



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

Elton John Marinho de Lima

O prêmio salarial do setor público na Paraíba e no Brasil (2011 a 2021)

JOÃO PESSOA

2023

Elton John Marinho de Lima

O prêmio salarial do setor público na Paraíba e no Brasil (2011 a 2021)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte

JOÃO PESSOA

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L732p Lima, Elton John Marinho de.

O prêmio salarial do setor público na Paraíba e no Brasil (2011 a 2021) / Elton John Marinho de Lima. - João Pessoa, 2023.

51 f. : il.

Orientação: Paulo Aguiar do Monte.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Economia brasileira. 2. Mercado de trabalho. 3. Setor público. 4. Prêmio salarial. I. Monte, Paulo Aguiar do. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 33

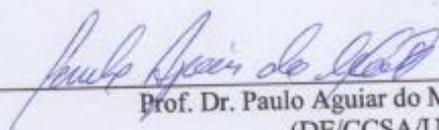
Elton John Marinho de Lima

O prêmio salarial do setor público na Paraíba e no Brasil (2011 a 2021)

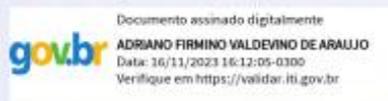
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Econômicas do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: 14 de novembro de 2023.

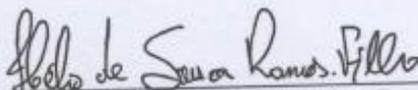
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Paulo Aguiar do Monte (Orientador)
(DE/CCSA/UFPB)



Prof. Dr. Adriano Firmino Valdevino de Araújo (Examinador)
(DE/CCSA/UFPB)



Prof. Dr. Hélio de Sousa Ramos Filho (Examinador)
(DE/CCSA/UFPB)

Dedico este trabalho a Deus, à minha família, aos professores e aos amigos que muito me apoiaram e incentivaram a realizá-lo.

Agradeço a Deus por mais uma etapa e ciclo que se encerra.

Agradeço ao Prof. Paulo Aguiar do Monte por ter orientado este trabalho. Agradeço também à Prof.^a Liedje Bettizaide Oliveira de Siqueira e ao Prof. Hélio de Sousa Ramos Filho pelos conhecimentos transmitidos nas disciplinas de TCC. Expresso minha gratidão a todos os professores do curso de Ciências Econômicas pela sabedoria e ensinamentos proporcionados ao longo do curso.

Agradeço aos familiares e amigos pelo apoio constante durante o curso, com destaque para meus pais Giovani Rodrigues e Marilucia Marinho e irmãs Ellen Marinho e Gabriela Nascimento. Sem fazer distinção de ordem ou importância, agradeço também aos demais amigos que acompanharam minha trajetória até o presente momento.

“Todas as grandes coisas vêm de pequenos
começos.” - James Clear

RESUMO

O setor público desempenha um papel de destaque na economia brasileira, uma vez que apresenta significativa participação na geração de empregos e renda. Com base nisso, o objetivo geral deste trabalho é estudar o prêmio salarial do setor público na Paraíba e no Brasil no período de 2011 a 2021. Por sua vez, este objetivo pode ser dividido em dois: (i) analisar a evolução do emprego público e privado no mercado de trabalho e estimar o prêmio salarial do setor público, nas três esferas estudadas (municipal, estadual e federal) e; (ii) investigar os fatores que determinam o prêmio salarial dos servidores públicos municipais (2018 a 2021). A abordagem deste trabalho será quantitativa, com dados obtidos a partir de fontes públicas, incluindo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Sistema de Informações das Finanças Públicas (FINBRA), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Tesouro Nacional Transparente, e aplicação da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973). Este trabalho visa compreender as diferenças salariais existente entre os trabalhadores do setor público e do setor privado no mercado de trabalho brasileiro, ao analisar o prêmio salarial do setor público, além de investigar os fatores determinantes desse prêmio salarial. A hipótese assumida é que o prêmio salarial no setor público aumenta à medida que se eleva a esfera de poder público. Em geral, os resultados obtidos indicam que: (i) o prêmio salarial do setor público é crescente à medida que se eleva o nível de poder público: municipal, estadual e federal; (ii) fatores como o volume de transferência intermunicipal contribui para o prêmio salarial do servidor público municipal. Por fim, acredita-se que este estudo contribui para enriquecimento da literatura existente sobre o mercado de trabalho, reduzindo a lacuna de conhecimento relacionada ao tema.

Palavras-chave: Economia Brasileira, Mercado de Trabalho, Setor Público, Prêmio Salarial.

ABSTRACT

The public sector plays a prominent role in the Brazilian economy, as it has a significant share in job creation and income generation. Based on this, the general objective of this study is to estimate and analyze the determinants of the wage premium in the public sector in Paraíba and Brazil from 2011 to 2021. In turn, the specific objectives can be divided into: (i) analyzing the evolution of public and private employment in the labor market and estimating the wage premium in the public sector, in the three studied levels (municipal, state, and federal); and (ii) investigating the factors that determine the wage premium of municipal public servants, using the methodology proposed by Oaxaca-Blinder. The approach of this work will be quantitative, with data obtained from public sources, including the Annual List of Social Information (RAIS), the Public Finance Information System (FINBRA), the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), and the Transparent National Treasury, and the application of the Oaxaca-Blinder decomposition (1973). This study aims to understand the wage differences between public and private sector workers in the Brazilian labor market by analyzing the wage premium in the public sector and investigating the determinants of this wage premium. The hypothesis assumed is that the wage premium in the public sector increases as the level of public authority rises. In general, the results obtained indicate that: (i) the wage premium in the public sector increases as the level of public authority rises: municipal, state, and federal; (ii) factors such as the volume of intermunicipal transfers contribute to the wage premium of municipal public servants. Finally, it is believed that this study contributes to enriching the existing literature on the labor market, reducing the knowledge gap related to the topic.

Keywords: Brazilian Economy, Labor Market, Public Sector, Wage Premium.

SUMÁRIO

1	Introdução.....	14
2	Setor Público versus Setor Privado	16
2.1	Definição	16
2.2	Papel do setor público no mercado de trabalho.....	16
2.3	Concentração de renda no setor publico.....	17
2.4	Setor público contexto nacional e macrorregional	18
2.5	Características do mercado de trabalho na Paraíba	19
2.6	Variáveis discriminatórias do mercado de trabalho	19
3	Metodologia.....	21
3.1	Metodologia Econométrica	21
3.2	Base de dados	22
4	Análise descritiva.....	25
4.1	A participação do setor público e privado na Paraíba e no Brasil.....	25
4.2	Evolução dos vínculos ativos em nível macrorregional.....	29
4.3	Distribuição territorial do setor público por município do Brasil	34
4.4	Remuneração Média do Trabalhador do setor Público	35
5	Análise Econométrica: Decomposição salarial dos trabalhadores do setor público e do setor privado.....	39
6	Análise Econométrica: Determinantes do prêmio salarial do setor público municipal.....	42
7	Considerações Finais.....	49
	Referências	51

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: Evolução de vínculos ativos do setor público. Regiões do Brasil, 2011-2021	33
Gráfico 2: Evolução de vínculos ativos do setor privado. Regiões do Brasil, 2011-2021	33
Gráfico 3: Distribuição Territorial de vínculos ativos do setor público, em percentual. Municípios do Brasil, 2011-2021.	34
Gráfico 4: Distribuição Territorial de vínculos ativos do setor público, binário. Municípios do Brasil, 2011-2021	35
Gráfico 5: Evolução da renda média do setor público e do setor privado, em R\$. Paraíba e Brasil, 2011-2021	37
Gráfico 6: Remuneração Média (setor público/setor privado). Binário, Municípios da Paraíba, 2011-2021.	38
Gráfico 7: Razão da Remuneração Média (setor público/setor privado), Binário, Municípios do Brasil, 2011-2021.	38
Gráfico 8: Evolução do prêmio salarial do funcionalismo público por nível de governo, em percentual. Paraíba, 2011 e 2021	42
Gráfico 9: Evolução do prêmio salarial do funcionalismo público por nível de governo, em percentual. Brasil, 2011 e 2021	42
Gráfico 10: Salário médio (setor público municipal/setor privado). Municípios do Brasil, 2018 e 2021.	45

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em absoluto. 2011-2021	26
Tabela 2: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em percentual. 2011-2021	27
Tabela 3: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em absoluto por sexo. 2011-2021	28
Tabela 4: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em percentual por sexo. 2011-2021	29
Tabela 5: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado nas macrorregiões do Brasil, em absoluto. 2011-2021	31
Tabela 6: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado nas Macrorregiões do Brasil, em percentual. 2011-2021	32
Tabela 7: Valor da remuneração média dos vínculos ativos do setor público e setor privado, em R\$, por esfera. Paraíba, 2011-2021	36
Tabela 8: Valor da remuneração média dos vínculos ativos do setor público e setor privado, em R\$, por esfera. Brasil, 2011-2021	36
Tabela 9: Perfil dos trabalhadores do setor público e privado. Paraíba e Brasil 2011-2021	39
Tabela 10: Decomposição de Oaxaca-Blinder por esfera do poder público. Paraíba. 2011 e 2021	40
Tabela 11: Decomposição de Oaxaca-Blinder por esfera do poder público Brasil. 2011 e 2021	41
Tabela 12: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado no Brasil, em absoluto. 2018-2021	43
Tabela 13: Perfil dos trabalhadores do setor público municipal e do setor privado. Brasil 2018-2021	44
Tabela 14: Total de Municípios com prêmio salarial positivo e negativo, em absoluto e percentual. Brasil 2018-2021	45
Tabela 15: Estatísticas descritivas dos determinantes do prêmio salarial, em nível municipal. Brasil 2018-2021	46
Tabela 16: Logaritmo do salário-hora e diferencial salarial entre o setor público municipal e setor privado. Brasil 2018-2021	46

Tabela 17: Resultados da estimação do modelo dos determinantes da diferença salarial entre os trabalhadores do setor público municipal e do setor privado. Municípios do Brasil 2018-202148

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Código Natureza Jurídica. Setor público e privado. IBGE - Concla 2002.....	24
--------------------------------------------------------------------------------------	----

1 Introdução

No contexto econômico, e mais especificamente, no mercado de trabalho brasileiro, ressalta-se a função do setor público, uma vez que este desempenha um papel significativo na geração de emprego e renda através da geração de postos de trabalho.

Nas últimas décadas tem-se observado uma valorização das carreiras públicas no Brasil, o que tem levado a população a buscar empregos neste setor, como afirmado por Loyo (2016). Uma possível explicação para esse fenômeno pode ser atribuída à estabilidade e a remuneração que o setor público oferece em comparação com o setor privado. Para Pessoa et al. (2009), fatores como a necessidade de serviços públicos abrangentes e políticas sociais têm fortalecido a demanda pelo setor público, ao ampliar, assim, a necessidade de pessoal para a prestação desses serviços.

Quando se direciona o olhar analítico para a participação do setor público no mercado de trabalho, torna-se evidente o peso desse setor em determinadas macrorregiões do País. Ao analisar os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) observa-se que a participação média do setor público no total de empregos no Brasil durante o período de 2011 a 2021 é de 22,78%. Em relação à participação do setor público nas diferentes regiões do Brasil durante o mesmo período, observa-se que a região Norte apresenta uma participação de 39,70%, seguida pela região Nordeste com 32,79%, Sudeste com 17,65%, Sul com 17,22% e a região Centro-Oeste com 30,16% no total de empregos. No que diz respeito ao estado da Paraíba, verifica-se que o setor público possui uma média de cerca de 43,33% de participação no número total de vínculos ativos. Através da análise da participação do setor público conclui-se que uma parcela expressiva da população econômica ativa está empregada neste setor, e que cada região do Brasil possui características distintas em relação à porcentagem de participação do setor público. No caso do estado da Paraíba, mais de 40% da força de trabalho do estado está empregada no setor público.

Ao analisar os dados, torna-se evidente a existência de um diferencial salarial entre os indivíduos empregados no setor público e no setor privado. Além disso, dentro do próprio setor público não existe homogeneidade salarial entre as diversas esferas de poder. O que explicaria esse diferencial, ou seja, o prêmio salarial presente? Quais são os determinantes desse prêmio salarial? Investigar de forma mais aprofundada os fatores que influenciam o salário dos servidores públicos contribui para a literatura existente e para a discussão do conhecimento nessa área. Sendo assim, esta pesquisa foi motivada pela busca de compreensão do impacto do prêmio salarial no setor público na Paraíba e no Brasil, bem como pela análise de como esse

prêmio varia de acordo com as diferentes esferas de autoridade pública (municipal, estadual e federal).

Este trabalho será de natureza quantitativa, com a utilização de dados RAIS, portanto, restrito aos trabalhadores do segmento formal da economia. Para analisar a diferença salarial entre os trabalhadores do setor público e do setor privado será adotada a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. A decomposição de Oaxaca-Blinder é uma abordagem empregada para examinar a disparidade salarial, dividindo-a em dois componentes distintos: a parte explicada (relativa aos atributos do trabalhador) e a não explicada (prêmio salarial).

Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo é analisar o prêmio salarial no setor público na Paraíba e no Brasil. Por sua vez, este objetivo pode ser dividido em dois: (i) analisar a evolução do emprego público e privado no mercado de trabalho e estimar o prêmio salarial do setor público, nas três esferas estudadas (municipal, estadual e federal) no período 2011 a 2021, e; (ii) investigar os fatores que determinam o prêmio salarial dos servidores públicos municipais (2018 a 2021). A pesquisa tem como hipótese que o prêmio salarial no setor público aumenta à medida que se eleva a esfera de poder público ao longo dos anos e que fatores socioeconômicos do município (Produto Interno Bruto, população, transferências intergovernamentais) podem ser determinantes para o aumento do diferencial salarial em favor dos trabalhadores do setor público municipal (SOUSA e MONTE, 2023)

Além desta introdução, este trabalho contém mais 6 seções. A seção 2 refere-se às diferenças presentes no setor público e privado em termos de definição, papel no mercado de trabalho, concentração de renda e variáveis discriminatórias. A seção 3 aborda a metodologia econométrica e a base de dados. A seção 4 trata da análise descritiva, discutindo a participação do setor público e privado na Paraíba e no Brasil, a evolução dos vínculos ativos em nível macrorregional, a distribuição territorial do setor público por município do Brasil e a remuneração média do trabalhador do setor público. A seção 5 se concentra na análise econométrica da decomposição salarial, tendo como base o modelo de Oaxaca-Blinder. A seção 6 referente a análise econométrica dos determinantes do prêmio salarial para os servidores públicos municipais. Por fim, a seção 7 aborda as considerações finais.

2 Setor Público versus Setor Privado

2.1 Definição

A compreensão de que é o setor público auxilia no entendimento do objeto de estudo deste trabalho e diferenciação em relação ao conceito de setor privado. Para entender o que é o setor público, é necessário diferenciar a natureza dos bens e serviços oferecidos. Os bens e serviços oferecidos pelo setor público são de uso comum ou de uso coletivo, sendo designados como de interesse público. Isso é diferente do setor privado, que oferece bens e serviços de uso individualizado.

Uma distinção a destacar é a forma de atuação das instituições presentes no setor público e no setor privado. No setor público, os bens e serviços são oferecidos à sociedade sem fins lucrativos, ao passo que as instituições privadas buscam o lucro (FERNANDEZ, 2014). Ademais, o setor público é composto por diversos órgãos, que são subdivididos em competência da união, dos estados e dos municípios.

No mercado, o setor público desempenha um papel crucial na economia, corrigindo falhas de mercado. Entre essas falhas, pode-se destacar a existência de bens e serviços de natureza pública, monopólios naturais, externalidades, mercados incompletos, falhas de informação e ocorrência de desemprego, que o setor privado, por si só, não seria capaz de suprir. Além disso, o setor público desempenha funções alocativas, distributivas e estabilizadoras (SILVA, 2010). Portanto, o setor público representa o poder institucional do Estado para produzir e distribuir bens aos cidadãos, com a característica de não buscar o lucro, ao contrário do setor privado, cujo principal objetivo é a obtenção de lucro.

No que diz respeito ao papel do setor público no mercado de trabalho, existem características a pontuar, que serão exploradas no tópico seguinte.

2.2 Papel do setor público no mercado de trabalho

No que se refere ao papel desempenhado pelo setor público no mercado de trabalho, Café (2018) afirma que o setor público deveria desempenhar o papel de balizador nas correções de falhas de mercado que proporcionam bens públicos. Além desses tipos de bens, o governo desempenha o papel de distribuidor de renda, regulamentador e estabilizador. Para desempenhar todos esses papéis, no entanto, é necessário um número significativo de pessoas capacitadas.

Vale destacar o papel desempenhado pelo Estado no fomento a geração de emprego e a adoção de políticas de criação de emprego e renda no mercado de trabalho. No que diz respeito às políticas de criação de postos de trabalho e renda no setor público, Nakamura e Vaz (2020) observam uma elevada desigualdade no setor público, com uma concentração mais alta do que entre os empregados no setor privado. Segundo os autores isso pode refletir numa falha no papel do Estado como estabilizador do mercado de trabalho em relação à alocação eficiente da renda, promovendo a desigualdade nos salários entre os indivíduos.

2.3 Concentração de renda no setor publico

Carneiro (2020) afirma que a concentração de renda per capita da população referente ao 1% mais rico do país foi 33,7 vezes superior à dos 50% menos favorecidos em 2019. De acordo com Nakamura e Vaz (2020) os empregadores tendem a pagar salários acima do nível de equilíbrio de mercado, uma vez que a produtividade reflete a percepção salarial por parte dos trabalhadores. Nesse contexto, os trabalhadores podem sofrer com o problema de seleção adversa, o que fundamenta a oferta de salários mais elevados para atrair pessoas mais produtivas.

Nakamura e Vaz (2020) destacam que o setor público apresenta peculiaridades que o distinguem do mercado de trabalho do setor privado. Existem diversos empregos oferecidos pelo setor público que não existem no setor privado, e o governo tende a oferecer salários mais altos, acima do equilíbrio de mercado, a fim de atrair mão de obra qualificada e evitar violações das normas de conduta estabelecidas no âmbito legal, garantindo a eficiência na prestação de serviços e bens públicos. Essa medida de distribuição de renda, além de desencorajar a prática de ilícitos no fornecimento de bens e serviços públicos, tem um efeito negativo secundário, que é a concentração de renda no mercado de trabalho.

Parece claro, portanto, que existe uma discrepância na desigualdade de renda no mercado de trabalho, o que exige a devida atenção do governo na promoção de políticas públicas para atenuar as desigualdades. No contexto do setor público em âmbito nacional, cada região apresenta características distintas em termos de distribuição de emprego e renda nos setores analisados. Nos tópicos seguintes, serão apresentadas as características do setor público em âmbito nacional, seguidas de uma análise mais detalhada das diferenças regionais e, por fim, das características específicas do estado da Paraíba.

2.4 Setor público contexto nacional e macrorregional

Para compreender o setor público no contexto nacional, é necessário mensurar o seu tamanho, ou seja, entender o quão grande é esse setor e sua influência no mercado de trabalho nacional.

O setor público brasileiro está dividido em Executivo, Legislativo e Judiciário, ao atuar nas esferas da união, dos estados e dos municípios. A distribuição dos poderes governamentais influencia a forma como os salários são distribuídos e fixados. Conforme Nakamura e Vaz (2020), o controle das finanças públicas, em termos de legislação orçamentária, é uma responsabilidade conjunta dos três poderes, o que resulta em uma abordagem específica de cada poder na aprovação de orçamentos, incluindo aumentos salariais.

Cada um dos poderes é responsável por uma etapa do processo de aprovação orçamentária. O Poder Executivo elabora as leis orçamentárias, que são então submetidas ao Poder Legislativo, que as legitima e propõe emendas para aprovação do texto final. A execução do orçamento é de responsabilidade do Poder Executivo, enquanto a fiscalização cabe ao Poder Legislativo. O Poder Judiciário, por sua vez, possui autonomia financeira e administrativa e determina a parte do orçamento referente às suas despesas.

Cada poder do Estado brasileiro possui suas características específicas na determinação da parte do orçamento relacionada à fixação de salários, ou seja, da renda no setor público. Essas características são fundamentais para entender como a fixação de salários ocorre nesse setor.

No que diz respeito às formas de entrada de mão de obra no setor público, segundo Café (2018), ocorre por meio de concursos públicos, tanto para os regimes estatutários quanto para os celetistas, com o objetivo de preservar os princípios da impessoalidade e da meritocracia. O autor também destaca que, em 2018, a massa de funcionários no setor público representava cerca de 24% do emprego formal no mercado de trabalho brasileiro, com uma folha de pagamento crescente e em constante elevação. Essa informação demonstra a magnitude do setor público brasileiro, que, em termos nominais, de acordo com dados sobre os vínculos ativos em 2021 apurados pela RAIS, contava com cerca de 8,97 milhões de vínculos ativos no setor público, em comparação com os 38,7 milhões de vínculos no emprego geral, o que representa uma parcela significativa de participação.

Esses vínculos ativos estão distribuídos nas cinco macrorregiões brasileiras, e cada uma delas possui características e aspectos peculiares em termos de distribuição de emprego e renda,

como afirmado por Arrais (2019). O autor relata uma assimetria em termos de renda e distribuição de empregos no que se refere às rendas provenientes do setor público.

2.5 Características do mercado de trabalho na Paraíba

O território paraibano está dividido em mesorregiões. A divisão territorial fragmenta o estado em quatro mesorregiões: Zona da Mata, Agreste Paraibano, Borborema e Sertão Paraibano. A compreensão da divisão territorial é crucial para entender as características econômicas, quanto a composição do mercado de trabalho em cada parte do território paraibano.

No que diz respeito às características do mercado de trabalho, em comparação com outros estados brasileiros, a Paraíba tem uma baixa participação no Produto Interno Bruto (PIB) nacional, além de uma grande concentração de renda, resultado de fatores relacionados à sua formação histórica. Para Rodrigues (2022), a colonização da Paraíba se deu a partir do litoral, o que levou à concentração econômica na microrregião de João Pessoa. Em termos de concentração por mesorregião, cerca de 50% do PIB do estado da Paraíba está concentrado na região da Zona da Mata, o que se traduz em um mercado de trabalho também distribuído de forma assimétrica.

Em relação ao setor público, de acordo com dados da RAIS, o setor público da Paraíba tinha, em 2021, um total de 257,8 mil vínculos ativos, enquanto o setor privado contava com 376,6 mil vínculos ativos, totaliza 634,4 mil vínculos ativos. Isso significa que o setor público tem uma participação de cerca de 40,64% no total de vínculos ativos no estado da Paraíba, demonstra sua relevância no mercado de trabalho paraibano.

Rodrigues (2022) observa a existência de variáveis discriminatórias no mercado de trabalho em nível nacional, que também têm impacto no mercado de trabalho paraibano, do qual afeta a remuneração dos indivíduos. Fatores como sexo, cor de pele, idade e escolaridade acabam exercendo influência nos salários dos trabalhadores.

2.6 Variáveis discriminatórias do mercado de trabalho

O impacto das variáveis discriminatórias no mercado de trabalho é observado por diversos autores e é um fenômeno que ocorre em todo o território nacional, incluindo o mercado de trabalho paraibano (Gomes e Souza, 2019; Nakamura e Vaz, 2020; Rodrigues, 2022).

Nakamura e Vaz (2020) apontam a existência de uma diferença salarial no mercado de trabalho no momento que se comparam indivíduos por cor de pele e sexo. Além disso, os autores demonstram uma estreita conexão entre esses fatores e a sub-representação nos cargos mais bem remunerados da hierarquia organizacional do setor público. Assim, muitas vezes, a escolha de quem ocupará cargos públicos de alto nível por meio de indicação, não leva em consideração critérios técnicos de maior produtividade e qualificação, mas sim fatores como sexo, cor de pele, idade e outros fatores discriminatórios.

De acordo com Gomes e Souza (2019), a idade dos indivíduos também tem impacto em sua inserção no mercado de trabalho. Os autores afirmam que, com base na análise dos dados da RAIS para a região do Nordeste, os indivíduos jovens na faixa etária de 16 a 24 anos têm uma baixa taxa de absorção pelo mercado de trabalho, uma vez que a pouca idade é vista como uma falta de experiência. Já no referente à diferenciação de gênero, os autores afirmam que existe uma vantagem nas diferenças salariais em favor dos homens na ocasião em que são comparados aos salários das mulheres.

Para Rodrigues (2022), no estado da Paraíba, a discriminação por sexo é evidente. Mesmo nos momentos que os indivíduos possuem o mesmo nível de escolaridade, fatores como o sexo acabam por determinar o nível de seus salários. Além disso, o autor destaca que a pandemia de COVID-19 agravou ainda mais a desigualdade salarial entre os sexos, do qual prejudica as mulheres, que perderam suas ocupações profissionais em grande número.

3 Metodologia

3.1 Metodologia Econométrica

Esta pesquisa partirá de duas metodologias complementares para calcular o prêmio salarial e, na sequência, estimar os seus determinantes.

Inicialmente, para calcular o diferencial salarial entre os dois setores estudados, empregou-se a decomposição de Oaxaca-Blinder, conforme recomendado por Costa et al. (2020), uma vez que a decomposição de Oaxaca-Blinder é uma metodologia adotada para analisar o diferencial salarial, subdividindo-o em parte explicada e não explicada. A parte explicada refere-se aos atributos presentes na população estudada que explicam parte do diferencial salarial, enquanto a parte não explicada é aquela que não possui uma explicação clara, o que é denominado "prêmio salarial", conforme descrito por Tenoury e Filho (2017), dessa forma, a decomposição de Oaxaca-Blinder foi realizada de acordo com o seguinte modelo:

$$\begin{aligned} \ln(wh_{pub,priv}) = \alpha_i + \beta_1(sexo) + \beta_2(escolaridade) + \beta_3(tempo\ de\ emprego) + \\ \beta_4(ocupação) + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (1)$$

Sendo $\ln(wh_{pub,priv})$ variável explicada, logaritmo natural do salário hora para o setor público (*pub*) e privado (*priv*). As variáveis explicativas são *sexo*, para sexo masculino e feminino, *escolaridade* para escolaridade dos indivíduos, *tempo de emprego* para o tempo de emprego de cada indivíduo presente na análise, *ocupação* para determinar a ocupação do indivíduo.

O diferencial salarial na decomposição de Oaxaca-Blinder é captado através do seguinte modelo:

$$\underbrace{\ln(wh_{pub}) - \ln(wh_{priv})}_{(y)\ Diferencial\ salarial} = \underbrace{(\bar{X}_{pub} - \bar{X}_{priv})' \beta_{pub}}_{(a)\ Parte\ explicada} + \underbrace{(\hat{\beta}_{pub} - \hat{\beta}_{priv})' \bar{X}}_{(b)\ Parte\ não\ explicada} \quad (2)$$

Assim, tem-se o componente (y) sendo a diferença do logaritmo do salário por hora de ambos os setores, explicada pelos componentes (a) parte explicada, ou seja, variáveis que indicam a produtividade do indivíduo, somada a um componente (b) que se refere à parte não

explicada, determinada como prêmio salarial. A decomposição salarial foi estimada para cada esfera do poder público, ou seja, municipal, estadual e federal.

Quanto ao prêmio salarial cujo valor, em percentual, é obtido realizando o *antilogaritmo* conforme equação abaixo:

$$\text{Prêmio}(\%) = (e^{[\text{coef. não exp.}] - 1}) * 100 \quad (3)$$

Assim, o valor do *Prêmio*(%) é tido quando se eleva o valor de *e-neperiano*, ao valor do coeficiente que representa a parte não explicada, subtraindo de 1 e multiplicando por 100. Dessa forma pode-se transformar o valor em pontos logaritmos em percentual – procedimento similar ao adotado por (COSTA et al., 2020).

Em seguida, para estimar os determinantes do prêmio salarial (parte não explicada), foram realizadas regressões, conforme apresentado a seguir, o modelo utilizado para estimar os determinantes do prêmio salarial:

$$\begin{aligned} \text{Ln}(\text{premio}) = & \alpha_i + \beta_1 \text{ln}(\text{população}) + \beta_2 \text{ln}(\text{pib per capita}) + \\ & \beta_3 \text{ln}(\text{transf. percapitas}) + \beta_4 (\% \text{ participação púb.}) + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (4)$$

Onde, *Ln*(*premio*) é o logaritmo do prêmio salarial captado na decomposição de Oaxaca-Blinder, *ln*(*população*) corresponde ao logaritmo da variável população, *ln*(*pib per capita*) corresponde ao logaritmo do PIB per capita, *ln*(*transf. percapitas*) é o logaritmo das transferências governamentais e *% participação púb.* corresponde ao percentual de participação do setor público no emprego total. Estas variáveis tiveram como base o trabalho de (SOUSA; MONTE, 2023). A análise dos determinantes do prêmio salarial foi feita para os anos de 2018 a 2021.

3.2 Base de dados

A base de dados advém de informações da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), Finanças Municipais (FINBRA), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Tesouro Nacional Transparente, de 2011 a 2021.

A base de dados da RAIS contém informações sociais disponibilizadas por período anual, incluindo dados sobre a atividade laboral nos setores público e privado, que são o foco

de análise deste estudo. Nesse caso, serão utilizados os microdados da RAIS para realizar a decomposição e captura do diferencial salarial entre os dois setores, por município.

Para separação de ambos os setores foram utilizados filtros para os microdados da RAIS, com o fim de extrair da base de dados uma amostra para realização da decomposição de Oaxaca-Blinder. A base de dados da RAIS é compreendida como:

$$B_{RAIS} = f(S_{Pub}, S_{Pri}) \quad (5)$$

A B_{RAIS} é a base de dados da RAIS que é determinada em função de existência de trabalhadores S_{Pub} , ou seja, trabalhadores do setor público e S_{Pri} trabalhadores do setor privado.

Foi então utilizado a variável natureza jurídica conforme classificação IBGE, Concla - Estruturas - natureza jurídica (2002), disponível no banco de dados para filtrar os indivíduos do setor público e setor privado. O $Filtro(S_{Pub})$ é composto por entidades de Natureza Jurídica do setor público, por sua vez possui trabalhadores T_{Mun} da esfera municipal, T_{Est} da esfera estadual e T_{Fed} da esfera federal, sendo:

$$Filtro(S_{Pub}) = f(T_{Mun}, T_{Est}, T_{Fed}) \quad (6)$$

Com o uso do filtro para a separação do setor público do setor privado, analisa-se as variáveis propostas para identificar as características do mercado de trabalho. Isso será feito por meio de ponderações aplicadas à renda do setor público, permitindo a comparação e aferição de conclusões sobre as características presentes.

Com relação à base de dados do FINBRA, IBGE e Tesouro Nacional Transparente, foram coletados dados em nível municipal relacionadas à população, Produto Interno Bruto (PIB) e transferências de recursos governamentais, com o objetivo de realizar uma regressão para explicar os determinantes do diferencial salarial observado. Todas as bases de dados utilizadas são de domínio público.

Para separação dos trabalhadores do setores público e privado foi utilizado a variável natureza jurídica disponibilizada na base de dados, conforme IBGE, Concla - Estruturas - natureza jurídica (2002), conforme quadro 1 com códigos utilizados.

Quadro 1: Código Natureza Jurídica. Setor público e privado. IBGE - Concla 2002

Descrição	Cód. Natureza Jurídica
<i>Público - Municipal</i>	
Órgão Público do Poder Executivo Municipal	103-1
Órgão Público do Poder Legislativo Municipal	106-6
Autarquia Municipal	112-0
Fundação Municipal	115-5
Órgão Público Autônomo Municipal	118-0
<i>Público - Estadual</i>	
Órgão Público do Poder Executivo Estadual ou do Distrito Federal	102-3
Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal	105-8
Órgão Público do Poder Judiciário Estadual	108-2
Autarquia Estadual ou do Distrito Federal	111-2
Fundação Estadual ou do Distrito Federal	114-7
Órgão Público Autônomo Estadual ou do Distrito Federal	117-1
<i>Público - Federal</i>	
Órgão Público do Poder Executivo Federal	101-5
Órgão Público do Poder Legislativo Federal	104-0
Órgão Público do Poder Judiciário Federal	107-4
Autarquia Federal	110-4
Fundação Federal	113-9
Órgão Público Autônomo da União	116-3
<i>Privado</i>	
Empresa Pública	201-1
Sociedade de Economia Mista	203-8
Sociedade Anônima Aberta	204-6
Sociedade Anônima Fechada	205-4
Sociedade Mercantil por Quotas de Responsabilidade Limitada	206-2
Sociedade Mercantil em Nome Coletivo	207-6
Sociedade Mercantil em Comandita Simples	208-9
Sociedade Mercantil em Comandita por Ações	209-7
Sociedade Mercantil de Capital e Indústria	210-0
Sociedade Civil	211-9
Sociedade Mercantil em Conta de Participação	212-7
Firma Mercantil Individual	213-5
Cooperativa	214-3
Consórcio de Sociedades	215-1
Grupo de Sociedades	216-0
Filial, no Brasil, de Empresa Estrangeira	217-8
Filial, no Brasil, de Empresa Binacional Argentino-Brasileira	219-4
Entidade Binacional Itaipu	220-8
Empresa Domiciliada no Exterior	221-6
Clube/Fundo de Investimento	222-4

Fonte: IBGE.

Por fim, alguns filtros na amostra foram necessários, em destaque, foram selecionados apenas os indivíduos com idade entre 18 e 65 anos, que trabalhavam entre 10 e 80 horas semanais e que ganhavam uma remuneração média entre R\$ 220,00 e R\$ 100.000,00, com vínculos ativos na RAIS no ano corrente. Nestes termos para a Paraíba, a amostra foi de 562.025 trabalhadores em 2011 e 555.004 trabalhadores em 2021. Para o Brasil, a amostra foi de 40.043.336 trabalhadores em 2011 e 36.572.068 trabalhadores em 2021.

4 Análise descritiva

4.1 A participação do setor público e privado na Paraíba e no Brasil

No que diz respeito à participação do setor público e privado na Paraíba e no Brasil, a Tabela 1 apresenta os dados relativos à evolução dos vínculos ativos no setor público e no setor privado em termos absolutos durante o período de estudo proposto. Nesta, é possível perceber que houve uma diminuição nos vínculos ativos em termos absolutos no setor público, tanto no estado da Paraíba como em âmbito nacional. Por outro lado, no setor privado, observa-se um aumento no número de vínculos ativos.

Em termos absolutos, no setor público do estado da Paraíba, em 2011, havia um total de cerca de 267 mil vínculos ativos que atingiu 270 mil em 2015. No entanto, a partir de 2016, houve uma queda, e em 2020, devido à crise sanitária global, o número mínimo de vínculos ativos foi de cerca de 235,4 mil. No último ano observado, 2021, houve uma pequena recuperação, atingindo cerca de 258 mil vínculos ativos em termos absolutos. A mesma composição é observada para os dados em nível nacional ao considerar o mesmo período.

Quando se analisa o setor privado do estado da Paraíba, o comportamento é similar. Até 2014 a série apresentou um crescimento atingindo cerca de 359,2 mil vínculos privados, mas, a partir de 2016 houve uma queda para cerca de 333 mil vínculos, seguida de recuperação em 2018 e crescimento nos anos subsequentes, até 2021, do qual o número de vínculos ativos atingiu cerca de 377 mil. A mesma distribuição em termos de número de vínculos ativos é observada ao nível nacional.

Esses dados demonstram como o mercado de trabalho, tanto no estado da Paraíba quanto em nível nacional, reage a crises e ciclos econômicos. Em períodos de estabilidade econômica, o número de vínculos se mantém ou cresce, tanto no setor público quanto no setor privado. Porém, em momentos de crise, ocorrem desligamentos para buscar um novo equilíbrio no mercado de trabalho.

Quanto as diferenças entre os setores público e privado, observa-se a sensibilidade dos setores às crises. Em 2015, com os cortes de gastos pelo governo, o setor público foi mais afetado do que o setor privado. Durante a crise global em 2020, causada pela pandemia, o setor público também foi mais sensível do que o setor privado. Esse impacto durante períodos de crises econômicas é observado tanto no estado da Paraíba quanto em nível nacional.

Ao analisar as variações percentuais no mercado de trabalho paraibano, observa-se que em 2016 houve uma variação negativa, comparada aos números de vínculos ativos de 2015.

Em 2016, houve uma redução de cerca de -5,27%, e em termos nacionais, a variação também foi negativa, com uma redução de -4,48% no número de vínculos ativos. Durante a crise sanitária em 2020, o mercado de trabalho na Paraíba apresentou uma variação de -0,98%, e a nível nacional, foi cerca de -0,99%.

Tabela 1: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em absoluto. 2011-2021

Ano	Paraíba				Brasil			
	Público	Privado	Total	Var. Total (%)	Público	Privado	Total	Var. Total (%)
2011	266.976	305.879	572.855	-	9.627.926	31.868.129	41.496.055	-
2012	261.680	322.294	583.974	1,94	9.466.999	33.057.783	42.524.782	2,48
2013	272.339	341.086	613.425	5,04	9.798.181	33.979.408	43.777.589	2,95
2014	271.272	359.297	630.569	2,79	9.951.872	34.427.316	44.379.188	1,37
2015	270.048	349.103	619.151	-1,81	9.808.884	33.042.382	42.851.266	-3,44
2016	253.758	332.733	586.491	-5,27	9.438.214	31.494.695	40.932.909	-4,48
2017	258.917	328.734	587.651	0,20	9.828.346	31.368.022	41.196.368	0,64
2018	253.771	334.445	588.216	0,10	9.722.077	31.791.135	41.513.212	0,77
2019	253.542	338.281	591.823	0,61	9.475.862	32.209.340	41.685.202	0,41
2020	235.484	350.558	586.042	-0,98	9.254.828	32.018.958	41.273.786	-0,99
2021	257.871	376.685	634.556	8,28	9.563.788	34.112.002	43.675.790	5,82

Fonte: RAIS.

Em seguida, conforme Tabela 2 foi analisada a evolução em termos de participação no emprego total para os dois setores, tanto no estado da Paraíba quanto em nível nacional ao longo do período de 2011 a 2021.

Para o estado da Paraíba, pode-se concluir que o setor público detinha quase metade da participação no mercado de trabalho. Em 2011, o setor público representava cerca de 46,60% da participação, enquanto o setor privado correspondia a 53,40%. Em 2021, o setor público reduziu-se sua participação para 40,64%, enquanto o setor privado aumentou para 59,36%. Houve uma diminuição na participação do setor público se comparado o primeiro ano da série com o último ano estudado, enquanto o setor privado apresentou crescimento.

Em nível nacional, é possível observar que o setor privado é mais predominante que o setor público. Em 2011, o setor privado representava cerca de 76,80% dos vínculos ativos, enquanto o setor público detinha apenas 23,20% dos vínculos ativos. Observa-se que houve uma diminuição na participação do setor público e um aumento no setor privado. Em 2021, o setor privado tinha 78,10% dos vínculos, e o setor público detinha 21,90%.

Tabela 2: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em percentual. 2011-2021

Ano	Paraíba		Brasil	
	Público	Privado	Público	Privado
2011	46,60	53,40	23,20	76,80
2012	44,81	55,19	22,26	77,74
2013	44,40	55,60	22,38	77,62
2014	43,02	56,98	22,42	77,58
2015	43,62	56,38	22,89	77,11
2016	43,27	56,73	23,06	76,94
2017	44,06	55,94	23,86	76,14
2018	43,14	56,86	23,42	76,58
2019	42,84	57,16	22,73	77,27
2020	40,18	59,82	22,42	77,58
2021	40,64	59,36	21,90	78,10

Fonte: RAIS.

A Tabela 3 contém a evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil. Nesta, verifica-se que no estado da Paraíba, mais de forma específica para o setor público, os indivíduos do sexo feminino têm mais vínculos ativos do que o masculino (157 mil contra 110 mil, em 2001; e, 150 mil contra 108 mil em 2021).

Quanto ao setor privado do estado paraibano, observa-se uma o inverso, há uma participação maior dos indivíduos do sexo masculino se comparado ao público feminino, do qual em 2011 para o público masculino era em termos absolutos cerca de 215,1 mil homens e 90,7 mil mulheres e para o último ano analisado 2021 esse valor foi de 241 mil homens com vínculos ativos e 135,6 mil mulheres. É interessante notar que a participação do público feminino no setor privado tem tido crescimento ao longo dos anos, do qual representa assim maior participação do público feminino se comparado os últimos anos da série histórica analisada.

Observa-se em nível nacional que no setor público a presença feminina é mais expressiva que a masculina, do qual em 2011 existia 4 milhões de vínculos para o público masculino, quanto a participação feminina era superior e em termos absolutos representava cerca de 5,6 milhões, se comparado ao último ano da série histórica, em 2021 tinha-se em termos absolutos um total de 3,8 milhões de homens no setor público em comparação ao 5,6 milhões de mulheres com vínculos ativos. No setor privado houve crescimento da participação feminina ao longo dos anos analisados, sendo que o público masculino tem maior destaque, do qual em termos absolutos em 2011 esse valor compreendia em 20,1 milhões de homens e 11,7 milhões de mulheres. Em 2021 tinha-se 20,7 milhões de vínculos de indivíduos do sexo

masculino e em comparação 13,4 milhões de vínculos ativos para o sexo feminino. É observado assim o crescimento em nível nacional do público feminino se comparado os primeiros anos da série com os últimos anos, o que representa o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho privado no âmbito nacional.

Tabela 3: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em absoluto por sexo. 2011-2021

Ano	Paraíba							
	Público				Privado			
	Masculino	Feminino	Total	Var (%)	Masculino	Feminino	Total	Var (%)
2011	109.905	157.071	266.976	0	215.130	90.749	305.879	0
2012	108.418	153.262	261.680	-1,98	223.162	99.132	322.294	5,37
2013	113.699	158.640	272.339	4,07	234.091	106.995	341.086	5,83
2014	113.811	157.461	271.272	-0,39	242.843	116.454	359.297	5,34
2015	114.155	155.893	270.048	-0,45	231.996	117.107	349.103	-2,84
2016	108.272	145.486	253.758	-6,03	218.047	114.686	332.733	-4,69
2017	111.964	146.953	258.917	2,03	214.786	113.948	328.734	-1,20
2018	110.091	143.680	253.771	-1,99	217.563	116.882	334.445	1,74
2019	110.975	142.567	253.542	-0,09	218.898	119.383	338.281	1,15
2020	103.088	132.396	235.484	-7,12	226.644	123.914	350.558	3,63
2021	107.610	150.261	257.871	9,51	241.035	135.650	376.685	7,45
Ano	Brasil							
	Público				Privado			
	Masculino	Feminino	Total	Var (%)	Masculino	Feminino	Total	Var (%)
2011	4.000.160	5.627.766	9.627.926	0	20.182.813	11.685.316	31.868.129	0
2012	3.840.789	5.626.210	9.466.999	-1,67	20.724.336	12.333.447	33.057.783	3,73
2013	4.076.756	5.721.425	9.798.181	3,50	21.110.333	12.869.075	33.979.408	2,79
2014	4.114.992	5.836.880	9.951.872	1,57	21.183.545	13.243.771	34.427.316	1,32
2015	4.043.553	5.765.331	9.808.884	-1,44	20.178.568	12.863.814	33.042.382	-4,02
2016	3.893.597	5.544.617	9.438.214	-3,78	19.117.025	12.377.670	31.494.695	-4,68
2017	4.106.719	5.721.627	9.828.346	4,13	19.041.463	12.326.559	31.368.022	-0,40
2018	4.033.704	5.688.373	9.722.077	-1,08	19.285.144	12.505.991	31.791.135	1,35
2019	3.862.354	5.613.508	9.475.862	-2,53	19.541.962	12.667.378	32.209.340	1,32
2020	3.818.387	5.436.441	9.254.828	-2,33	19.624.383	12.394.575	32.018.958	-0,59
2021	3.868.534	5.695.254	9.563.788	3,34	20.668.943	13.443.059	34.112.002	6,54

Fonte: RAIS.

De acordo com a Tabela 4, a seguir, contém em termos percentuais a participação dos dois públicos, feminino e masculino, tanto para o setor privado quanto para o setor público no estado da Paraíba quanto em nível nacional. Nesta, com relação ao estado da Paraíba de modo específico ao setor público, observa-se que o percentual de homens era de 41% contra quase 59% das mulheres, em média, e que esses percentuais apresentaram pouca alteração ao longo

dos anos. Ao analisar o setor privado, observa-se que os homens, em termos percentuais, têm uma participação bem maior do que o feminino, embora tenha reduzido ao longo do período (em 2021 foi de 63,99% contra 36,01% das mulheres).

Tabela 4: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado na Paraíba e no Brasil, em percentual por sexo. 2011-2021

Ano	Paraíba				Brasil			
	Público		Privado		Público		Privado	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2011	41,17	58,83	70,33	29,67	41,55	58,45	63,33	36,67
2012	41,43	58,57	69,24	30,76	40,57	59,43	62,69	37,31
2013	41,75	58,25	68,63	31,37	41,61	58,39	62,13	37,87
2014	41,95	58,05	67,59	32,41	41,35	58,65	61,53	38,47
2015	42,27	57,73	66,45	33,55	41,22	58,78	61,07	38,93
2016	42,67	57,33	65,53	34,47	41,25	58,75	60,70	39,30
2017	43,24	56,76	65,34	34,66	41,78	58,22	60,70	39,30
2018	43,38	56,62	65,05	34,95	41,49	58,51	60,66	39,34
2019	43,77	56,23	64,71	35,29	40,76	59,24	60,67	39,33
2020	43,78	56,22	64,65	35,35	41,26	58,74	61,29	38,71
2021	41,73	58,27	63,99	36,01	40,45	59,55	60,59	39,41

Fonte: RAIS.

Em nível nacional, a situação é similar, com as mulheres tendo maior participação relativa no setor público enquanto os homens possuem maior participação relativa no setor privado. Estes resultados podem estar associados a uma possível discriminação nas chances de inserção ocupacional no mercado de trabalho no setor privado visto que no setor público as inserções, em geral, são via concurso público.

4.2 Evolução dos vínculos ativos em nível macrorregional

A Tabela 5 descreve a evolução de vínculos ativos tanto do setor público quanto do setor privado para as macrorregiões brasileiras em termos absolutos enquanto a Tabela 6 as informações estão em nível percentual, para 2011 a 2021.

Para a região Norte o setor público tem uma grande participação no número de vínculos ativos, em 2011 o número de vínculos era de cerca de 952,8 mil para o setor público o que equivalia a 40,15% do total de vínculos ativos, em 2021 a quantidade de vínculos foi de 990,6 mil o que equivalia a 38,15%, ao comparar com o setor privado em 2011 a quantidade de vínculos ativos era de 1,42 milhões do qual representava cerca de 59,85% do total de vínculos

e alterou em 2021 para um total de 1,6 milhões de vínculos, o que representava cerca de 61,85% do total de vínculos ativos.

Já para a região Nordeste em 2011, o total de vínculos ativos no setor público era de 2,65 milhões o que equivalia a cerca de 34,09% dos vínculos ativos, em 2021 era de 2,72 milhões, o que equivalia a cerca de 32,95% dos vínculos ativos nesse setor, ao comparar com o setor privados em 2011 o total de vínculos ativos era de 5,1 milhões o que representa cerca de 65,91%, quanto ao total de vínculos ativos em 2021 o valor mudou para 5,5 milhões o que equivale a 67,05% do total de vínculos ativos.

Já para a região Sul do Brasil, com relação ao setor público em 2011, eram cerca de 1,2 milhões de vínculos ativos o que representa cerca de 17,20% do total de vínculos. Em 2021 este número mudou para 1,3 milhões de vínculos (16,40% do total). Comparando-se com o setor privado, observa-se que a região com menor percentual de trabalhadores do setor público, em termos relativo.

Para a região Centro-Oeste em 2011 o número de vínculos ativo no setor público era de 1,07 milhões o que representava cerca de 31,79% e em 2021 alterou para 939,7 mil o que representava cerca de 25,40%. Em comparação com o setor privado em 2011 era de 2,3 milhões o que representava cerca de 68,21% e em 2021 o número de vínculos era de 2,76 milhões o que representava cerca de 74,60%.

Por fim, na região Sudeste, observa-se que em 2011 o número de vínculos ativos no setor público era de 3,7 milhões o que representa cerca de 17,85% do total de vínculos ativos, enquanto em 2021 foi para 3,6 milhões em termos absolutos o que representa cerca de 17,04%. Ao comparar com os dados do setor privado, foi observado que em 2011 o número de vínculos ativos era de 17,1 milhões (cerca de 82,15% do total), enquanto em 2021 esse valor alterou para 17,5 milhões (cerca de 82,96% do total).

Tabela 5: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado nas macrorregiões do Brasil, em absoluto. 2011-2021

Ano	Norte				Nordeste			
	Público	Privado	Total	Var. (%)	Público	Privado	Total	Var. (%)
2011	952.898	1.420.316	2.373.214	0	2.656.122	5.135.356	7.791.478	0
2012	918.565	1.510.292	2.428.857	2,34	2.535.672	5.354.927	7.890.599	1,27
2013	979.596	1.560.181	2.539.777	4,57	2.639.821	5.557.281	8.197.102	3,88
2014	995.422	1.597.597	2.593.019	2,10	2.651.483	5.723.138	8.374.621	2,17
2015	999.897	1.515.201	2.515.098	-3,01	2.631.558	5.514.074	8.145.632	-2,73
2016	957.046	1.412.940	2.369.986	-5,77	2.482.898	5.211.072	7.693.970	-5,54
2017	1.025.453	1.405.684	2.431.137	2,58	2.649.118	5.154.614	7.803.732	1,43
2018	1.017.595	1.435.036	2.452.631	0,88	2.674.283	5.212.959	7.887.242	1,07
2019	1.002.230	1.438.755	2.440.985	-0,47	2.586.516	5.211.940	7.798.456	-1,13
2020	942.952	1.492.325	2.435.277	-0,23	2.437.723	5.177.925	7.615.648	-2,34
2021	990.652	1.605.737	2.596.389	6,62	2.722.972	5.540.248	8.263.220	8,50
Ano	Sul				Centro-Oeste			
	Público	Privado	Total	Var. (%)	Público	Privado	Total	Var. (%)
2011	1.218.714	5.866.941	7.085.655	0	1.076.040	2.309.228	3.385.268	0
2012	1.269.887	6.037.581	7.307.468	3,13	1.045.184	2.460.838	3.506.022	3,57
2013	1.195.823	6.266.990	7.462.813	2,13	1.158.974	2.552.440	3.711.414	5,86
2014	1.314.097	6.366.124	7.680.221	2,91	1.164.532	2.586.422	3.750.954	1,07
2015	1.311.288	6.150.604	7.461.892	-2,84	1.130.014	2.515.833	3.645.847	-2,80
2016	1.277.678	5.955.279	7.232.957	-3,07	1.115.144	2.423.911	3.539.055	-2,93
2017	1.306.383	5.990.022	7.296.405	0,88	1.183.004	2.458.023	3.641.027	2,88
2018	1.309.712	6.080.060	7.389.772	1,28	1.099.028	2.514.524	3.613.552	-0,75
2019	1.314.063	6.190.455	7.504.518	1,55	950.310	2.571.036	3.521.346	-2,55
2020	1.265.876	6.197.009	7.462.885	-0,55	1.103.367	2.564.705	3.668.072	4,17
2021	1.297.100	6.613.543	7.910.643	6,00	939.731	2.760.420	3.700.151	0,87
Ano	Sudeste				Var. (%)			
	Público	Privado	Total	Var. (%)				
2011	3.724.152	17.136.288	20.860.440	0				
2012	3.697.691	17.694.145	21.391.836	2,55				
2013	3.823.967	18.042.516	21.866.483	2,22				
2014	3.826.338	18.154.035	21.980.373	0,52				
2015	3.736.127	17.346.670	21.082.797	-4,08				
2016	3.605.448	16.491.493	20.096.941	-4,68				
2017	3.664.388	16.359.679	20.024.067	-0,36				
2018	3.621.459	16.548.556	20.170.015	0,73				
2019	3.622.743	16.797.154	20.419.897	1,24				
2020	3.504.910	16.586.994	20.091.904	-1,61				
2021	3.613.333	17.592.040	21.205.373	5,54				

Fonte: RAIS.

Assim, percebe-se que o setor público se destaca nas regiões Norte e Nordeste, enquanto nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste o setor privado prevalece sobre o setor público. Em

todas as regiões comparado o percentual de participação em termos de vínculos ativos, percebe-se que o setor público diminuiu a sua participação ao longo dos anos e o setor privado teve crescimento em termos de sua participação sobre o número total de vínculos.

Tabela 6: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado nas Macrorregiões do Brasil, em percentual. 2011-2021

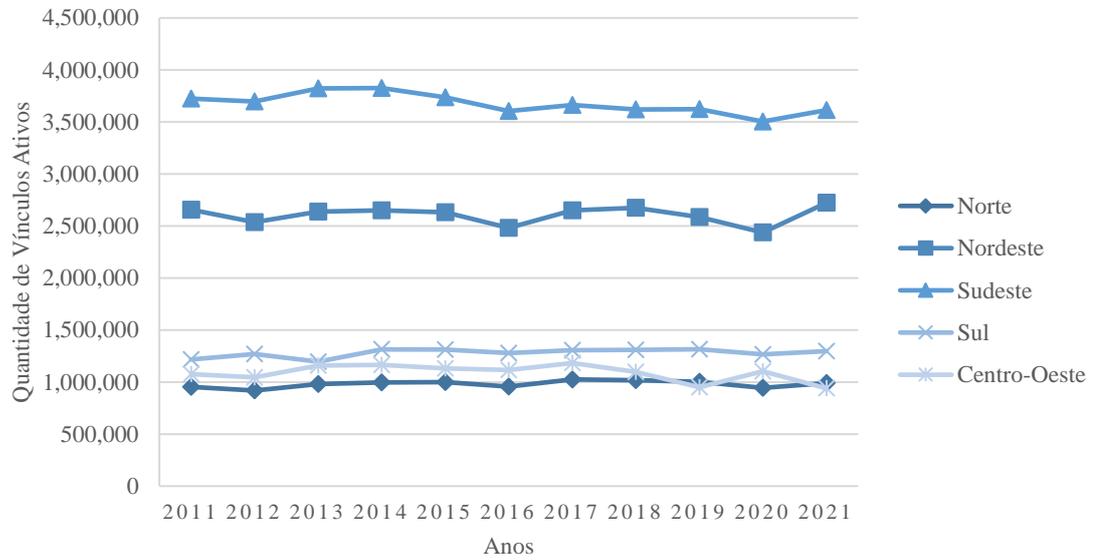
Ano	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
2011	40,15	59,85	34,09	65,91	17,85	82,15	17,20	82,80	31,79	68,21
2012	37,82	62,18	32,14	67,86	17,29	82,71	17,38	82,62	29,81	70,19
2013	38,57	61,43	32,20	67,80	17,49	82,51	16,02	83,98	31,23	68,77
2014	38,39	61,61	31,66	68,34	17,41	82,59	17,11	82,89	31,05	68,95
2015	39,76	60,24	32,31	67,69	17,72	82,28	17,57	82,43	30,99	69,01
2016	40,38	59,62	32,27	67,73	17,94	82,06	17,66	82,34	31,51	68,49
2017	42,18	57,82	33,95	66,05	18,30	81,70	17,90	82,10	32,49	67,51
2018	41,49	58,51	33,91	66,09	17,95	82,05	17,72	82,28	30,41	69,59
2019	41,06	58,94	33,17	66,83	17,74	82,26	17,51	82,49	26,99	73,01
2020	38,72	61,28	32,01	67,99	17,44	82,56	16,96	83,04	30,08	69,92
2021	38,15	61,85	32,95	67,05	17,04	82,96	16,40	83,60	25,40	74,60

Fonte: RAIS.

Em seguida, os Gráficos 1 (setor público) e 2 (setor privado) mostram a evolução de vínculos ativos para as regiões do Brasil ao longo do período de 2011 a 2021.

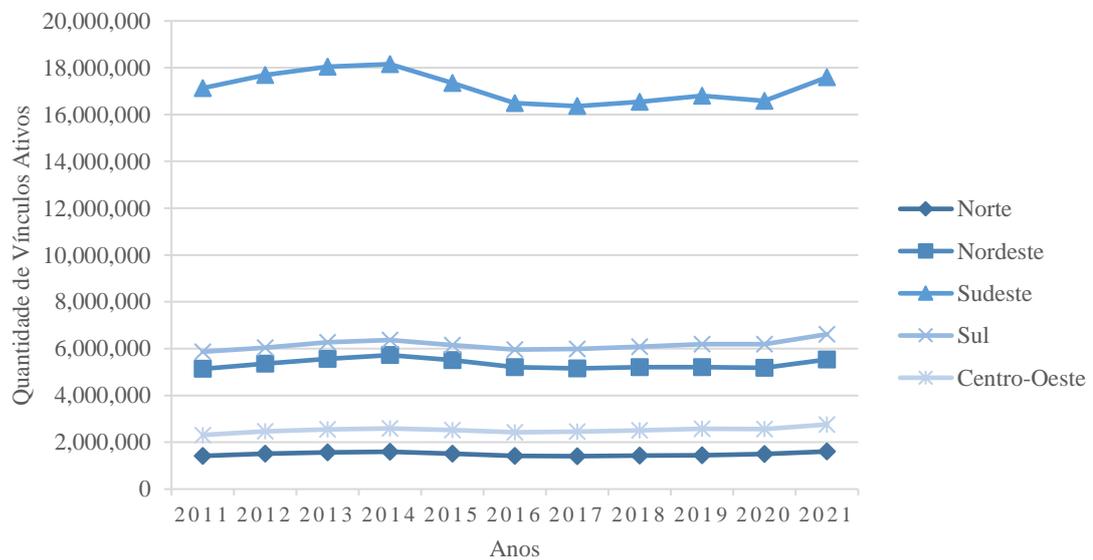
No Gráfico 1, percebe-se que a região Sudeste ocupa o primeiro lugar em termos de número de vínculos ativos, seguido pela região Nordeste, Sul, Centro-Oeste e Norte. No Gráfico 2 é possível notar a evolução dos vínculos ativos para o setor privado, onde o Sudeste também se destaca, seguido pela região Sul, Nordeste, Centro-Oeste e Norte do país. Ademais, é importante destacar que no setor público, devido a própria natureza de sua função, há uma descentralização maior das ocupações nas regiões do País, enquanto no setor privado há uma forte concentração no Sudeste do Brasil.

Gráfico 1: Evolução de vínculos ativos do setor público. Regiões do Brasil, 2011-2021



Fonte: RAIS.

Gráfico 2: Evolução de vínculos ativos do setor privado. Regiões do Brasil, 2011-2021



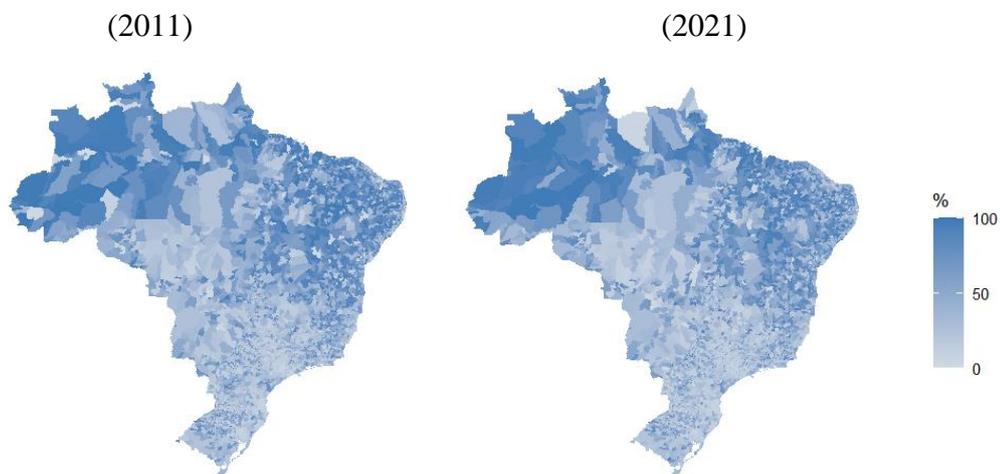
Fonte: RAIS.

4.3 Distribuição territorial do setor público por município do Brasil

O território brasileiro é dividido em 5570 municípios - IBGE (2021), sendo assim foi realizado o levantamento de dados do portal da RAIS em termos de vínculos ativos do setor público e realizado cálculos quanto a participação no número total de vínculos ativos, conforme mapas de distribuição dos Gráficos 3 e 4 para o primeiro ano da série (2011) e o últimos ano (2021).

De início, o Gráfico 3 contém a distribuição territorial de vínculos ativos do setor público, em percentual. Os municípios com cores mais escuras indicam uma maior participação do setor público, enquanto nos municípios com cores mais claras, sua participação é menor. Pelo gráfico, de 2011 a 2021 parece existir um indicativo de aumento da participação do setor público haja vista um maior número de municípios com cores escuras – em sua maioria no Norte e Nordeste do País.

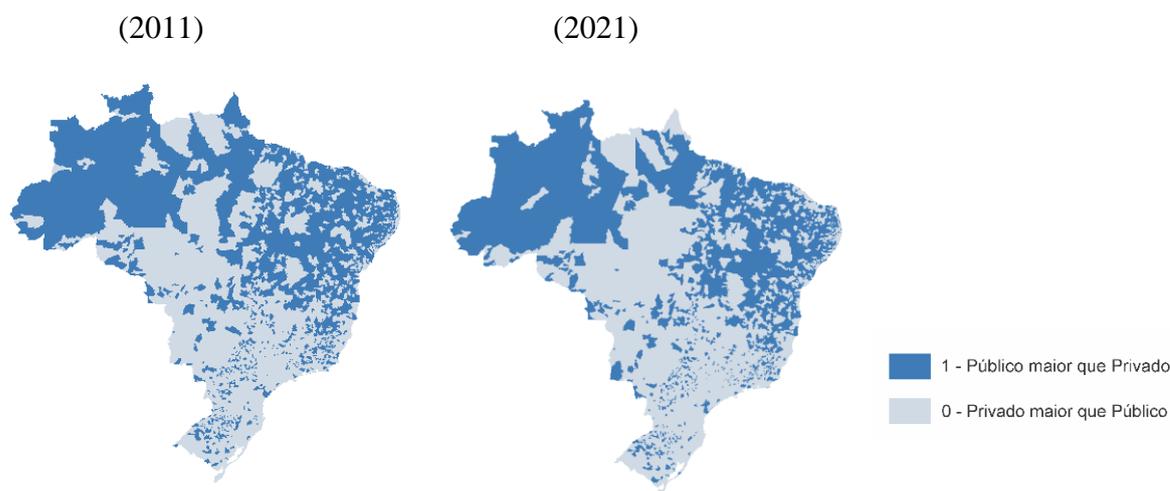
Gráfico 3: Distribuição Territorial de vínculos ativos do setor público, em percentual. Municípios do Brasil, 2011-2021.



Fonte: RAIS.

Na sequência, o Gráfico 4 descreve o mesmo fenômeno sendo que sob uma outra perspectiva. Desta feita, realizou-se uma distribuição binária da razão da diferença dos vínculos ativos dos dois anos, atribuindo-se valor 1 (cor mais escura) para que os municípios que possuem maior parte dos vínculos formais no setor público e valor 0 (cor mais clara) para os municípios que o total de vínculos do setor privado é superior.

Gráfico 4: Distribuição Territorial de vínculos ativos do setor público, binário. Municípios do Brasil, 2011-2021



Fonte: RAIS.

4.4 Remuneração Média do Trabalhador do setor Público

A Tabela 7 contém os dados referentes ao valor da remuneração média dos vínculos ativos do setor público (em suas diversas esferas) e do setor privado para a Paraíba. É possível perceber que os trabalhadores do setor público para o estado da Paraíba ganham em média cerca de 2,83 vezes mais que os trabalhadores do setor privado, em destaque o ano de 2020 (período da pandemia da Covid-19) que alterou para 3,14 vezes mais que o trabalhador do setor privado. Por esfera do setor público, verifica-se que a esfera federal foi a que teve maior remuneração média em termos absolutos se comparada as demais esferas do poder público. Em resumo, se comparado a média salarial do setor público com a do setor privado, os trabalhadores do setor público são mais bem remunerados.

Tabela 7: Valor da remuneração média dos vínculos ativos do setor público e setor privado, em R\$, por esfera. Paraíba, 2011-2021

Ano	Paraíba				Média Setor Público	Média Privado
	Público Federal	Público Estadual	Público Municipal	Público Outros		
2011	6.448,47	1.830,19	1.023,83	1.224,58	2.631,77	888,5
2012	6.565,44	2.020,23	1.192,29	1.362,94	2.785,23	983,11
2013	7.215,87	2.102,13	1.316,61	905,38	2.885,00	1.089,43
2014	7.846,17	2.351,41	1.441,43	1.138,66	3.194,42	1.189,55
2015	8.615,56	2.539,72	1.561,31	1.074,84	3.447,86	1.290,75
2016	8.939,37	2.825,32	1.734,08	1.590,31	3.772,27	1.407,42
2017	9.893,35	3.166,70	1.828,20	2.038,46	4.231,68	1.495,84
2018	10.497,24	3.430,52	1.935,60	1.509,59	4.343,24	1.549,16
2019	10.676,03	3.588,07	2.052,41	1.647,73	4.491,06	1.544,66
2020	10.743,46	3.837,23	2.266,25	1.862,10	4.677,26	1.489,20
2021	11.114,66	3.883,56	2.359,59	2.168,85	4.881,67	1.640,17

Fonte: RAIS.

Na sequência, a Tabela 8 contém as mesmas observações sendo em nível Brasil. Em termos dos dados em nível nacional a esfera do setor público federal, se comparado o primeiro e o último ano da série é possível compreender que teve um aumento em termos absolutos se comparado as demais esferas do setor público. Em 2011 os trabalhadores do setor público da esfera Federal receberam em média R\$ 6.135,94 e em 2021 foi R\$11.182,77 equivalendo um aumento de 82,25%. Os trabalhadores da esfera estadual receberam rendimento médio em 2011 de cerca de R\$3.021,05 e em 2021 foi de R\$5.960,08 equivalendo um aumento de 97,28%. Quanto aos trabalhadores da esfera municipal, o valor da remuneração média era em 2011 de cerca de R\$1.600,47 e modificou em 2021 para cerca de R\$3.275,90 equivalendo a um aumento de 104,68%.

Tabela 8: Valor da remuneração média dos vínculos ativos do setor público e setor privado, em R\$, por esfera. Brasil, 2011-2021

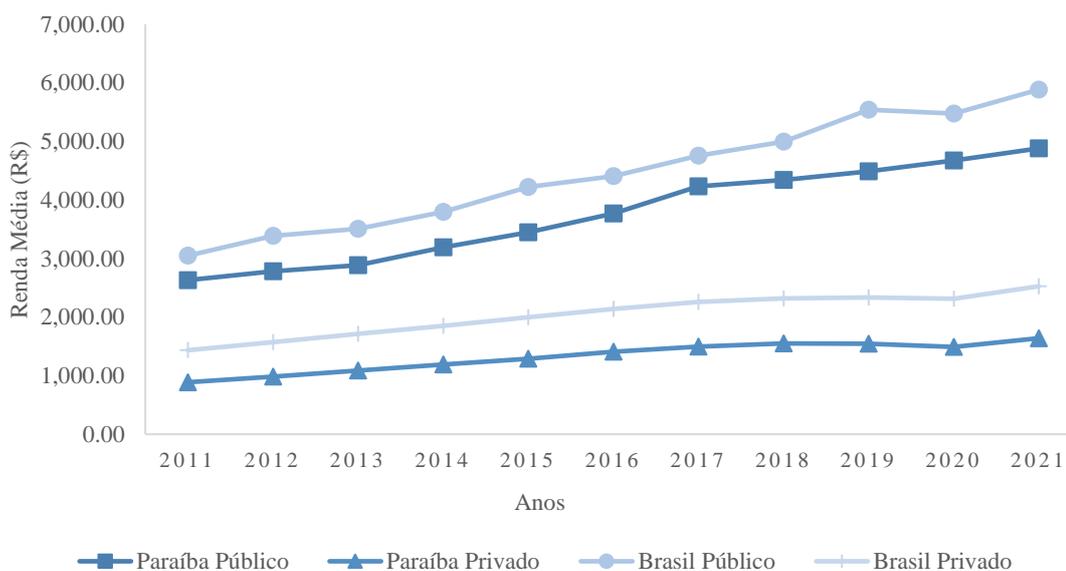
Ano	Brasil				Média Setor Público	Média Privado
	Público Federal	Público Estadual	Público Municipal	Público Outros		
2011	6.135,94	3.021,05	1.600,47	1.440,51	3.049,49	1.434,84
2012	6.429,64	3.375,99	1.828,05	1.927,45	3.390,28	1.575,44
2013	6.460,84	3.855,53	1.999,17	1.719,33	3.508,72	1.711,98
2014	6.913,19	4.238,05	2.199,20	1.835,26	3.796,43	1.850,60
2015	7.823,26	4.697,02	2.388,45	1.976,88	4.221,40	1.997,32
2016	7.855,07	4.939,29	2.636,91	2.193,10	4.406,09	2.139,89
2017	8.602,49	5.134,15	2.748,65	2.536,11	4.755,35	2.259,13
2018	9.170,25	5.481,72	2.883,69	2.441,39	4.994,26	2.318,13
2019	10.221,90	5.765,73	3.021,06	3.165,34	5.543,51	2.335,72
2020	9.761,65	5.752,08	3.259,86	3.134,05	5.476,91	2.312,38
2021	11.182,77	5.960,08	3.275,90	3.123,38	5.885,53	2.527,00

Fonte: RAIS.

O Gráfico 5 retrata a evolução da renda média dos setores público e privado em R\$ para o estado da Paraíba e Brasil. Neste, observa-se uma maior inclinação da curva do setor público

tanto para o Brasil na cor azul claro quanto para Paraíba na cor azul escuro do qual indica um aumento significativo quanto aos salários desse setor. Para o setor privado observa-se que a curva é quase horizontal e indica um aumento menos expressivo se comparado ao setor público em destaque.

Gráfico 5: Evolução da renda média do setor público e do setor privado, em R\$. Paraíba e Brasil, 2011-2021

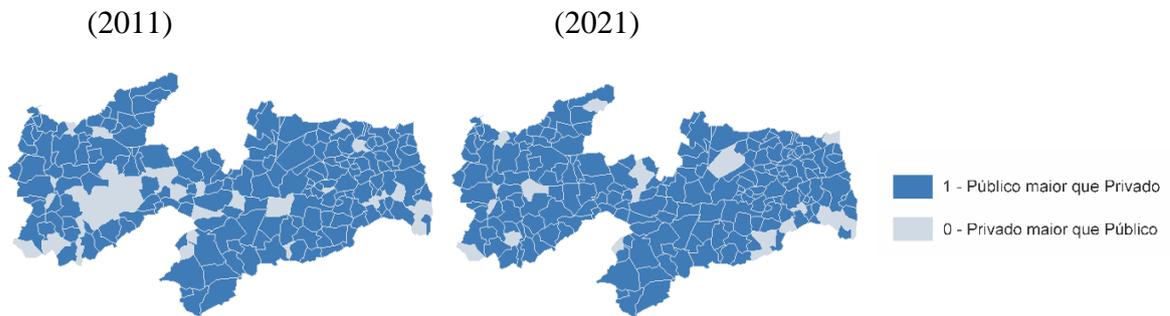


Fonte: RAIS.

Em seguida, os Gráficos 6 e 7 contêm a razão salarial setor público/privado em nível municipal, para 2011 e 2021, para a Paraíba e o Brasil. Os municípios com tonalidade escura indicam que a remuneração do setor público é superior à do setor privado, ocorrendo o inverso nos municípios com tonalidade clara.

Com base no Gráfico 6 conclui-se que aumentaram, ao longo dos anos, os números de municípios onde a remuneração média do setor público é superior à remuneração média do setor privado na Paraíba. Os três municípios com maior razão em 2011 são: Campina Grande com razão 3,2; Cabedelo com razão 2,7 e João Pessoa com razão 2,3. Em 2021 tem-se os seguintes municípios com maior razão: Campina Grande com razão 2,79, João Pessoa com 2,55 e Gado Bravo com 2,44.

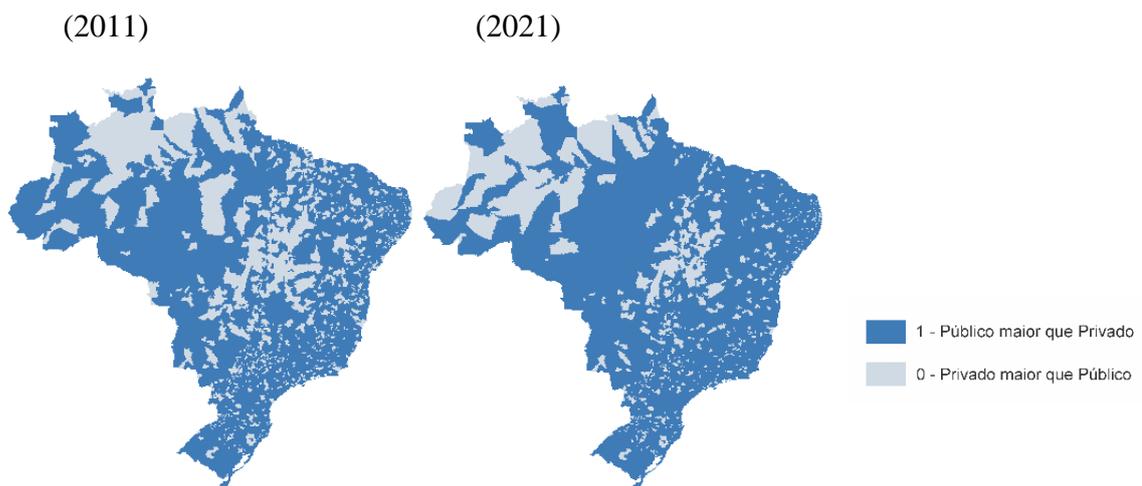
Gráfico 6: Remuneração Média (setor público/setor privado). Binário, Municípios da Paraíba, 2011-2021.



Fonte: RAIS.

De forma similar, o Gráfico 7, que contempla todos os municípios do Brasil, também reflete o aumento dos números de municípios onde a remuneração média do setor público é superior à remuneração média do setor privado. Em 2011 cerca de 4391 municípios tinham remuneração superior aos trabalhadores do setor público, enquanto em 2021 esse número aumentou para 4870.

Gráfico 7: Razão da Remuneração Média (setor público/setor privado), Binário, Municípios do Brasil, 2011-2021.



Fonte: RAIS.

5 Análise Econométrica: Decomposição salarial dos trabalhadores do setor público e do setor privado

Esta seção refere-se ao primeiro objetivo do trabalho e abordará a diferença salarial existente entre os trabalhadores do setor público e setor privado através do método de decomposição de Oaxaca-Blinder.

Inicialmente, a Tabela 9 descreve o perfil dos trabalhadores ocupados no setor público e setor privado nos de 2011 e 2021 para a Paraíba e o Brasil. Nesta, percebe-se que: (i) a idade média dos trabalhadores do setor público é maior que a do setor privado tanto para Paraíba quanto para o Brasil; (ii) a participação dos trabalhadores do sexo masculino é maior no setor privado do que no setor público, ocorrendo o inverso no setor privado; (iii) quanto ao nível de escolaridade no setor público, tanto no estado da Paraíba quanto no Brasil, existem mais indivíduos com ensino superior completo no setor público do que no setor privado, sendo essa diferença ampliada ao longo dos anos; (iv) em relação a questão financeira (salário médio mensal), o trabalhador do setor público recebe cerca de duas vezes mais que o setor privado, tanto na Paraíba quanto no Brasil; (v) por fim, o trabalhador do setor público tem uma jornada de trabalho média de cerca de 35 horas semanais enquanto o do setor privado trabalha cerca de 42 horas.

Tabela 9: Perfil dos trabalhadores do setor público e privado. Paraíba e Brasil 2011-2021

Variáveis / Ano	Paraíba				Brasil			
	2011		2021		2011		2021	
	Setor Público	Setor Privado						
Idade (anos)	42	33	43	35	42	34	44	36
Homens	41.02	70.95	41.72	64.46	41.29	63.90	41.00	60.67
Ensino fundamental incompleto	4.02	8.97	2.65	4.64	3.79	8.13	2.07	4.28
Ensino fundamental completo	25.22	11.29	24.94	6.14	8.19	13.68	5.18	7.31
Ensino médio incompleto	1.95	8.90	1.72	6.02	3.11	8.91	1.69	6.44
Ensino médio completo	27.30	46.04	24.07	59.75	35.56	47.79	31.77	58.67
Ensino superior incompleto	2.02	3.52	2.12	5.13	4.01	4.19	2.93	4.59
Ensino superior completo	33.96	7.29	38.27	11.60	38.62	9.42	49.88	14.53
Salário mensal (R\$ do ano)	1688.51	989.73	3309.14	1836.41	2570.06	1557.86	4913.87	2759.28
Jornada semanal	36.13	42.95	35.87	42.02	36.10	42.91	35.74	42.33
Salário-hora (R\$ do ano)	9.35	4.61	18.45	8.74	14.23	7.26	27.50	13.03
Profissionais das ciências	14.19	1.90	13.72	2.76	24.00	0.87	24.66	1.08
Técnico de nível médio	1.62	3.07	3.22	4.00	3.24	3.87	4.24	4.98
Trabalhadores de serviços administrativos	48.49	7.27	43.05	8.05	25.92	9.97	25.42	9.68
Trabalhadores Vendedores em lojas e mercados	0.015	10.51	0.011	11.28	0.029	9.46	0.005	10.33
Tamanho da Amostra	255.821	306.204	235.560	319.444	9.309.867	30.733.469	8.180.323	28.391.745

Fonte: RAIS.

Na sequência, a Tabela 10 contém os resultados das regressões do modelo de Oaxaca-Blinder para os setores públicos do estado da Paraíba por esfera de poder.

As três primeiras colunas referem-se a logaritmo do salário hora estimados para o setor público, privado e a diferença entre ambos em nível Municipal, Estadual e Federal. Em seguida, as duas próximas colunas são relativas à parte que é explicada pelas variáveis descritas no modelo, enquanto as duas seguintes referem-se a parte que modelo não consegue explicar. Por fim, a última coluna diz respeito ao prêmio salarial cujo valor é apresentado em percentual.

Os resultados da Tabela 10 mostram que a diferença salarial é sempre positiva para o setor público indicando que, independentemente da esfera governamental, os trabalhadores do setor públicos recebem um salário superior aos do setor privado. As maiores diferenças estão no setor público federal, onde o servidor público federal ganha cerca de 71,34% a mais do que o trabalhador do setor privado. Desta diferença, cerca de 32,22% devem-se as características observadas (sexo, escolaridade, tempo de emprego, ocupação) e 67,78% devem-se às não observadas (ou seja, não explicadas), em 2011.

Em relação ao prêmio salarial calculado do setor público geral verifica-se um aumento ao longo dos anos, passando de -12,98% (2011) para 17,47% (2021). Ademais, à medida que ascende a esfera do setor público, o prêmio aumenta de forma substancial para ambos os anos analisados, sendo esse aumento maior em 2021 quando comparado a 2011 em todas as esferas do poder público. Este resultado também foi observado por Tenoury e Filho (2017) que encontrou um valor de -0,025 ponto de log (-2,46%) para esfera Municipal, 0,660 ponto de log (93,4%) na esfera Federal e 0,246 ponto de log (27,9%) na esfera estadual no ano de 2015.

Tabela 10: Decomposição de Oaxaca-Blinder por esfera do poder público. Paraíba. 2011 e 2021

Esfera	Ln (salário-hora)			Explicado		Não-Explicado		Prêmio Salarial
	Público	Privado	Dif.	Coef.	Cont. Relativa (%)	Coef.	Cont. Relativa (%)	
2011								
Municipal	1.503	1.340	0.163	0.297	182.21	-0.134	-82.21	-12.54
Estadual	2.244	1.340	0.904	0.686	75.88	0.217	24.00	24.23
Federal	2.296	1.340	0.956	0.308	32.22	0.648	67.78	91.17
Setor Público	1.830	1.340	0.490	0.629	128.37	-0.139	-28.37	-12.98
2021								
Municipal	2.382	2.001	0.382	0.250	65.45	0.132	34.55	14.11
Estadual	2.995	2.001	0.994	0.767	77.16	0.227	22.84	25.48
Federal	3.068	2.001	1.067	-0.018	-1.69	1.085	101.69	195.94
Setor Público	2.621	2.001	0.620	0.459	74.03	0.161	25.97	17.47

Fonte: RAIS.

A Tabela 11 é similar a anterior, sendo que esta contém os resultados da decomposição salarial em nível de Brasil, no período de 2011 e 2021. Os resultados para o Brasil são análogos aos verificados na Paraíba em relação ao prêmio salarial calculado do setor público geral, onde se verifica um aumento ao longo dos anos, passando de -0,60% (2011) para 5,34% (2021). Ademais, à medida que ascende a esfera do setor público, o prêmio aumenta de forma substancial para ambos os anos analisados, sendo esse aumento maior em 2021 quando comparado a 2011 em todas as esferas do poder público.

Tabela 11: Decomposição de Oaxaca-Blinder por esfera do poder público Brasil. 2011 e 2021

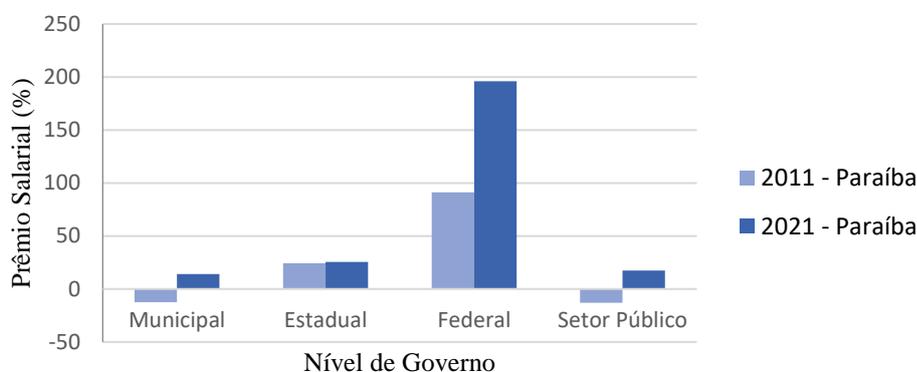
Esfera	Ln (salário-hora)			Explicado		Não-Explicado		Prêmio
	Público	Privado	Dif.	Coef.	Cont. Relativa (%)	Coef.	Cont. Relativa (%)	Salarial
2011								
Municipal	1.949	1.674	0.275	0.389	141.45	-0.114	-41.45	-10.77
Estadual	2.965	1.674	1.291	0.920	71.26	0.371	28.74	44.92
Federal	2.626	1.674	0.952	0.694	72.90	0.258	27.10	29.43
Setor Público	2.273	1.674	0.599	0.605	101.00	-0.006	-1.00	-0.60
2021								
Municipal	2.708	2.300	0.409	0.444	108.56	-0.035	-8.56	-3.44
Estadual	3.551	2.300	1.251	0.835	66.75	0.416	33.25	51.59
Federal	3.334	2.300	1.034	0.722	69.83	0.312	30.17	36.62
Setor Público	2.993	2.300	0.693	0.641	92.50	0.052	7.50	5.34

Fonte: RAIS.

Nos Gráficos 8 e 9 é possível compreender a evolução do prêmio salarial do funcionalismo público por nível de governo em termos percentuais dos anos de 2011 e 2021 para Paraíba e em nível nacional. Observa-se que o prêmio salarial do funcionalismo público para o estado da Paraíba é maior para a esfera federal, quando comparado os anos de 2011 e 2021. Tenoury e Filho (2017) evidenciou que o crescimento acentuado do salário-hora dessa esfera de poder público provocou o aumento da diferença salarial em relação aos trabalhadores do setor privado.

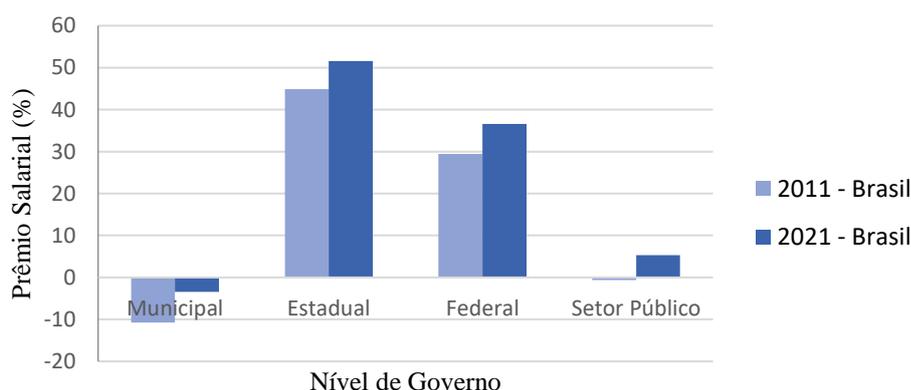
Por fim, os Gráficos 8 e 9 indicam a heterogeneidade do prêmio salarial público, uma vez que se eleva o nível de poder público ao longo dos anos, respectivamente se eleva o prêmio salarial, nota-se o aumento do prêmio salarial na esfera Municipal, quando comparado os anos de 2011 e 2021 tanto na Paraíba como para o Brasil. Em nível Estadual para Paraíba observa-se que quase não houve alterações significativas, diferentemente do estimado para o Brasil que teve um aumento de 6,67%. Para o prêmio salarial em nível Federal, nota-se que na Paraíba obtém-se a maior diferença se comparado os dois anos, cerca de 104,77% (2011 e 2021), sendo maior que a diferença do prêmio salarial em nível nacional, 7,19%.

Gráfico 8: Evolução do prêmio salarial do funcionalismo público por nível de governo, em percentual. Paraíba, 2011 e 2021



Fonte: RAIS.

Gráfico 9: Evolução do prêmio salarial do funcionalismo público por nível de governo, em percentual. Brasil, 2011 e 2021



Fonte: RAIS.

6 Análise Econométrica: Determinantes do prêmio salarial do setor público municipal

Esta seção refere-se ao segundo objetivo do trabalho e abordará os determinantes do prêmio salarial dos trabalhadores do setor público municipal. Em virtude da característica dos dados (onde alguns têm informações apenas em nível municipal) e do grande volume de dados, a amostra foi restrita aos servidores públicos municipais (que, em termos absolutos, são a maioria dos trabalhadores ocupados no setor público) e aos anos de 2018 a 2021 (contemplando o período antes e após a pandemia da Covid-19).

Inicialmente, a Tabela 12 descreve a evolução de vínculos ativos do setor público e do setor privado no Brasil, em absoluto, para o recorte temporal 2018 a 2021, período antes da pandemia e pós pandemia de COVID-19, para as esferas do setor público e setor privado. Conforme dito anteriormente, a esfera do setor público que possui maior quantitativo de trabalhadores é a esfera municipal, sendo assim, para análise desse recorte temporal foram utilizados os dados dessas duas esferas em comparação com o setor privado, para entender o diferencial salarial entre esses dois setores e verificar se houve mudanças significativas em período crise econômica.

Tabela 12: Evolução de vínculos ativos do setor público e setor privado no Brasil, em absoluto. 2018-2021

Total de vínculos / ano	2018	2019	2020	2021
Setor Público Municipal	5.186.140	4.912.417	4.441.804	4.648.540
Setor Público Estadual	2.908.805	2.767.619	2.854.252	2.763.533
Setor Público Federal	984.626	875.930	973.083	768.250
Setor Privado	27.894.470	26.375.644	26.113.577	28.391.745
Total	35.989.415	34.931.610	34.382.716	36.572.068

Fonte: RAIS.

Na Tabela 13 visualiza-se os dados estatísticos da amostra temporal para o período de 2018-2021, para o setor público municipal e setor privado. Percebe-se que a média de anos para ambas as esferas do setor público são idênticas ao longo do período analisado, que perfaz uma média de 43 anos para os indivíduos, diferindo do setor privado cuja média é cerca de 35 anos.

Quanto ao sexo, a presença masculina no setor privado é maior para todos os anos analisados (cerca de 60%) enquanto para o setor público municipal é bem inferior (cerca de 34%, apenas). Em termos de tempo de permanência no emprego percebe-se que o setor público consegue reter por mais tempo o empregado – dada a sua maior garantia de estabilidade - em comparação com o setor privado, cuja rotatividade é maior. Quanto a escolaridade, uma parcela significativa dos indivíduos analisados em ambos os setores possui ensino médio completo ou superior completo. A prevalência no setor público é de indivíduos que possuem superior completo, em comparação com o setor privado onde prevalece o ensino médio completo. Por fim, a diferença entre o salário médio de ambos os setores, do qual o salário médio do setor público municipal assemelha-se mais ao setor privado, sendo ligeiramente maior.

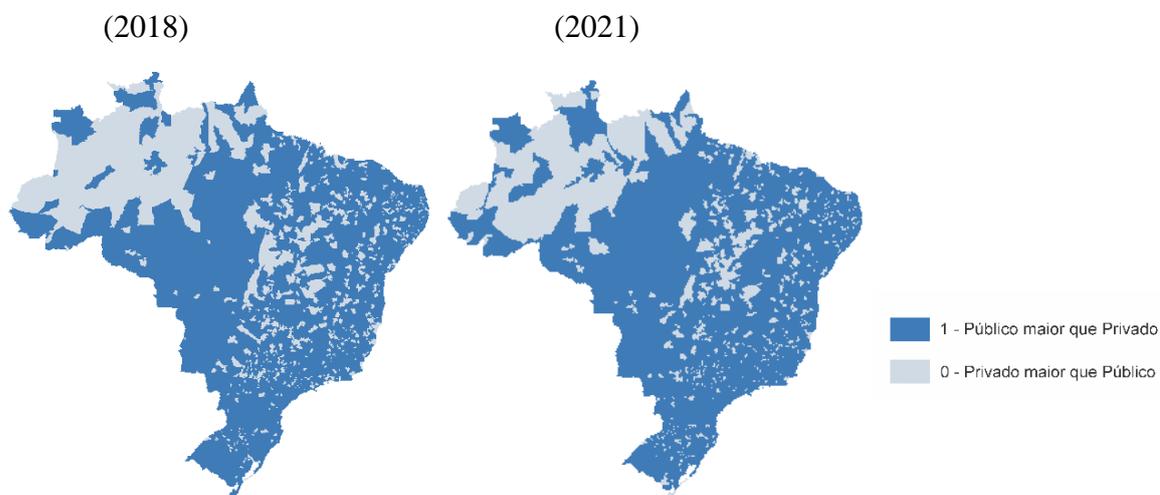
Tabela 13: Perfil dos trabalhadores do setor público municipal e do setor privado. Brasil 2018-2021

Variáveis	2018	2019	2020	2021
				<i>Setor Público Municipal</i>
Idade (anos)	42.94	43.20	43.99	43.65
Homens (%)	33.95	34.07	32.71	34.43
Branco (%)	51.78	51.57	51.29	46.86
Tempo no emprego (meses)	126.11	127.34	141.49	129.09
Fundamental incompleto (%)	3.43	3.11	2.85	2.85
Fundamental completo (%)	7.18	6.87	6.42	6.09
Médio incompleto (%)	2.48	2.36	2.27	2.29
Médio completo (%)	36.38	36.60	35.77	36.84
Superior incompleto (%)	2.86	2.77	2.59	2.61
Superior completo (%)	41.41	41.72	43.53	43.12
Profissionais das ciências (%)	25.60	25.80	27.52	25.18
Técnico de nível médio (%)	4.02	4.11	4.47	4.28
Serviços adm. (%)	21.99	22.21	18.14	21.53
Serviços (lojas, mercados) (%)	0.016	0.007	0.006	0.007
Salário (médio) (R\$)	2871.15	3028.60	3285.38	3276.17
Variáveis	2018	2019	2020	2021
				<i>Setor Privado</i>
Idade (anos)	35.50	35.53	35.67	35.68
Homens (%)	61.35	60.97	61.52	60.67
Branco (%)	48.71	47.04	45.37	42.97
Tempo no emprego (meses)	46.31	52.10	53.18	47.19
Fundamental incompleto (%)	5.03	4.83	4.59	4.28
Fundamental completo (%)	8.81	8.22	7.79	7.31
Médio incompleto (%)	7.02	6.88	6.64	6.44
Médio completo (%)	55.40	56.88	57.67	58.66
Superior incompleto (%)	4.26	4.51	4.54	4.59
Superior completo (%)	14.60	14.02	14.31	14.53
Profissionais das ciências (%)	1.14	1.21	1.15	1.08
Técnico de nível médio (%)	4.62	4.70	4.90	4.98
Serviços adm. (%)	9.96	9.84	9.70	9.68
Serviços (lojas, mercados) (%)	10.54	10.71	10.46	10.33
Salário (médio) (R\$)	2585.29	2592.48	2573.76	2759.28

Fonte: FINBRA, IBGE e RAIS.

Em seguida, o Gráfico 10 refere-se a distribuição binária da razão salário médio entre o setor público municipal e o setor privado, nos anos de 2018 e 2021. Conforme escala de cor, o mais escuro indica que no município em análise o salário médio do trabalhador do setor público é maior do que o do setor privado. Assim, é possível perceber que a maior parte dos municípios brasileiros possuem o salário do setor público maior que o salário do setor privado, se comparado os anos de 2018 e 2021; ademais percebe-se que houve um aumento de áreas mais escuras desses gráficos entre os períodos.

Gráfico 10: Salário médio (setor público municipal/setor privado). Municípios do Brasil, 2018 e 2021.



Fonte: RAIS.

Em seguida, na Tabela 14, é descrito o total de municípios com prêmio salarial positivo e negativo, em absoluto e percentual. Para o prêmio salarial positivo entende-se que o setor público tem maior prêmio comparativamente ao setor privado e, no momento que o prêmio salarial é negativo, indica que o setor privado tem maior prêmio. Percebe-se que para o prêmio salarial positivo do setor público municipal, houve um crescimento no número de municípios ao longo dos anos, saindo de 54,50% (2018) para 64,2% (2021), com conseqüente diminuição dos prêmios salariais negativos, em 2018 era 45,50% e 2021 passou para 35,8%.

Tabela 14: Total de Municípios com prêmio salarial positivo e negativo, em absoluto e percentual. Brasil 2018-2021

Variáveis	2018	2019	2020	2021
Municípios com prêmio salarial >0	2737 (54.50%)	2870 (61.50%)	2884 (63.10%)	2804 (64.2%)
Municípios com prêmio salarial <0	2282 (45.50%)	1794 (38.50%)	1685 (36.90%)	1567 (35.8%)

Fonte: RAIS.

A Tabelas 15 e 16 contém as estatísticas descritivas dos determinantes do prêmio salarial em nível municipal para o Brasil no período de 2018-2021. Iniciando com a Tabela 15, verifica-se que houve um aumento do PIB municipal ao longo do período analisado, assim como do PIB per capita e das transferências governamentais concedidas em nível municipal. Houve ainda o aumento do salário médio e da participação do setor público de ambas as esferas de poder público, sendo mais expressivo o aumento da esfera municipal. Esse fenômeno de aumento da participação também é evidenciado por Nakamura e Vaz (2020), do qual afirma que houve alteração na composição do emprego entre as esferas de poder público, com respectivo aumento do peso em termos de participação para a esfera municipal.

Tabela 15: Estatísticas descritivas dos determinantes do prêmio salarial, em nível municipal. Brasil 2018-2021

Variáveis	2018	2019	2020	2021
PIB municipal (médio, em R\$ 1.000)	1.332.123,87	1.467.414,78	1.553.926,02	1.690.405,88
PIB <i>per capita</i> municipal (média, em R\$ 1,00)	24.561,18	25.714,42	28.791,12	45.133,97
Transferências intergovernamentais municipais <i>per capita</i> (médio, em R\$ 1,00)	1.625,76	1.828,61	1.955,18	2.311,84
Salário servidor municipal (médio, em R\$ 1,00)	2871.15	3028.6	3285.38	3276.17
% Setor Público sobre o total do setor público	57.12	63.24	53.72	62.07

Fonte: FINBRA, IBGE e RAIS.

Por sua vez, a Tabela 16 retrata os valores do logaritmo do salário-hora e o diferencial salarial entre o setor público municipal e setor privado. Comparando-se a evolução da diferença salarial ao longo período percebe-se que houve um aumento de 0.339 (2018) para 0.409 (2021).

Tabela 16: Logaritmo do salário-hora e diferencial salarial entre o setor público municipal e setor privado. Brasil 2018-2021

Variáveis	2018	2019	2020	2021
Ln (salário hora) setor público municipal	2.562	2.624	2.722	2.708
Ln (salário hora) setor privado	2.223	2.249	2.235	2.300
Diferença salarial	0.339	0.375	0.487	0.409

Fonte: RAIS.

Por fim, a Tabela 17 descreve os resultados das regressões dos determinantes do prêmio salarial em nível municipal, do qual foram realizadas regressões para o período de 2018 a 2021, com intuito de analisar a contribuição de cada determinante socioeconômico (população, PIB per capita, transferências governamentais per capita e participação do setor público) com relação ao prêmio salarial.

Dentre os resultados expostos na tabela, cabe destacar o fato de que as transferências per capita é a única variável significativa em todas as estimações e seus resultados indicam que o volume transferido contribui para o aumento do prêmio salarial municipal. Segundo Avezani, (2014), que analisou o impacto das transferências intergovernamentais sobre a desigualdade intramunicipal no Brasil, dado o comportamento inadequado de políticos, e até mesmo da burocracia pública, as transferências tendem a provocar o crescimento distorcido do gasto orçamentário na esfera de poder público, contribuindo para má alocação social ótima, o que explicaria o comportamento observado (aumento do prêmio salarial, quando há aumento das transferências públicas governamentais).

Outra variável significativa foi o tamanho da população que também contribui de maneira positiva para o aumento do prêmio salarial municipal, porém níveis mais baixos e, com nível de significância estatística somente em alguns anos. Por sua vez, a variável PIB per capita apresentou relação negativa e significativa apenas em 2020, contribuindo para diminuição do prêmio salarial. Conforme afirma Vieira, Albert e Bagolin (2008), o nível educação da população está refletivo no nível de renda per capita municipal, o que explicaria a diminuição do prêmio salarial quando há uma elevação da renda per capita, decorrente de um impacto em segunda ordem do componente educacional, que seria exógeno ao modelo de determinantes. E, concluindo, a variável participação do setor público apresentou resultados não significativos.

Tabela 17: Resultados da estimação do modelo dos determinantes da diferença salarial entre os trabalhadores do setor público municipal e do setor privado. Municípios do Brasil 2018-2021

Variáveis	(a)			
	E-Robustos			
	2018	2019	2020	2021
População (ln)	0.0741** (0.0232)	0.0398. (0.0238)	-0.0068 (0.0313)	0.0594* (0.0262)
PIB <i>per capita</i> (ln)	-0.0358 (0.0372)	-0.0223 (0.0346)	-0.0844* (0.0366)	-0.0405 (0.0724)
Transf. <i>Per capita</i> (ln)	0.3869*** (0.0659)	0.2982*** (0.0695)	0.1790* (0.0867)	0.2211* (0.0897)
Setor Público total (%)	-0.0010 (0.0011)	-0.0021* (0.0010)	-0.0021* (0.0011)	-0.0003 (0.0009)
Constante	-5.177*** (0.6888)	-4.281*** (0.6793)	-2.245* (0.8983)	-3.814*** (0.8208)
Observações	5,019	4,664	4,569	4,357
Variáveis	(b)			
	E-Robustos Cluster			
	2018	2019	2020	2021
População (ln)	0.0741** (0.0232)	0.0398. (0.0237)	-0.0068 (0.0313)	0.0594* (0.0261)
PIB <i>per capita</i> (ln)	-0.0358 (0.0371)	-0.0223 (0.0346)	-0.0844* (0.0365)	-0.0405 (0.0724)
Transf. <i>Per capita</i> (ln)	0.3869*** (0.0659)	0.2982*** (0.0695)	0.1790* (0.0866)	0.2211* (0.0897)
Setor Público total (%)	-0.0010 (0.0011)	-0.0021* (0.0010)	-0.0021* (0.0011)	-0.0003 (0.0009)
Constante	-5.177*** (0.6892)	-4.281*** (0.6789)	-2.245* (0.8984)	-3.814*** (0.8199)
Observações	5,019	4,664	4,569	4,357
Variáveis	(c)			
	Bootstrap			
	2018	2019	2020	2021
População (ln)	0.0741** (0.0232)	0.0398 (0.0243)	-0.0068 (0.0254)	0.0594* (0.0246)
PIB <i>per capita</i> (ln)	-0.0358 (0.0352)	-0.0223 (0.0355)	-0.0844* (0.0360)	-0.0405 (0.0713)
Transf. <i>Per capita</i> (ln)	0.3869*** (0.0683)	0.2982*** (0.0715)	0.1790* (0.0786)	0.2211* (0.0882)
Setor Público total (%)	-0.0010 (0.0011)	-0.0021* (0.0011)	-0.0021* (0.0011)	-0.0003 (0.0009)
Constante	-5.177*** (0.6570)	-4.281*** (0.6978)	-2.245** (0.7560)	-3.814*** (0.7772)
Observações	5,019	4,664	4,569	4,357
R2	0.008	0.005	0.003	0.002
Adjusted R2	0.007	0.005	0.002	0.001
F Statistic	10.337*** (df = 4; 5014)	6.363*** (df = 4; 4659)	3.667*** (df = 4; 4564)	2.212* (df = 4; 4352)
Note:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01			

Fonte: FINBRA, IBGE e RAIS.

7 Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo geral analisar o prêmio salarial no setor público na Paraíba e no Brasil. Para isso, fez-se inicialmente uma análise descritiva da evolução recente do mercado de trabalho formal no Brasil e na Paraíba; em sequência estimou-se o prêmio salarial através da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) no período de 2011 a 2021, e, por fim, estimou-se os determinantes do prêmio salarial para os servidores públicos municipais no período de 2018 a 2021.

Com relação aos principais resultados, pode-se destacar: (1) O crescimento e participação do setor público na geração de emprego e renda, do qual está de forma direta associado ao crescimento econômico. Em momentos de expansão, sua participação absoluta e relativa, aumenta, ocorrendo o inverso em momentos de crise, tanto para o Brasil quanto para a Paraíba; (2) As mulheres possuem uma maior participação relativa no setor público de forma comparativa aos homens, enquanto no setor privado ocorre o inverso; (3) Tanto no Brasil quanto na Paraíba, o prêmio salarial calculado para o setor público em geral aumentou entre 2011 a 2021. Em 2011, o valor percentual do prêmio era de -12,98%, e em 2021, subiu para 17,47% na Paraíba, no Brasil era -0,60% em 2011 e subiu para 5,34% em 2021. Percebe-se que à medida que aumenta na hierarquia das esferas do setor público, o prêmio aumenta de forma substancial em ambos os anos analisados, com um aumento maior em 2021 em comparação com 2011, em todas as esferas do setor público no contexto paraibano, em termos nacionais o prêmio salarial foi maior na esfera estadual; (4) Quanto aos determinantes do prêmio salarial em nível municipal, conclui-se que algumas variáveis do modelo contribuíram para o aumento do prêmio salarial. Um exemplo disso é o caso das transferências per capita que contribuíram para o aumento em 2018, com um coeficiente de 0,39, embora tenham diminuído em 2021 para 0,22. Esta variável apresenta a contribuição mais significativa, enquanto as demais variáveis (população e PIB per capita) apresentaram significância estatística em alguns anos apenas.

Este trabalho diferenciou-se em relação aos trabalhos de Costa et al. (2020), Nakamura e Vaz (2020) e Tenoury e Filho, (2017) por analisar a Paraíba e o Brasil, de forma comparativa – quando possível – e utilizar um modelo de determinantes do prêmio salarial a partir do uso de variáveis socioeconômicas do município (tamanho da população, PIB per capita, transferências per capitas e participação do setor público).

Parte das justificativas para a remuneração do setor público ser superior à do setor privado está baseada no fato de existir um componente não explicativo em que as variáveis como sexo, escolaridade, tempo de emprego e ocupação não conseguem determinar. Este

componente não explicativo pode estar associado a diversos fatores, dentre os quais a maior estabilidade no emprego e a maior garantia de recebimento do trabalho prestado. Por outro lado, fatores subjetivos, de caráter político, também podem estar relacionados ao fato de o servidor público ter um maior rendimento. Também é importante destacar que os servidores são compostos por subgrupos de categorias profissionais e setoriais (legislativo, judiciário e executivo) com diferentes remunerações e poder político. Ademais, outros custos relativos ao contrato de trabalho não foram inseridos, como por exemplo o recolhimento de 8% do salário bruto a título de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), além dos pagamento da multa rescisória em caso de demissão involuntária (40% sobre o saldo do FGTS), algo inexistente para a maior parte dos servidores do serviço público municipal, que são regidos pelo Regime Jurídico Único, como destacado em (SOUSA; MONTE, 2023). Nesse sentido, é importante destacar que a simples comparação salarial, embora tenha análises importantes, pode ter imperfeições.

Com relação a limitação presente no trabalho, destacam-se: (i) o período de análise, que pode ser ampliado em futuras pesquisas; (ii) uso de outras metodologias mais avançadas que estimem o prêmio salarial tendo como base como a mediana do salário, por exemplo; (iii) adoção de outras variáveis mais específicas para explicar os determinantes do prêmio salarial, como, por exemplo, questões de natureza política (perfil do gestor municipal, número de mandatos).

Por fim, acredita-se que os resultados aqui apresentados já representam uma contribuição importante para a análise da geração de emprego/renda no mercado de trabalho e o entendimento do diferencial salarial dos trabalhadores do setor público.

Referências

ARRAIS, T. A. Desigualdade de renda, emprego público e transferências de renda no Brasil contemporâneo. **Mercator (Fortaleza)**, v. 18, p. e18008, 30 maio 2019.

AVEZANI, F. J. C. Impacto das transferências intergovernamentais sobre a desigualdade intramunicipal no Brasil : um exercício utilizando RDD. 9 jul. 2014.

BLINDER, A.S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources** (1973), 436-455, 1973.

CAFÉ, R. M. A Alocação de talentos no setor público brasileiro. 9 mar. 2018.

CARNEIRO, W. M. A. Concentração de Renda Aumentou no Nordeste em 2019. 15 jun. 2020.

COSTA, J. S. DE M. et al. Heterogeneidade do diferencial salarial público-privado. <http://www.ipea.gov.br>, abr. 2020.

FERNANDEZ, B. P. M. **Economia do Setor Público**. 4ª ed. Santa Catarina: UFSC, 2014.

FINBRA. **FINBRA (Finanças Municipais)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/tesouronacional/pt-br/estados-e-municipios/dados-consolidados/finbra-financas-municipais>>. Acesso em: 11 out. 2023.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. DE C. I. DE. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, p. e182234, 14 jan. 2019.

IBGE. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31461-ibge-divulga-estimativa-da-populacao-dos-municipios-para-2021>>. Acesso em: 3 ago. 2023.

IBGE. **Downloads | IBGE**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html>>. Acesso em: 16 out. 2023.

IBGE, **Concla - Estruturas - natureza jurídica**. Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br/estrutura/natjur-estrutura/natureza-juridica-2002.html>>. Acesso em: 11 out. 2023.

LOYO, A. DE O. L. O impacto do emprego no setor público sobre o mercado de trabalho local : uma análise para as mesorregiões brasileiras. 6 jul. 2016.

NAKAMURA, L. M.; VAZ, D. V. Quão heterogêneo é o setor público no Brasil? Uma análise das diferenças salariais entre os poderes executivo, legislativo e judiciário. **Administração Pública e Gestão Social**, 9 set. 2020.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, 693-709, 1973.

PESSOA, E. et al. Emprego público no Brasil : comparação internacional e evolução. 30 mar. 2009.

RODRIGUES, R. L. Mercado de trabalho, gênero e políticas públicas: um estudo de caso na Paraíba no período 2012/2021. 16 dez. 2022.

SILVA, L. X. **Estado e políticas públicas**. 1ª ed. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2010.

SOUSA, K. M. DE; MONTE, P. A. DO. Transferências intergovernamentais são capturadas pelos servidores municipais? Os determinantes da diferença salarial entre o setor público e o setor privado. **Revista de Administração Pública**, v. 57, p. e2022, 18 set. 2023.

TENOURY, G. N.; FILHO, N. A. M. A Evolução do Diferencial Salarial Público- Privado no Brasil. **A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil**, n. n° 29, 2017.

TESOURO, T. **Transferências Constitucionais Realizadas — Tesouro Transparente**. Disponível em: <<https://www.tesourotransparente.gov.br/consultas/transferencias-constitucionais-realizadas>>. Acesso em: 11 out. 2023.

VIEIRA, C. DA R.; ALBERT, C. E.; BAGOLIN, I. P. Crescimento e desenvolvimento econômico no Brasil: uma análise comparativa entre o PIB per capita e os níveis educacionais. **Análise – Revista de Administração da PUCRS**, v. 19, n. 1, 15 out. 2008.