educação	0,106185	0,003417	31,076	< 2,00E-16	***
Idade	0,014861	0,000884	16,805	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,316574	0,021962	14,414	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,297254	0,022248	-13,361	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

4.2.5. REGIÃO CENTRO-OESTE

Por fim, chegamos a região Centro-Oeste, que está representado na PNADc por duas de suas regiões metropolitana: Cuiabá e Goiânia.

Na região em questão, Cuiabá é a região metropolitana dona do maior diferencial salarial público-privado e o menor é visto em Goiânia.

Quanto ao salarial médio entre empregados do setor privado formal e informal, observa-se que o setor privado formal tem rendimentos 21,86% maiores do que o setor privado informal, sendo a região brasileira de menor disparidade no rendimento destes subsetores do setor formal.

Na região Centro-Oeste, mulheres recebem em média 34,96% a menos do que os homens, maior hiato de gênero do Brasil e não-brancos 11,65% a menos do que os indivíduos brancos.

Tabela 26 - Modelo - Cuiabá

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,467995	0,072794	88,854	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,364173	0,025427	-14,322	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,141032	0,032468	-4,344	2,56E-05	***
Educação	0,074498	0,005063	14,713	< 2,00E-16	***
Idade	0,014896	0,001009	14,767	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,428589	0,044947	9,535	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,263573	0,029104	-9,056	6,44E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

Tabela 27 - Modelo - Goiânia

	Estimate	Std.	Error	t - value	Pr(> t)
Intercepto	6,314177	0,060481	104,399	< 2,00E-16	***
Mulher	-0,335033	0,014154	-23,671	< 2,00E-16	***
Não Branco	-0,092043	0,018931	-4,862	1,89E-06	***
Educação	0,087059	0,003803	22,891	< 2,00E-16	***
Idade	0,013369	0,000873	15,319	< 2,00E-16	***
Empregado do setor público	0,374617	0,026277	14,257	< 2,00E-16	***
Empregado do setor privado informal	-0,173714	0,019098	-9,096	< 2,00E-16	***

Fonte: IBGE (PNADc) - Preparada pelo autor

5. CONCLUSÃO

O trabalho realizado, com inspiração na literatura que aponta consistentemente a existência de um diferencial salarial público privado, lança mão da PNAD Contínua de 2017 a 2021 a fim de mapear a existência deste diferencial salarial e como se dá esta relação nas diferentes regiões metropolitanas brasileiras. O estudo também contribui com a literatura adicionando ao debate uma subdivisão do setor privado, entre privado formal e informal, para avaliar a componente salarial dos indivíduos empregados nestes subsetores de maneira independente.

Conforme solidificado ao longo do trabalho, diferenciais salariais em favor dos funcionários públicos são realidade no Brasil. É fato que existem variáveis que corroboram para o prêmio salarial público, como a maior educação dos funcionários e maior concentração de autodeclarados brancos na população

empregada. Quando avaliamos o diferencial público privado sob a lupa dos setor privado informal, vê-se uma disparidade ainda maior, como era de se esperar.

Já da perspectiva regional, foco deste trabalho, contata-se que as regiões metropolitanas da região Sudeste possuem, em média, o menor diferencial salarial público privado do Brasil, seguido pela região Sul, Centro-Oeste, Nordeste e Norte, onde o diferencial salarial público-privado formal é o maior. Na média, o compilando os dados das regiões metropolitanas do Sudeste e do Norte, percebe-se um diferencial salarial 97,95% superior nas capitais deste último setor.

Pelos dados, podemos dizer que nas regiões metropolitanas onde o mercado de trabalho é mais aquecido e com maiores oportunidades no setor privado, o diferencial salarial tende a ser menor, visto que a competição pelos profissionais faz com que a remuneração oferecida no setor privado seja maior, diminuindo o hiato perante o setor público. Apesar do fato, o hiato nunca é totalmente zerado. Mesmo em São Paulo, há um prêmio para os funcionários do setor público da ordem de 10,56%.

Em se tratando do diferencial de remuneração dos setor privado formal e informal, contata-se maior equidade nas regiões Centro-Oeste, Sul e Sudeste. As regiões Nordeste e Norte, novamente, são as que apresentam o maior diferencial salarial entre os dois subsetores do setor privado.

As limitações deste trabalho se concentram na natureza longa das bases de dados. Por serem extensas, o período de análise é limitado devido à questões operacionais. Além do mais, este trabalho não decompõe o diferencial salarial nas componentes explicadas e não explicadas, pois o objetivo principal era avaliar e mensurar o diferencial salarial regional e não o fruto ou origem desta diferença na remuneração dos funcionários.

Sintetizando em poucas palavras, corroboramos com o diferencial salarial já observado na literatura clássica sobre o assunto no Brasil. Foi possível, ainda, incrementar os trabalhos mensurando o comportamento do diferencial salarial nas variadas regiões metropolitanas brasileiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

"A ESCALADA DA DESIGUALDADE - Qual foi o Impacto da Crise sobre a Distribuição de Renda e a Pobreza? ", Marcelo Neri – 34 pag. Rio de Janeiro, RJ – Agosto/2019 - FGV Social.

BELLUZZO, W.; ANUATTI-NETO, F. & PAZELLO, E. T. Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. Rev. Bras. Econ., Rio de Janeiro, v. 59, n. 4, p. 511-533, Dec. 2005. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbe/a/MHwxpVqxTCKwNsxhCjwKJYk/?lang=pt>

BOURGUIGNON, F., FERREIRA, F.H.G. & LEITE, P.G. Beyond Oaxaca–Blinder: Accounting for differences in household income distributions. J Econ Inequal 6, 117–148 (2008). Disponível em:
<https://doi.org/10.1007/s10888-007-9063-y>

BRASIL, R. G. & MACEDO, J. J.. Desigualdade de renda no Brasil: a influência do diferencial público-privado, aposentadorias e pensões. *Economia e Desenvolvimento*, Universidade Federal do Paraná, [S.I.], set. 2017. ISSN 2595-833X. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/eed/article/view/25857>.

LACERDA, L. P. T.; ALMEIDA, A. N.. Diferenciais de rendimento entre os setores de serviços e da indústria no Brasil: uma análise de decomposição. *Econ. soc.*, Campinas, v. 28, n. 1, p. 255-283, Apr. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/RL8SXjjcVGYzfWJMKgvy4Dz/?lang=pt>.

LILA, M. F. et al. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. Departamento de Metodologia, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v7n4/14597.pdf.

MACEDO, Roberto. Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 39, n. 4, p. 437-448, out. 1985. ISSN 1806-9134. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/view/353>.

MORIKAWA, Masayuki. A comparison of the wage structure between the public and private sectors in japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, v. 39, p. 73 – 90, 2016. ISSN 0889-1583. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889158316000058>>.

NERI, Marcelo. A escalada da desigualdade - Qual foi o Impacto da Crise sobre a Distribuição de Renda e a Pobreza? FGV Social, pag. 34, Rio de Janeiro, Agosto/2019. Disponível em: <https://cps.fgv.br/desigualdade>.

OXACA, Ronald. “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.” *International Economic Review*, vol. 14, no. 3, 1973, pp. 693–709.

SOARES, Sergei. Desigualdade no Brasil de 2016 a 2017: Um exercício de decomposição e análise de mercado de trabalho de pouca mudança (o que é uma boa notícia). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2408.pdf.

SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M.. Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil. *Estud. Econ.*, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 05-28, Mar. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/qmj6TfHfYzthYbNyHFbjGnH/?lang=pt>.

MINCER, Jacob. Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research, Inc., 1974. Disponível em: <https://EconPapers.repec.org/RePEc:nbr:nberbk:minc74-1>.

