



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**  
**CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**APOHENA ARAÚJO LOPES**

**Estudo da diferença salarial entre gerentes e diretores do setor bancário público e privado nos anos de 2012 e 2019.**

**JOÃO PESSOA**

**2020**

**APOHENA ARAÚJO LOPES**

**Estudo da diferença salarial entre gerentes e diretores do setor bancário público e privado nos anos de 2012 e 2019.**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao curso de Ciências Econômicas do Centro de Ciências Sociais aplicadas (CCSA) da Universidade federal da Paraíba (UFPB), como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte

**JOÃO PESSOA**

**2020**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

L864e Lopes, Apohana Araujo.

Estudo da diferença salarial entre gerentes e diretores do setor bancário público e privado nos anos de 2012 e 2019. / Apohana Araujo Lopes. - João Pessoa, 2020. 26f. : il.

Orientação: Paulo Aguiar do Monte.  
Monografia (Graduação) - UPPB/CCSA.

1. Salário. 2. Segmento Bancário. 3. Setor Público. 4. Setor Privado. I. Monte, Paulo Aguiar do. II. Título.

UPPB/CCSA

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**  
**AVALIAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Comunicamos à Coordenação do Curso de Graduação em Ciências Econômicas (Bacharelado) que o trabalho de conclusão de curso (TCC) da aluna APOHENA ARAUJO LOPES, matrícula 2016078920, intitulada “**Estudo da Diferença Salarial entre Gerentes e Diretores do Setor Bancário Público e Privado nos anos de 2012 e 2019.**”, foi submetido à apreciação da Comissão Examinadora, composta pelos professores: Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte (orientador), Profa. Dra. Liedje Bettizaide Oliveira de Siqueira (examinadora interna) e Profa. Dra. Marcia Cristina Silva Paixão (examinadora interna) <13/04/2020>, às 9:00 horas, no período letivo 2019.2.

O TCC foi APROVADO pela Comissão Examinadora e obteve nota 8,5 (Oito e Meio).  
Reformulações sugeridas: Sim ( X ) Não ( )

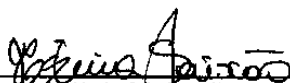
Atenciosamente,



Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte  
Orientador

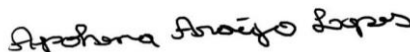


Profa. Dra. Liedje Bettizaide Oliveira de Siqueira  
Examinadora



Profa. Dra. Marcia Cristina Silva Paixão (UFPB)

Profa. Dra. Marcia Cristina Silva Paixão  
Examinadora



Apohena Araujo Lopes  
Aluna



Prof. Dr. Tiago Farias Sobel  
Coordenador da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso

**JOÃO PESSOA/PB**

**2020**

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por estar comigo em todos os momentos e me dar força para persistir sempre.

À meus pais, João Lopes da Silva e Maria de Fátima Araújo Lopes por ser a minha base e incentivo para tudo que me proponho a fazer na vida.

À minhas irmãs, Joana Elise Araújo Lopes e Sawana Araújo Lopes por todo apoio.

A meu cunhado, Erivaldo Lopes de Souza pelo acompanhamento em toda a finalização do trabalho.

À professora Mércia Santos da Cruz, pela amizade e pelos conselhos que me fizeram tomar decisões importantes na vida. Por ser uma referência no curso, nos permitindo observar a Economia de uma outra perspectiva.

A meu orientador, Paulo Aguiar do Monte pela paciência e disposição nas leituras, correções e explicações.

À Kelly Rodrigues, por toda força e companheirismo.

As amigas Bruna Leandro, Nielly Lima e Renata Borges por serem meu suporte emocional nos momentos mais atribulados do curso.

À Fabrícia Carvalho, por toda ajuda, amizade, paciência e companheirismo. Vivemos muitas coisas juntas naquela UFPB e eu me lembro de cada momento com muita saudade.

Por fim, à todas as pessoas que diretamente ou indiretamente me acompanharam nesse trajeto longo, mas muito prazeroso.

## **RESUMO**

Neste trabalho pretende-se realizar um comparativo entre os setores público e privado do segmento bancário em termos salariais nos anos de 2012 e 2019. Esse objetivo é pretendido através da identificação da dissemelhança salarial entre os setores públicos e privados, do impacto salarial levando em consideração a idade, sexo, anos de estudo, os cargos de gerentes ou diretores e regiões do Brasil. As estimações foram realizadas por meio de uma Regressão Linear Ordinária para os determinantes do salário hora dos diretores/gerentes de bancos. Os resultados encontrados apontam que a média salarial real, foi maior no ano de 2019 do que no ano de 2012. No entanto, destaca-se que na análise comparativa entre os setores a diferença observada para os dois anos foi mais acentuada para o setor público (aumento de 65,40% - para o setor público e para o setor privado – aumento de 64,20%).

**Palavras-chave:** Salário. Segmento Bancário. Setor Público. Setor Privado.

## ABSTRACT

This work aims to make a comparison between the public and private sectors of the banking segment in terms of wages in the years 2012 and 2019. This objective is intended by identifying the wage dissimilarity between the public and private sectors, with wage impact caused in considering age, sex, years of study, loads of managers or directors and regions in Brazil. As estimates were made through an Ordinary Linear Regression for the determinants of hourly wages of bank directors / managers. The results found showed that the average wage, discounting inflation, was higher in 2019 than in 2012. However, comparative analyses between sectors and the difference observed in the two years were more pronounced in the public sector (an increase of 65.40% - for the public sector and for the private sector - an increase of 64.20%).

**Keywords:** Salary. Banking Segment. Public sector. Private sector.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Efeito sobre o salário da diferença na idade de dois indivíduos sob comparação.....	21
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição das variáveis determinantes do salário do gerente/diretor bancário, do setor público. Brasil, 2012 e 2019.....	17
Tabela 2 – Descrição das variáveis determinantes do salário do gerente/diretor bancário, do setor privado. Brasil, 2012 e 2019.....	18
Tabela 3 - Teste de médias para o salário médio dos gerentes bancários. Brasil, 2012/2019...19	
Tabela 4 - Coeficientes dos modelos de regressão estimados para os determinantes do logaritmo do salário hora dos gerentes/diretores bancários. Brasil, 2012 e 2019.....	20
Tabela 5 – Coeficientes estimados dos determinantes salariais dos gerentes bancários, do setor público. Brasil, 2012 e 2019.....	23
Tabela 6 – Coeficientes estimados dos determinantes salariais dos gerentes bancários, do setor privado. Brasil, 2012 e 2019.....	24

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
<b>3 BANCO DE DADOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>14</b>
<b>4 RESULTADOS DA ANÁLISE DESCRITIVA E ECONOMETRICA.....</b>	<b>16</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>24</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O setor bancário apresenta uma grande importância econômica no Brasil e no mundo pois é uma parte do sistema econômico que participa, de forma expressiva, do volume de transações e receitas mundiais. No Brasil, isso pode ser comprovado através dos faturamentos gerais dos bancos em 2018 no montante de R\$ 93,3 bilhões representando uma fatia de cerca de 14% das receitas mundiais. As projeções indicam que até 2020 devem alcançar cerca de 20% das receitas mundial, sendo os valores dos bancos privados (R\$ 25 bilhões) superiores aos dos bancos públicos (R\$ 13 Bilhões), tomando como base os quatro maiores bancos: Bradesco, Banco do Brasil, Itaú e Caixa Econômica Federal (INFOMONEY, 2018).

Com o intuito de acumular riqueza os bancos buscam estratégias para administrar seus balanços, cujas estruturas refletem as preferências pela liquidez e cuja composição influencia nas decisões de consumo dos demais agentes econômicos. Uma importante característica do setor bancário é a concentração desse setor. Esses resultados ocorrem devido a presença de economias de escala e de escopo, que permite aos bancos diminuir seu custo por unidade de produto. A presença de economias de escala mostra que os bancos maiores possuem custos de produção marginal mais baixos que os bancos menores e que no escopo, bancos múltiplos com um portfólio grande de produtos são mais eficientes (BAUMOL et al., 1982).

Diferentemente dos bancos privados que estão sempre em busca da maximização do lucro, os bancos públicos buscam, dentre outros fatores, o fomento ao desenvolvimento através de financiamentos de longo prazo, modalidade em que os bancos privados pouco atuam - e a expansão do crédito. No aspecto regional, destacam-se os financiamentos executados pelo BNDES (Banco de Desenvolvimento Econômico Social), Banco do Brasil – a maior instituição de crédito rural – e Caixa Econômica Federal – líder no financiamento habitacional, dada suas múltiplas operações de fomento.

Em relação aos aspectos salariais, objeto de pesquisa deste trabalho, notou-se que os trabalhadores públicos deste setor possuem rendimentos superiores aos trabalhadores privados, que mostram resultados entre 15% e 21% . Essa análise foi realizada através de um método em que se comparou qual seria a remuneração em que os funcionários públicos ganham e o que ganhariam, caso estivessem no setor privado. Souza e Medeiros, investigam ainda possíveis causas dessas diferenças e realizam os cálculos sobre o fato dos trabalhadores públicos, em

geral, serem mais qualificados, resultando em um papel maior no diferencial em relação às quais os trabalhadores estão adstritos. (SOUZA e MEDEIROS, 2013)

O setor bancário público e privados possuem uma grande distinção em aspectos que afetam na determinação dos salários entre gerentes e diretores. O setor privado é caracterizado pela facilidade nas contratações e demissões, flexibilidade no aumento salarial por promoções a cargos sempre superiores e busca sempre a maximização do lucro. Já o setor público, possui a maior parte dos trabalhadores contratados por meio de concurso público, que protege o trabalhador contra demissões sem justa causa, com receitas obtidas, em sua maior parte, através da tributação e que só podem ser promovidos quando atingem um nível de qualificação exigida, acompanhadas através de titulação acadêmica, tempo de serviço e avaliação de desempenho.

Não foram encontrados na literatura artigos que discorressem sobre a questão salarial do setor público e privado nos grupos específicos de gerentes e diretores, o que pode ser considerado uma justificativa importante para a escolha do tema.

Sendo assim, a hipótese de pesquisa adotada é que os gerentes/diretores que trabalharam nos bancos públicos recebem uma remuneração superior aos que trabalham nos bancos privados. A base de dados é oriunda da Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), de 2012 e 2019. Através das informações obtidas, pretende-se verificar se as diferenças salariais entre os gerentes/diretores do ramo bancário ocupados no setor público e no setor privado, no período analisado, podem ser consideradas significativas. Essa comparação será feita através de uma investigação de fatores que explicam os níveis salariais nos dois setores. A análise terá como base análises descritivas e regressões lineares múltiplas cuja variável dependente adotada será o logaritmo do salário hora controlada por um conjunto de variáveis explicativas referentes ao perfil socioeconômico do trabalhador.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, além deste introdutório. No capítulo seguinte, trata-se da revisão da literatura. No capítulo 3 o foco é a discussão metodológica e a base de dados. O capítulo 4 contém os resultados da análise descritiva e econométrica. Por fim, o último capítulo reporta as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Este trabalho busca explicar as diferenças salariais no setor bancário brasileiro. Alguns estudos costumam apontar que, em geral, os trabalhadores do setor público recebem mais do que os do setor privado. Foguel, Gill, Mendonça e Barros (2000), extraindo dados da PNAD de 1995, verificam que os trabalhadores federais e estaduais apresentam vantagens frente aos trabalhadores privados, o que apresenta um comportamento contrário aos trabalhadores da esfera municipal.<sup>1</sup>

Analisar as diferenças salariais que existem entre os setores públicos e privados se torna importante sob o ponto de vista da eficiência e da igualdade econômica. Ponderações acerca da paridade do bem-estar entre os trabalhadores de ambos os setores, enquanto aspectos de eficiência (diminuição de custo) reforçam o fato de que um empregador (o governo, por exemplo) não deveria pagar salários maiores do que o necessário para atrair trabalhadores qualificados (HARTOG; OOSTERBEEK, 1993).

O setor público, na maior parte dos países oferece maiores benefícios para seus empregados, fato que também se aplica ao Brasil. Uma característica do setor público é a de que seus funcionários usufruem tanto da estabilidade no emprego quanto da aposentadoria integral<sup>2</sup>, benefícios esses que trariam uma espécie de seguro que os trabalhadores pagariam para entrar no mercado de trabalho do setor público. Por conseguinte, a existência de tais benefícios resultaria em uma menor compensação no setor público quando comparado ao setor privado (GREGORY, 1990). Da mesma forma, outros autores dissertaram sobre a discussão das diferenças salariais entre os setores no debate da reforma da previdência e do funcionalismo público no Brasil (BENDER e FERNANDES, 1998).<sup>3</sup>

Seguindo essa linha, em sua maioria, os estudos referentes ao caso do Brasil mostram a existência de um prêmio salarial positivo para os trabalhadores do setor público. Isto é, além de

---

<sup>1</sup> Devido as diferenças salariais entre os empregadores públicos e privados, foi necessário delimitar os grupos para tornar a explicação mais clara, pois o salário na esfera federal é maior.

<sup>2</sup> A constituição federal do Brasil de 1988 garante ao servidor público, após três anos de efetivo exercício, estabilidade.

<sup>3</sup> Na pesquisa, os autores confirmam que a “manutenção da integralidade e paridade do salário do servidor público inativo com o da ativa é um justo direito porque, partindo do pressuposto que, ao longo da carreira (ativa) do servidor público, o mesmo (em média) recebe menos do que seu “igual” no setor privado.” Dessa forma, a totalidade e a igualdade seriam equilibradas pelo recebimento de salário menor durante a vida ativa do servidor público. Segundo Bender (1998), esse argumento não procede, pois o servidor público ativo recebe mais do que uma pessoa que exerce o mesmo cargo no setor privado.

estabilidade e aposentadoria integral os trabalhadores do setor público recebem maiores salários que os do setor privado.

As faixas de remuneração dos trabalhadores bancários variaram conforme estudo realizados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2001) e tiveram um saldo positivo com a implementação de novos postos de trabalho. As maiores alterações foram para a remuneração entre dois e três salários mínimos, que foi responsável pela geração de mais de 15 mil vagas no setor privado (DIEESE, 2011). Em relação aos cargos de diretor e gerentes, pesquisa realizada pela revista Exame mostrou que as maiores variações salariais se deram devido ao crescimento das “fintechs” (Empresas que oferecem serviços financeiros com bases em facilidades proporcionadas pelo uso da tecnologia.), pois o consumidor já está mais habituado com as ferramentas de tecnologia (EXAME, 2019).

As teorias sobre como se determinam os salários mostram diversas razões para tentar esclarecer a existência de diferenças entre os tipos de trabalhadores. Não existe um consenso a respeito de qual seria a melhor base para explicar a distinção de rendimentos entre os trabalhadores do setor público e privado. Comparar um setor com o outro torna-se mais complexo devido ao mercado de trabalho de ambos os setores serem regidos por fatores e regras totalmente opostos (VAZ e HOFFMAN, 2007). Nessa conjuntura, uma forma de expor esse contraste entre os setores público e privado está nas limitações encontrados por cada setor. Ao mesmo tempo que o setor público está sujeito a restrições de cunho político, o setor privado é caracterizado, em geral, por restrições associadas ao problema da seleção dos trabalhadores e maximização de lucro.

### **3 BANCO DE DADOS E METODOLOGIA**

Com o objetivo de determinar as diferenças salariais entre os gerentes das agências bancárias do setor público e do setor privado no Brasil. Inicialmente, fez-se uma análise descritiva do perfil socioeconômico destes trabalhadores (sexo, idade, anos de escolaridade, setor de ocupação, região) para os anos de 2012 (ano mais antigo disponível) e 2019 (ano mais recente disponível) e, em seguida, uma análise econométrica de determinação salarial para os mesmos períodos citados.

As informações foram obtidas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados advêm

dos arquivos de microdados da PNADC através da extração da base e seleção das variáveis no software Stata®.

Para investigar os efeitos das variáveis independentes (sexo, idade, idade<sup>2</sup>, anos de estudo, região e setor onde atua) foram usados modelos de regressão linear múltipla cuja variável dependente foi o logaritmo do salário-hora. A função logarítmica foi aplicada para o salário-hora porque essa apresentava uma distribuição distinta (dispersa) da distribuição normal. Aplicando a função logarítmica foram obtidas aproximações melhores para uma distribuição normal da variável dependente usada nos modelos, que foram estimados em sua forma robusta.

O ajuste de todos os modelos considerados nesse trabalho considerou dois padrões de equações. Um desses padrões considera um termo de interação entre o sexo e os anos de estudo (modelos com interação) e o outro padrão não considera (modelos sem interação). O uso dos dois padrões de modelo permite investigar melhor a hipótese de que o efeito dos anos de estudo depende em parte do sexo do indivíduo.

As equações 1 e 2, abaixo, mostram os padrões do modelo, respectivamente, sem interação e com interação usados para se chegar as medidas de efeito das variáveis independentes sobre o salário hora (variável dependente) para as duas bases de dados dos anos de 2012 e 2019. Os modelos apresentam ainda três variáveis dummy (Sexo, Região e Setor) e um termo quadrático da idade (que será usado para investigar se a variável possui apenas um efeito linear).

$$\begin{aligned} \log(\text{salário/ hora}_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Idade}_i + \beta_3 \text{Idade}_i^2 + \beta_4 \text{Anosdeestudo}_i + \\ & + \beta_6 \text{Setor}_i + \beta_7 \text{Re gião}_i + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \log(\text{salário/ hora}_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Idade}_i + \beta_3 \text{Idade}_i^2 + \beta_4 \text{Anosdeestudo}_i + \\ & + \beta_5 \text{Anosdeestudo}_i \text{Sexo}_i + \beta_6 \text{Setor}_i + \beta_7 \text{Re gião}_i + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (2)$$

Sob a forma das equações 1 e 2 é possível fazer uma análise comparativa dos efeitos das variáveis explicativas sobre o logaritmo do salário hora dos gerentes/diretores dos bancos. Em seguida, as equações 3 e 4 mostram coeficientes estimados dos determinantes salariais dos gerentes/diretores bancários para cada setor público e privado, conforme segue:

$$\log(\text{salário/hora}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Idade}_i + \beta_3 \text{Idade}_i^2 + \beta_4 \text{Anosdeestudo}_i + \beta_6 \text{Região}_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

$$\log(\text{salário/hora}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Idade}_i + \beta_3 \text{Idade}_i^2 + \beta_4 \text{Anosdeestudo}_i + \beta_5 \text{Anosdeestudo}_i \cdot \text{Homem}_i + \beta_6 \text{Região}_i + \varepsilon_i \quad (4)$$

#### 4 RESULTADOS DA ANÁLISE DESCRITIVA E ECONOMETRICA

A Tabela 1 mostra as estatísticas descritivas, média e desvio padrão, dos determinantes do salário do gerente/diretor bancário do setor público, neste, observa-se que 64% dos gerentes/diretores bancários ocupados no setor público em 2012 eram homens e que em 2019 valor passou a ser 58%, o que sugere uma redução de 6% no percentual de indivíduos do sexo masculino no grupo. A idade média de diretores/gerentes não mudou expressivamente no período, saindo de 41,60 anos para 44,65 anos em 2019.

A Tabela 1 também apresenta a diferença na média dos anos de estudo entre os grupos amostrais ocupados no setor público em 2012 e 2019. A média dessa variável apresentou um aumento de 1,5% em 2019 em relação ao valor verificado em 2012. A heterogeneidade em termos de anos de estudo (variação dos anos de estudo do grupo) não teve diferença expressiva entre os dois anos estudados.

Quanto às características regionais, os números mostram que o percentual de indivíduos pertencentes às regiões Sul e Sudeste aumentou no ano de 2019 quando comparado com o ano de 2012; saindo de 21% (2012) para 33% (2019), ou seja, um aumento de 11,2%.

Em relação à média do salário, percebe-se um aumento real em 2012 próximo ao de 2019. A variação dos salários entre os diretores e gerentes também aumentou haja vista que o desvio padrão foi maior em 2019.

As observações feitas para a média do salário-hora apresentam-se semelhantes às aquelas verificadas para o salário. A diferença entre os indicadores salariais tenderia a mudar se o número de horas trabalhadas pelos gerentes e diretores tivesse diferenças expressivas nos dois anos, o que não ocorreu, então, esses dois indicadores levam a uma conclusão semelhante, que é o fato de a média dos salários e a heterogeneidade salarial terem apresentado uma tendência de aumento.

Tabela 1 – Descrição das variáveis determinantes do salário do gerente/diretor bancário, do setor público. Brasil, 2012 e 2019

Características	2012			2019		
	Média	Desv.Pad.	N	Média	Desv.Pad.	N
Sexo (Homem)	0,64	0,47	157	0,58	0,49	151
Idade	41,6	8,91	243	44,65	9,16	260
Idade <sup>2</sup>	1.809,77	740,29	243	2.077,61	851,93	260
Anos de estudo	15,47	1,18	243	15,71	0,91	260
Regiões SU/SE	0,218	0,41	194	0,33	0,47	216
Salário (R\$)	9.937,78*	5.331,72	243	10.650,22	5.639,84	260
Salário/hora (R\$/h)	55,62	28,38	243	61,86	33,36	260
Total de observações			243			260

Fonte: PNADC. \*Valor atualizado até Dezembro de 2019.

Em seguida, a Tabela 2 mostra as mesmas estatísticas descritivas da tabela anterior, sendo que desta feita para os gerentes/diretores bancários ocupados no setor privado.

Inicialmente, observa-se que o percentual de diretores/gerentes do sexo masculino aumentou em 12% (saindo de 53%, em 2012, para 65%, em 2019). Portanto, diferente do observado no setor público onde houve redução do percentual de homens e, conseqüentemente, aumento no número de mulheres. A razão deste comportamento diferenciado pode estar associada ao processo de seleção onde no setor privado a discriminação (segregação ocupacional) em relação as mulheres tende a ser maior. (BARROS, 2010)

Quanto à idade, observa-se que o aumento foi pequeno (saindo de 36,4 anos para 37,2 em 2019). Ademais, é importante destacar que no setor privado os gerentes/diretores são mais jovens comparativamente aos ocupados no setor público.

Em relação a qualificação mensurada através de anos de estudos, verifica-se uma média de 15 anos de estudo, tanto em 2012 quanto em 2019. Estes valores são similares aos observados para os diretores/gerentes do setor público.

No referente ao salário hora, assim como se observou para o setor público, houve um aumento real, saindo de R\$ 9.937,78 (atualizado até dezembro de 2019 a 1,4778%) em 2012 para R\$ 10.650,22 em 2019.

Tabela 2 – Descrição das variáveis determinantes do salário do gerente/diretor bancário, do setor privado. Brasil, 2012 e 2019

Características	2012			2019		
	Média	Desv.Pad.	N	Média	Desv.Pad.	N
Sexo (Homem)	0,53	0,49	611	0,65	0,48	581
Idade	36,43	10,09	1.151	37,23	9,51	1.114
Idade <sup>2</sup>	1.429,63	796,47	1.151	1.476,59	777,16	1.114
Anos de estudo	15,23	1,36	1.151	15,43	1,21	1.114
Regiões SU/SE	0,42	0,49	984	0,22	0,41	974
Salário (R\$)	6.049,11*	4.953,04	1.151	6.439,00	5.917,00	1.114
Salário/hora (RS/h)	33,41	26,06	1.151	34,75	30,31	1.114
Total de observações			1.151			1.114

Fonte: PNADC. \*Valor atualizado até Dezembro de 2019.

Após a análise descritiva do perfil dos gerentes/diretores bancários, a Tabela 3 detalha a questão da diferença salarial através de testes comparativos da média do salário entre as diversas características dos trabalhadores. O teste usado para comparação foi o teste T-Student<sup>4</sup> para amostras independentes. Quanto maior o valor dessa estatística, mais significativas são as diferenças. Os valores entre parênteses, abaixo da estatística do teste, indicam o valor P do teste que, sempre quando for menor que 0,05 diz-se que há diferença estatisticamente significativa.

Os resultados da Tabela 3 indicam diferenças significativas (considerando o valor  $p < 0,05$ ) na média do salário conforme o setor ao qual pertence os diretores/gerentes. Como dito anteriormente, o salário médio dos profissionais ocupados no setor público é maior do que o dos ocupados no setor privado, tanto em 2012 quanto em 2019. E, conforme o teste de médias, essa diferença salarial é estatisticamente significativa (T-student -10,45 para 2012 e 10,74 para 2019) em favor dos gerentes/diretores do setor público.

Quanto ao sexo, foram encontradas diferenças significativas na média do salário. O teste indica que os salários de diretores e gerentes do sexo masculino é significativamente maior do que para aqueles do sexo feminino.

Quanto as regiões, os resultados mostram que para cada dois grupos regionais usados na variável dummy considerada mais à frente nos modelos de regressão (Sul/Sudeste e Norte

<sup>4</sup> A distribuição t de Student é importante no que se refere a inferências sobre medias populacionais. É um teste de hipóteses que usa conceitos estatísticos para rejeitar ou não uma hipótese nula quanto a estatística de teste t. (MORETTIN e BUSSAB, 2010).

/Nordeste/Centro-Oeste). Não foram verificadas diferenças significativas, pois encontrou-se o valor  $p > 0,05$  no salário médio entre os grupos regionais, tanto em 2012 quanto em 2019.

Tabela 3. Teste de médias para o salário médio dos gerentes bancários. Brasil, 2012/2019

Características	2012		2019	
	Salário Médio	Teste de Diferença de Médias	Salário Médio	Teste de Diferença de Médias
Setor Público	9.937,78	-10,45***	10.650,22	-10,73***
Setor Privado	6.049,118	(0,00)	6.439,00	(0,00)
Homem	7.679,31	-7,92***	8.266,31	-6,96***
Mulher	5.558,62	(0,00)	6.061,01	(0,00)
Regiões NO/NE/CO	6.700,68	-0,14	7.111,86	-0,86
Regiões SU/SE	6.743,81	(0,8851)	7.408,74	(0,3862)

Fonte: PNADC. Níveis de significância: \* $<0,05$ , \*\* $<0,01$ , \*\*\* $<0,001$ . Salário Médio de 2012 atualizado até Dezembro de 2019.

Em seguida, na Tabela 4, é possível verificar quais variáveis independentes apresentam, em qualquer dos modelos, efeitos significativos (sinalizados com asteriscos) sobre os determinantes do salário/hora do trabalhador.

A idade, os anos de estudo e o setor no qual trabalha o diretor ou gerente apresentou efeitos significativos sobre o indicador salarial. A variável homem do indivíduo apresentou apenas efeitos significativos nos modelos que não consideraram a interação entre anos de estudo e homem. A introdução desse termo de interação, que não teve efeito significativo, indica que o salário/hora não tende a aumentar mais rápido para homens em comparação com as mulheres. Sobre a variável homem, pode-se observar também que os indivíduos do sexo masculino tendem a apresentar salários mais altos do que aqueles do sexo feminino, mas esse efeito só é percebido ao admitirmos que não há efeito significativo da interação entre sexo e anos de estudo (ou seja, não admite que o efeito dos anos de estudo também depende do sexo do indivíduo). Acerca das diferenças regionais no Salário/hora não se verificou diferenças significativas entre o grupo das regiões Sul/Sudeste e Norte/Nordeste/Centro-Oeste tanto para o grupo amostral no ano de 2012 quanto para o grupo em 2019.

Como os termos de interação entre as variáveis não tiveram coeficientes significativos a comparação dos efeitos das variáveis entre os dois grupos amostrais dos anos de 2012 e 2019 será baseado nos modelos sem interação. Considerando a Tabela 4, na comparação dos efeitos das variáveis entre os grupos amostrais nos dois anos verificam-se estimativas de efeito com valores próximos nos dois anos, 2012 e 2019.

Quanto aos anos de estudos, observa-se que os indivíduos mais escolarizados tendem a ter salários mais altos. A introdução do termo de interação mostrou também que o aumento com os anos de estudo não depende do sexo do indivíduo (pois a interação entre as variáveis homem e anos de estudo não apresentou coeficiente significativo).

Tabela 4. Coeficientes dos modelos de regressão estimados para os determinantes do logaritmo do salário hora dos gerentes/diretores bancários. Brasil, 2012 e 2019

Características	2012		2019	
	Com Interação	Sem Interação	Com Interação	Sem Interação
Sexo (Homem)	0,342 (0,340)	0,236*** (0,030)	0,596 (0,417)	0,222*** (0,031)
Idade	0,066*** (0,011)	0,066*** (0,011)	0,098*** (0,01)	0,098*** (0,012)
Idade <sup>2</sup>	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Anos de estudo	0,145*** (0,017)	0,141*** (0,011)	0,150*** (0,021)	0,136*** (0,013)
Anos de estudo X Sexo	-0,007 (0,022)	- -	-0,024 (0,027)	- -
Setor	0,381*** (0,040)	0,381*** (0,040)	0,425*** (0,042)	0,426*** (0,042)
Região	-0,007 (0,031)	-0,007 (0,030)	-0,007 (0,031)	-0,007 (0,031)
Constante	-0,706*** (0,315)	-0,642*** (0,241)	-1,481*** (0,370)	-1,273*** (0,289)
Observações	1.394	1.394	1.374	1.374
R <sup>2</sup>	0,374	0,372	0,358	0,358

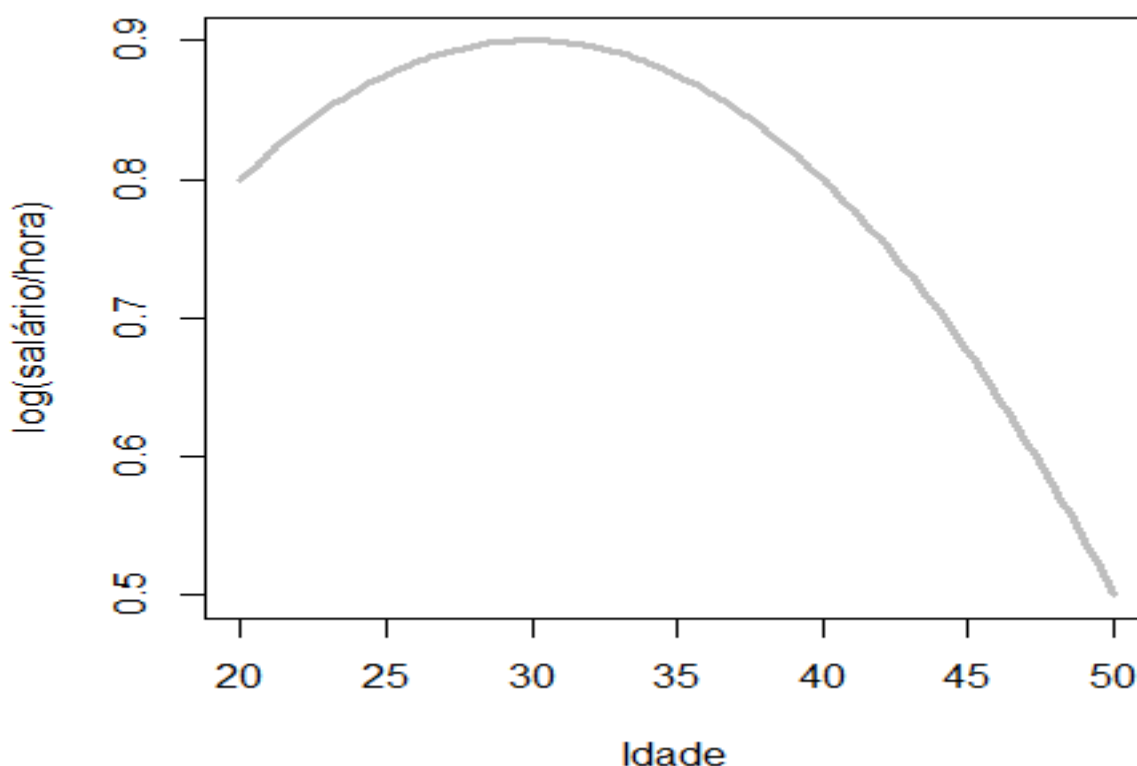
Fonte: PNADC. Níveis de significância: \*<0,05, \*\*<0,01, \*\*\*<0,001.

Especificamente sobre a variável idade, os modelos estimados na Tabela 4 indicam que efeitos não lineares podem ser admitidos para essa variável, pois tanto o termo linear quanto o termo quadrático (não linear) apresentaram efeitos significativos. Para entender o comportamento do salário com a idade é possível observar apenas os termos referentes a essa variável na equação do modelo, mantendo as demais variáveis como constantes (ver equação 5):

$$\log(\text{salário/ hora}_i) = 0,066\text{Idade}_i - 0,001\text{Idade}_i^2 \quad (5)$$

A equação 5 pode ser descrita por meio do gráfico presente na Figura 1, que mostra o comportamento do  $\log(\text{salário/hora})$  com a idade. Observa-se nesse gráfico que há uma tendência de aumento salarial cada vez mais altos para indivíduos até os 30 anos, quando ocorre uma queda a partir de então, embora essa variação ainda seja positiva. Isso significa que conforme a idade, os trabalhadores tendem a receber uma maior remuneração, sendo que este aumento da remuneração é cada vez menor ao longo dos anos (observe o sinal negativo da variável  $\text{idade}^2$ ); fato atribuído, principalmente, a depreciação do capital humano.

Figura 1 – Efeito sobre o salário conforme o aumento da idade dos indivíduos



Em seguida, as Tabelas 5 e 6 apresentam os efeitos das variáveis separadamente para cada setor. A equação dos modelos cujos coeficientes estimados estão apresentados nas respectivas tabelas é semelhante àquelas mostradas nas equações 1 e 2, exceto por não considerarem a variável que define o setor.

Quanto a significância das variáveis independentes, as Tabelas 5 e 6 indicam diferenças na relação do salário/hora com as variáveis independentes para o setor público e para o setor privado para o ano de 2019.

Na Tabela 5 verifica-se que, para o ano de 2012, somente é possível admitir diferenças significativas no indicador salarial (salário/hora) se não for considerado qualquer efeito de

interação entre a variável homem e os anos de estudo. Pelo modelo sem efeito de interação para os dados referentes ao ano de 2012 no setor público verifica-se que há diferenças significativas em salário/hora entre indivíduos do sexo masculino e feminino e que a idade, os anos de estudo e a região apresentam também efeitos significativos. Indivíduos com mais idade e mais anos de estudo tendem a ter salários maiores<sup>5</sup>. Quanto às diferenças regionais, observa-se para o setor público em 2012 uma tendência a se observar salários mais altos nas regiões Sul e Sudeste quando comparados às regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste.

Para a idade, as estimativas dos coeficientes associados ao termo linear e ao termo quadrático são próximas àquelas observadas na Tabela 4, de modo que é possível considerar o gráfico apresentado na Figura 1 para entender como os efeitos da idade sobre o salário/hora ocorrem para o grupo amostral do setor público de 2012. Na Figura 1 observou-se que o efeito de aumentos da idade tende em geral a resultar em aumentos no salário/hora (ou seja, diretores e gerentes com idades mais altas tendem a ter salários mais altos).

Para os dados referentes ao ano de 2019, as conclusões apresentam diferenças em relação a 2012, no entanto qualquer dos dois modelos ajustados levam a conclusão de que mais anos de estudo tendem a resultar em salários maiores<sup>6</sup>. Para os dados de 2019 observa-se um efeito significativo entre anos de estudo e a variável homem, o que sugere que mais qualificação (mais anos de estudo) tende a gerar salários maiores, mas esse aumento tende a ser menor se o indivíduo for do sexo masculino (visto que o coeficiente associado a interação mostrou-se significativo e apresenta um sinal negativo). Assim, verifica-se que as diferenças de sexo dos diretores e gerentes afetam de duas formas o salário, embora os indivíduos do sexo masculino tenham uma tendência a ganhar mais, o salário cresce mais lentamente do que o dos indivíduos do sexo feminino com mais anos de estudo. Dessa forma, a qualificação atenua as diferenças salariais entre diretores e gerentes decorrentes do sexo desses indivíduos.

Ainda com base na Tabela 5, verifica-se que a idade e a região ao qual pertence o indivíduo não apresentam efeitos significativos sobre o indicador salarial considerado. Então, não se observam indícios de diferenças salariais decorrentes da idade ou da região ao qual pertence o diretor ou gerente contribuem para um ganho salarial.

---

<sup>5</sup> Os coeficientes associados aos termos lineares da idade e dos anos de estudo são positivos, o que indica associação proporcional direta entre salário/hora e aquelas variáveis.

<sup>6</sup> Essa, aliás, é uma conclusão presente em todos os modelos usados nesse trabalho.

Tabela 5 – Coeficientes estimados dos determinantes salariais dos gerentes bancários, do setor público. Brasil, 2012 e 2019

Características	2012		2019	
	Com Interação	Sem Interação	Com Interação	Sem Interação
Sexo (Homem)	1,264 (0,940)	0,188*** (0,068)	2,793* (1,504)	0,085 (0,067)
Idade	0,078** (0,031)	0,077** (0,031)	-0,039 (0,032)	-0,037 (0,033)
Idade <sup>2</sup>	-0,001* (0,000)	-0,001* (0,000)	0,001 (0,000)	0,001 (0,000)
Anos de estudo	0,214*** (0,051)	0,165*** (0,028)	0,374*** (0,087)	0,232*** (0,036)
Anos de estudo X Sexo	-0,069 (0,060)	- -	-0,171* (0,095)	- -
Região	-0,151* (0,079)	-0,151* (0,079)	-0,099 (0,069)	-0,091 (0,069)
Constante	-1,571** (0,974)	-0,792* (0,699)	-1,405 (1,521)	0,814 (0,896)
Observações	243	243	260	260
R2	0,289	0,289	0,191	0,180

Fonte: PNADC. Níveis de significância: \*<0,05, \*\*<0,01, \*\*\*<0,001.

Finalizando, a Tabela 6 mostra os modelos com e sem efeitos de interação para o setor privado em 2012 e 2019. Diferente do observado anteriormente para o setor público, não é possível notar diferença na relação entre salário/hora e a significância das variáveis independentes entre os dois anos. As conclusões para o setor privado; todavia, nas estimações para o setor privado, observou-se um número maior de coeficientes significativos tanto no modelo com interação quanto no de sem interação.

Os modelos cujos coeficientes estimados são mostrados na Tabela 6 indicam primeiramente que não há efeito significativo da interação entre anos de estudo e a variável sexo, o que sugere que o efeito de mais qualificação não depende do sexo do indivíduo. Já os modelos sem interação, mostram que o sexo, a idade os anos de estudos contribuem para o aumento do salário. Ademais, o fator regional foi não significativo, indicando que o fato do diretor/gerente trabalhar em centros econômicos maior não influencia na sua determinação salarial.

Tabela 6 – Coeficientes estimados dos determinantes salariais dos gerentes bancários, do setor privado. Brasil, 2012 e 2019

Características	2012		2019	
	Com Interação	Sem Interação	Com Interação	Sem Interação
Sexo (Homem)	0,261 (0,369)	0,244*** (0,033)	0,558 (0,445)	0,253*** (0,035)
Idade	0,065*** (0,011)	0,065*** (0,011)	0,113*** (0,013)	0,113*** (0,013)
Idade <sup>2</sup>	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Anos de estudo	0,137*** (0,018)	0,136*** (0,012)	0,132*** (0,022)	0,121*** (0,014)
Anos de estudo X Sexo	-0,001 (0,024)	-	-0,020 (0,029)	-
Região	0,017 (0,033)	0,017 (0,033)	0,012 (0,035)	0,012 (0,035)
Constante	-0,567*** (0,336)	-0,558*** (0,262)	-1,514*** (0,393)	-1,354*** (0,317)
Observações	1.151	1.151	1.114	1.114
R2	0,307	0,307	0,282	0,282

Fonte: PNADC. Níveis de significância: \*<0,05, \*\*<0,01, \*\*\*<0,001.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo realizar um comparativo entre o setor privado e público no que diz respeito a diferença salarial existente entre os gerentes/diretores do ramo bancário. Para tanto, foram realizadas estimações através de uma análise da diferenciação salarial por meio de modelos de regressão linear múltipla para identificar os determinantes desse diferencial considerando as características dos trabalhadores, o setor onde está ocupado (público ou privado) e a região onde trabalha (se num centro mais desenvolvido – Sul/Sudeste – ou não).

Acerca da descrição amostral, verificou-se que nas bases de dados referentes aos dois anos considerados tanto para o setor público quanto para o setor privado, a maior parte dos diretores e gerentes são do sexo masculino (64% e 58% para os anos de 2012 e 2019 no setor público, e 53% e 65% para os anos de 2012 e 2019 no setor privado). Porém, entre essas bases, observou-se que para o setor público houve uma redução de diretores e gerentes do sexo masculino (uma diminuição de 6%) enquanto para o setor privado esse percentual aumentou (um aumento de 12%).

Quanto a idade, verificou-se que os indivíduos com cargos de diretores e gerentes possuem idade média menor no setor privado, tanto na base de dados de 2012 quanto na base de dados de 2019 (para o setor privado as médias foram iguais a 36,43 e 37,23 anos para 2012 e 2019, e para o setor público foram 41,60 e 44,65 anos para os anos de 2012 e 2019, respectivamente). Quanto aos anos de estudo, verificou-se que em média, os gerentes e diretores tanto no setor público quanto no setor privado tendem a ter um número de anos de estudo próximo de 15 anos. Essa média apresenta-se muito próxima tanto na base de dados de 2012 quanto naquela de 2019. O percentual de indivíduos pertencentes a região Sul/Sudeste em 2019 foi maior do que em 2012 para o setor público (21,80% e 33,00%, respectivamente). Para o setor privado observou-se que o percentual de indivíduos na região Sul/Sudeste passou a ser menor em 2019 (42%) quando comparado à base de 2012 (22%).

A questão mais relevante deste estudo foi o aspecto salarial. E, nesse contexto, verificou-se que a média salarial real foi maior no ano de 2019. No entanto, destaca-se que na análise comparativa entre os setores a diferença observada para os dois anos foi mais acentuada para o setor público (aumento de 65,40% - para o setor público e - aumento de 64,20% para o setor privado).

O estudo mostrou ainda que as diferenças salariais entre os setores eram significativas tanto para base de dados de 2012 quanto para a base de dados de 2019 em favor dos diretores/gerentes que trabalham no setor público. Essa significância da diferença salarial por setor foi testada com base no teste t para amostras independentes e, posteriormente, por meio dos modelos de regressão linear.

Sobre os modelos de regressão, os resultados indicaram efeitos significativos do setor no qual trabalhava o gerente ou diretor quando se considerou o modelo ajustado completo. Esse modelo confirmou a existência de diferenças salariais significativas entre os dois em favor do setor público, mesmo considerando diferenças significativas entre os sexos as diferenças de idade e de anos de estudo.

Já os modelos de regressão ajustados separadamente para cada setor especificamente (setor público e setor privado) constatou que, para o ano de 2012, não houve diferenças entre o setor público e privado quanto aos efeitos da idade, sexo e anos de estudo. No entanto, para o ano de 2019, essas diferenças foram observadas. Ademais, em 2019, não houve diferenças significativas salariais entre os sexos, no setor público. No entanto, para o setor privado, tanto em 2012 quanto em 2019, foi verificado - nos modelos sem interação - que existe uma diferença salarial conforme o sexo do gerente/diretor.

Por fim, é sensato observar que este trabalho levou em consideração uma amostragem que compreende dados referentes aos anos de 2012 e 2019, valendo-se de metodologias econométricas de caráter não experimental. Isto posto, seria interessante novos estudos que utilizem dados longitudinais, buscando novas variáveis para que se possa realizar estimações mais precisas sobre o real impacto dos salários para o setor bancário público e privado. Assim, esta pesquisa pode ser complementado com estudos futuros que realizem um levantamento minucioso dos salários de uma gama maior de funcionários bancários, para observar os impactos que sejam significativos nas remunerações desse setor, adentrando inclusive na heterogeneidade do setor público, comparando o diferencial salarial entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e entre as esferas Federal, Estadual e Municipal.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **“Discriminação no emprego por motivo de sexo”**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). *Discriminação*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BAUMOL, W. J.; PANZAR, J. C.; WILLIG, R. D. **Contestable Markets and The Theory of Industry Structure**. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc., 1982.
- BENDER, K. A. **The central government private sector wage differential**. *Journal of Economic Surveys*, v. 12, n. 2, p. 177-220, 1998.
- CARVALHO, M. **Manual de Direito Administrativo**. 3a . ed. [S.l.]: Editora Juspodivm, 2016.
- DIEESE. **Desempenho dos bancos em 2017**. São Paulo: DIEESE, 2011.
- EXAME. **Um guia para entender a revolução no setor financeiro**. São Paulo: EXAME, 2019
- FOGUEL, M; GILL, Indermit; MENDONÇA, Rosane; BARROS, Ricardo. **The Public-Private Wage gap in Brazil**. v. 54, 2000.
- GREGORY, R. G. Public sector pay. In: GREGORY, M.; THOMPSON, A. (Ed.). **A portrait of pay, 1970-1982: an analysis of the new earnings survey**. Oxford: Clarendon Press, 1990. p. 172-205.
- HARTOG, J.; OOSTERBEEK, H. **Public and private sector wages in the Netherlands**. *European Economic Review*. v. 37, p. 97-114, 1993.
- INFOMONEY. **4 maiores bancos lucram R\$ 73 bilhões no Brasil em 2018**. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/7932158/4-maiores-bancos-lucram-r-73-bilhoes-no-brasil-em-2018>>. Acesso em: 09 mai. 2019.
- MORETTIN, Pedro Alberto; BUSSAB, Wilton. **Estatística Básica**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- SOUZA, P. H.; MEDEIROS, M. **Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no brasil**. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, Scielo Brasil, v. 43, n. 1, p. 05–28, 2013.
- VAZ, D. V.; HOFFMAN, R. **Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados**. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 16, n. 2, p. 30