

para
Texto

discussão

**DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE
OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO
NO DISTRITO FEDERAL**

Thiago Mendes Rosa

nº 23/março de 2017
ISSN 2446-7502

**DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE
OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO
NO DISTRITO FEDERAL**

Thiago Mendes Rosa¹

Brasília-DF, março de 2017

¹ Thiago Mendes Rosa é Mestre em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Paraná, doutorando em Economia do Setor Público na Universidade de Brasília e Assistente da Gerência de Estudos Regional e Metropolitano, da Diretoria de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas - GEREM/DIEPS/Codeplan.

Texto para Discussão

Veículo de divulgação de conhecimento, análises e informações, sobre desenvolvimento econômico, social, político, gestão e política públicas, com foco no Distrito Federal, na Área Metropolitana de Brasília (AMB) e na Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE) e estudos comparados mais amplos, envolvendo os casos acima.

Os textos devem seguir as regras da [Resolução 143/2014](#), que regem o Comitê Editorial da Codeplan, e não poderão evidenciar interesses econômicos, político-partidários, conteúdo publicitário ou de patrocinador. As opiniões contidas nos trabalhos publicados na série Texto para Discussão são de exclusiva responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, de qualquer maneira, o ponto de vista da Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan.

É permitida a reprodução parcial dos textos e dos dados neles contidos, desde que citada a fonte. Reproduções do texto completo ou para fins comerciais são proibidas.

Companhia de Planejamento do Distrito Federal - Codeplan

Texto para Discussão

TD - n. 23 (2017) - . - Brasília: Companhia de Planejamento do Distrito Federal, 2017.

n. 23, março, 29,7 cm.

Periodicidade irregular.

ISSN 2446-7502

1. Desenvolvimento econômico-social. 2. Políticas Públicas. 3. Área Metropolitana de Brasília (AMB). 4. Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE). I. Companhia de Planejamento do Distrito Federal. II. Codeplan.

CDU 338 (817.4)

GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
Rodrigo Rollemberg
Governador

Renato Santana
Vice-Governador

**SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO
E GESTÃO DO DISTRITO FEDERAL - SEPLAG**
Leany Barreiro de Sousa Lemos
Secretária

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL - CODEPLAN
Lucio Remuzat Rennó Júnior
Presidente

Martinho Bezerra de Paiva
Diretor Administrativo e Financeiro

Bruno de Oliveira Cruz
Diretor de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas

Ana Maria Nogales Vasconcelos
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Aldo Paviani
Diretor de Estudos Urbanos e Ambientais

RESUMO

O objetivo deste estudo foi estimar o diferencial dos salários entre os setores público e privado no Distrito Federal, considerando o setor público como um todo e o trabalhadores estaduais isoladamente, bem como suas implicações na desigualdade. Este trabalho inova na medida em que aplica a análise dos diferenciais de salários para uma unidade da Federação específica, diferentemente dos trabalhos anteriores sobre o tema, que, em geral, focam na situação nacional. Para estimar os diferenciais, foram utilizadas duas bases de dados: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, e a Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego, ambas do ano de 2014. Foram estimados os diferenciais salariais por meio de contrafactuais oriundos de regressões sem e com correção para vieses de autosseleção setorial e de ocupação. Os resultados apontam para um alto diferencial salarial público-privado no Distrito Federal, variando entre 54% e 77%, conforme a base de dados e a metodologia utilizada. As conclusões são pouco sensíveis segundo as correções aplicadas dentro das mesmas fontes de informações. Agora, se considerado somente o diferencial entre o setor público estadual e o privado, os valores variam entre 50% e 57%. Com relação à desigualdade, se todos os trabalhadores do DF fossem remunerados no mercado de trabalho privado, a desigualdade mensurada pelo Índice de Gini seria entre 20% e 25% menor.

Palavras-chave: diferencial salarial; público; privado; desigualdade.

SUMÁRIO

RESUMO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. ASPECTOS CONJUNTURAIS DA DESPESA PÚBLICA COM PESSOAL NO DISTRITO FEDERAL.....	9
3. DINÂMICAS DO MERCADO DE TRABALHO E DIFERENÇAS EM SEUS RETORNOS.....	14
3.1. Diferenciais entre salários públicos e privados no Brasil	15
4. METODOLOGIA	17
4.1. Bases de dados	18
4.2. Estatísticas descritivas e variáveis utilizadas	19
5. RESULTADOS.....	25
6. DISCUSSÃO.....	28
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS.....	33

1. INTRODUÇÃO

As diferenças entre rendimentos dos trabalhadores estão presentes nas sociedades há muito tempo. O interesse das pessoas nas razões pelas quais tais diferenças existem também é antigo. Com o avançar da ciência sobre o tema, algumas explicações foram lançadas: Roy (1951) aponta que as pessoas não são alocadas de maneira aleatória em suas ocupações; essas alocações dependem de suas habilidades, dos retornos propiciados em cada atividade e suas correlações. As características pessoais, as preferências individuais e o capital humano também aparecem como uma importante fonte de explicação para tais diferenças (Becker, 1962). As segmentações dos mercados de trabalho e as barreiras à entrada são outros aspectos que podem determinar rendimentos desiguais (Fernandes, 2002).

Em 2000, diante de um cenário fiscal adverso, a Lei de Responsabilidade Fiscal² foi aprovada no Brasil, tendo como destaque em seu texto a limitação das despesas públicas com pessoal como percentual da receita corrente líquida. Pouco mais de 15 anos após sua aprovação, o País novamente passa por uma situação fiscal restritiva, tendo como um dos seus protagonistas as despesas com pessoal. Tal Lei exhibe evidentes sinais de esgotamento, uma vez que praticamente todos os estados da Federação apresentam despesas com recursos humanos muito próximas ou acima dos limites estabelecidos.

Diante desse cenário, discussões acerca do diferencial entre salários público-privado ganham ainda mais força. Sendo o Distrito Federal a sede do governo central, abrigando em seu território um elevado contingente de servidores públicos, tanto na esfera federal quanto na estadual, essa questão se torna ainda mais relevante. Soma-se a isso o fato do Distrito Federal ser ente federado com a característica de ter a atribuição simultânea de estado e município, ter uma economia altamente dependente do setor público (cerca de 44% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2013³) e ser, ao mesmo tempo, a unidade da Federação mais rica e desigual em termo de renda domiciliar per capita⁴.

Com isso, o objetivo deste trabalho é estimar o diferencial salarial público-privado no Distrito Federal, levando em consideração o setor público em geral e, especificamente, o governo estadual. A partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e da Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ambas do ano de 2014, foram estimadas equações salariais para o setor público e privado separadamente. Foram utilizadas três abordagens: sem considerar e considerando vieses de autosseleção setorial isolado, e de ocupação, conjuntamente (por meio de um modelo probit e um probit bivariado, respectivamente). Os diferenciais foram estimados por meio da construção de contrafactuais salariais, a partir da composição dos trabalhadores de cada setor e das regressões estimadas. Adicionalmente, foi verificada qual seria a desigualdade, medida pelo Índice de Gini, a partir dos valores simulados, contrastando com a desigualdade oriunda dos valores observados.

² Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

³ Fonte: IBGE e Codeplan. http://www.codeplan.df.gov.br/images/CODEPLAN/PDF/pesquisa_socioeconomica/contas_regionais/PIB-DF_2010_2013.pdf.

⁴ Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de 2014.

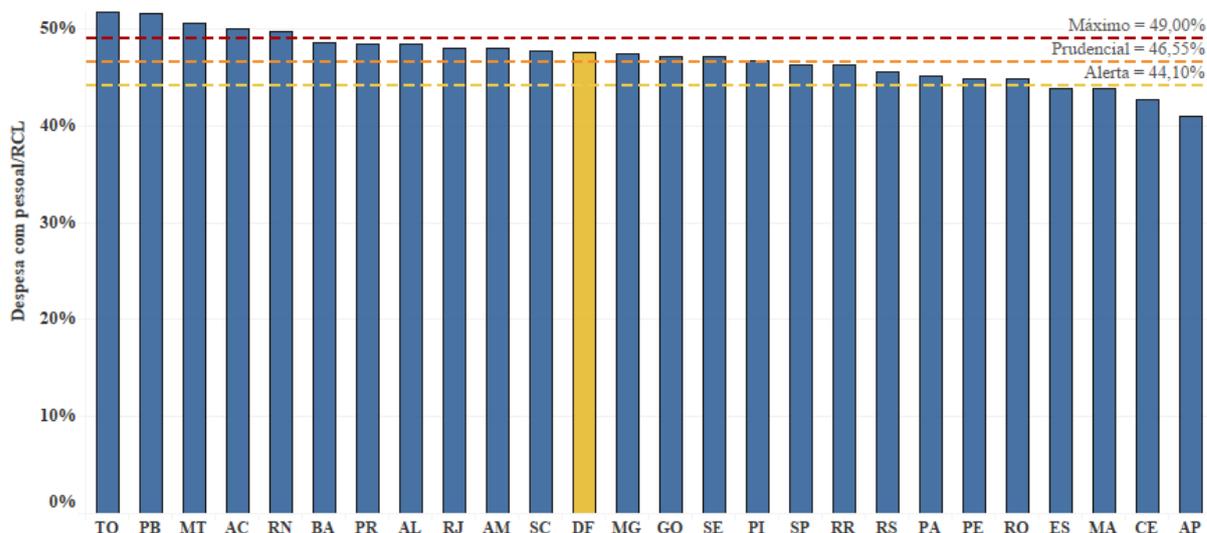
Os resultados apontam para um elevado diferencial salarial público-privado no Distrito Federal, variando entre 55% e 76%, conforme a base de dados e a metodologia utilizada, sendo essas estimativas pouco sensíveis às correções de viés aplicadas. Os resultados para os trabalhadores estaduais apontam para um diferencial um pouco menor, entre 50% e 57%. No que tange à desigualdade, caso toda a força de trabalho do DF fosse remunerada no mercado de trabalho privado, esta seria entre 20% e 25% menor.

Esse trabalho está organizado em seis seções, além dessa introdução. A primeira seção apresenta um breve panorama conjuntural da situação fiscal do Distrito Federal, com foco nas despesas com pessoal. A segunda seção traz os aspectos presentes na literatura que são fontes de explicação para diferenças salariais, bem como os trabalhos anteriores sobre o tema conduzidos no Brasil. A terceira seção apresenta a metodologia e as fontes de dados utilizadas. A quarta e quinta seções apresentam os resultados estimados e sua discussão. A sexta seção encerra o trabalho e oferece as considerações finais.

2. ASPECTOS CONJUNTURAIS DA DESPESA PÚBLICA COM PESSOAL NO DISTRITO FEDERAL

A situação fiscal dos estados brasileiros, e também do governo federal, é uma das principais pautas das discussões nacionais em 2016. Enquanto o Palácio do Planalto estima um déficit de R\$ 170 bilhões em seu resultado primário⁵, algumas unidades da Federação nem mesmo conseguem pagar os salários dos seus servidores em dia⁶. Pouco mais de 15 anos após a Lei de Responsabilidade Fiscal ser aprovada, a sua eficácia dá claros sinais de esgotamento. Concebida para criar mecanismos que garantissem o equilíbrio das contas públicas, os resultados observados nos últimos anos evidenciam a limitação que tal Lei tem ao tentar garantir a estabilidade fiscal, principalmente em períodos de contração econômica. Um dos pontos de destaque da Lei Complementar Nº 101, de 4 de maio de 2000 (BRASIL, 2000), diz respeito aos limites que devem ser observados com a despesa total com pessoal em relação à Receita Corrente Líquida (RCL). O Gráfico 1 apresenta a situação dessa relação, conforme o relatório do quadrimestre mais recente, para funcionários do poder executivo.

Gráfico 1 - Cumprimento do Limite Legal - % das Despesas com pessoal sobre a RCL, Poder Executivo, 2º Quadrimestre de 2016



Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional/Finbra

Os dados mostram que apenas quatro estados estão abaixo do limite de alerta (todavia, muito próximos), dezesseis estão operando acima do limite prudencial, dos quais cinco estão acima do limite máximo estabelecido pela Lei⁷. As despesas com pessoal,

⁵ Conforme Decreto Nº 8.824, de 29 de julho de 2016. Fonte: <http://www.orcamentofederal.gov.br/clientes/portalsf/portalsf/orcamentos-anuais/orcamento-2016/decretos/decreto-8-824-de-29-de-julho-de-2016-e-anexos>.

⁶ Estados como o Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro anunciaram pagamentos em parcelas dos salários de seus servidores públicos.

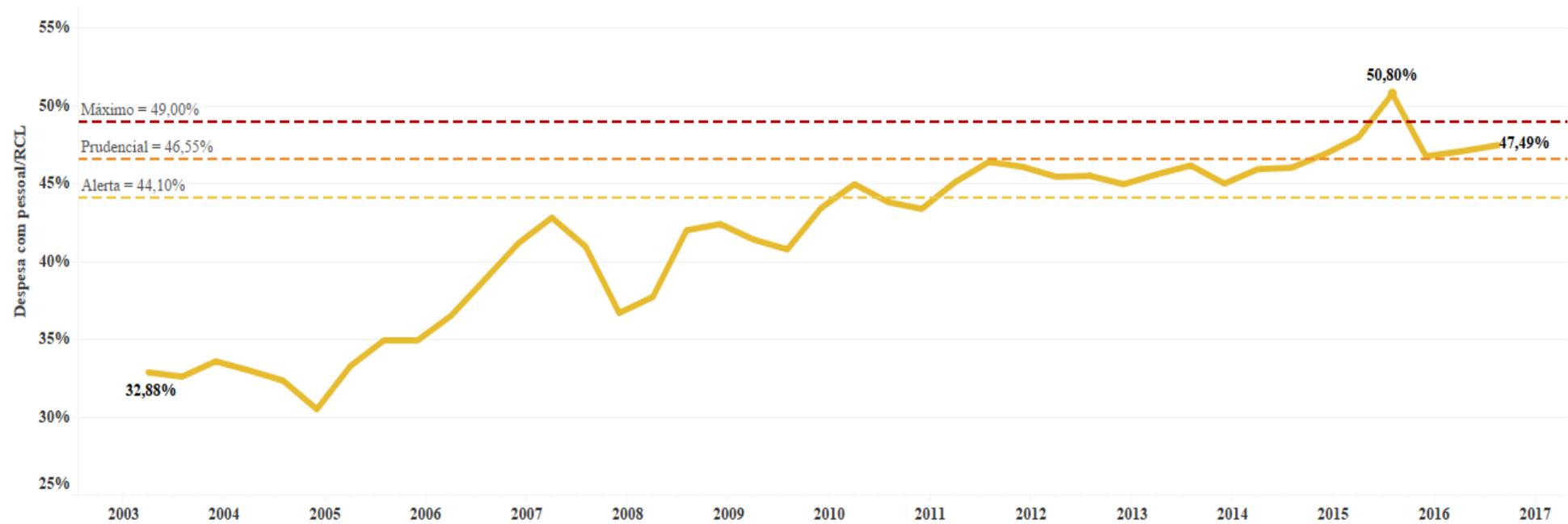
⁷ Os estados do Pará, Goiás, Bahia e Ceará possuem limites menores para os níveis de alerta, prudencial e máximo, sendo, respectivamente, 43,74%, 46,17% e 48,6%. Esses valores não alteram as interpretações aqui realizadas.

independentemente da unidade Federação, pressionam os orçamentos estaduais ao comprometer um elevado montante de suas RCLs para seus pagamentos. O Distrito Federal é uma das unidades acima do limite prudencial, situação na qual está desde dezembro de 2014. O Gráfico 2 apresenta a evolução da situação do DF. Segundo os dados, a relação cresceu de maneira contundente 2005 e 2012, quando o DF passou a operar acima do limite de alerta, passando de pouco mais de 30% para 46,5% no período.

Diante desse cenário, a discussão entre a diferença salarial entre trabalhadores do setor público e privado ganha força. Sendo o Distrito Federal unidade altamente dependente do setor público, e tendo a dupla atribuição de estado e município, essa discussão se torna ainda mais relevante. Em 2013, a administração, educação, saúde, pesquisa e desenvolvimento públicos, juntamente com a defesa e a seguridade social somaram mais de 44% do PIB, o que mostra o tamanho desse setor na economia local.

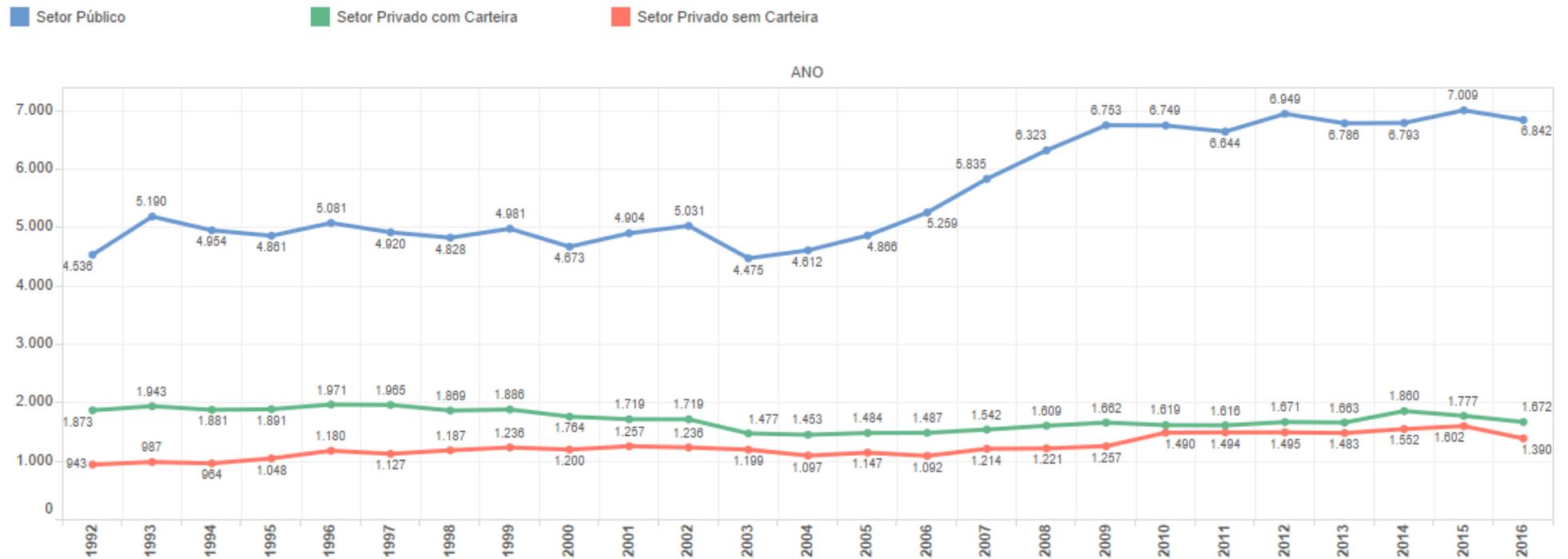
Para finalizar essa parte introdutória, o Gráfico 3 apresenta a evolução do salário público e privado no Distrito Federal, no período de 1992 a 2016, de acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do DIEESE⁸.

⁸ A PED é uma pesquisa por amostra de domicílios, conduzida mensalmente pelo Dieese, em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho do Distrito Federal, com a Fundação SEAD e a Codeplan.

Gráfico 2 - Cumprimento do Limite Legal - % das Despesas com pessoal sobre a RCL, Poder Executivo, Distrito Federal, 2003-2016

Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional/Finbra

Gráfico 3 - Evolução dos salários público e privado, Distrito Federal, 1992 a 2016 (em R\$ de 2016)



Evolução dos salários reais (R\$) – setor público x privado formal e informal – 1992 a 2016

Fonte: PED/Dieese, extraído do site Brasília em Números, da Codeplan

Os dados revelam que, a partir de 2003, os salários públicos no DF subiram de maneira bastante acelerada até 2010. A partir desse ano, os valores se mantêm relativamente estáveis, até atingirem o maior nível em 2015, o que representou um ganho de 56% nesse período. Ressalta-se que esses foram ganhos reais, uma vez que a série de dados está corrigida pelo INPC/DF, a preços de 2016. É interessante notar que, de outra parte, os trabalhadores do setor privado do DF apresentaram médias salariais praticamente constantes ao longo de todo o período, com uma leve perda em termos reais. Esses movimentos fizeram com que o diferencial salarial existente entre os trabalhadores dos dois setores aumentasse sobremaneira no período.

É interessante notar que o movimento observado nos salários públicos pela PED acompanha o aumento das despesas com pessoal sobre a receita corrente líquida do DF. Isso pode ser um indicativo de quanto os aumentos salariais representam para as contas públicas. Todavia, tal relação não pode ser diretamente realizada, uma vez que os dados do Gráfico 3 não estão separados para os servidores públicos federais e estaduais.

Essa é ainda uma análise preliminar, que não leva em conta as diferenças existentes na composição dos trabalhadores entre os dois setores, como escolaridade, experiência e demais características, fatores esses que serão considerados mais adiante nas análises dos diferenciais salariais.

3. DINÂMICAS DO MERCADO DE TRABALHO E DIFERENÇAS EM SEUS RETORNOS

Conforme demonstrado por Roy (1951), as escolhas das atividades profissionais pelas pessoas não são aleatórias. Pelo contrário, são decisões que envolvem uma série de variáveis, como as habilidades que cada indivíduo possui em determinada atividade, os retornos por elas propiciados e as correlações existentes entre tais habilidades e retornos. Ao aplicar esses conceitos às equações mincerianas de renda (Mincer, 1974), que levam em consideração uma série de atributos pessoais nas equações de rendimento, diversas análises das diferenças de salários entre os setores e profissões foram conduzidas. As contribuições das teorias do capital humano foram fundamentais nos estudos de diferenciais salariais, nos quais diferenças em habilidades observáveis e não observáveis possuem alto poder explicativo (Becker, 1962). Aspectos institucionais, como a organização dos trabalhadores em sindicatos, surgem como fonte adicional de explicação dos diferenciais salariais, conforme trabalho de Burstein e Lewis (1965) para os Estados Unidos.

Com relação às diferenças entre os salários dos setores público e privado especificamente, estas podem ser explicadas pelos objetivos distintos que cada setor persegue: enquanto o primeiro está, teoricamente, engajado em maximizar o bem-estar social da população atendida (Ehrenberg e Schwarz, 1983), o segundo está engajado em maximizar o lucro, algo que inevitavelmente passa pela racionalização do insumo trabalho (Souza e Medeiros, 2013). Em outra interpretação, o setor público pode ser visto com o objetivo de ser, em última instância, maximizador de votos, e não somente produtor de bens e serviços, o que poderia justificar maiores salários (Gunderson, 1979). Outra questão diz respeito ao fato de que muitas das atividades públicas não apresentam correspondência direta na iniciativa privada (e.g. militares), o que poderia ser umas das explicações para diferenças de remuneração entre os setores.

A teoria dos diferenciais compensatórios coloca que condições distintas no ambiente de trabalho deveriam levar a diferenciais nos salários recebidos pelos trabalhadores, pois as atividades não são homogêneas e existem distinções nas condições de trabalho, sendo os postos com menores salários compensados com melhores condições laborais, e vice-versa. Levando em consideração que o setor público oferece uma série de incentivos não presentes dentro do setor privado, como estabilidade no emprego e regimes de aposentadoria diferenciados, seus salários seriam potencialmente menores, como uma forma de compensação por tais benefícios (Bellante e Link, 1981; Fernandes, 2002).

Uma outra questão sobre a diferença entre os setores público e privado é a diferença existente pela especificidade de cada mercado. Como os dois setores são regidos por regras distintas e possuem suas particularidades, diferenças salariais existirão. Isso faz com que seja necessário tratar o setor público e o setor privado como mercados segmentados de trabalho, devendo, portanto, ser considerados separadamente nos estudos (Taubman e Wachter, 1986; Vaz e Hoffmann, 2007).

Holanda (2009) diz que as especificidades existentes no mercado de trabalho fazem com que não exista uma única teoria capaz de explicar as diferenças salariais entre os setores público e privado. Há de se ressaltar também que as diferenças institucionais existentes conforme as localizações geográficas (como regiões e países) e as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho ao longo do tempo adicionam ainda mais complexidade à tarefa de se analisar as diferenças salariais entre setores.

3.1. Diferenciais entre salários públicos e privados no Brasil

No Brasil, existe uma considerável literatura que aborda os diferenciais de salários entre os setores público e privado. Holanda (2009) conduz uma revisão dos trabalhos realizados sobre tal temática e aponta que *“todos os estudos empíricos referentes ao caso brasileiro demonstram a existência de um prêmio salarial positivo para os trabalhadores do setor público”*. Destaca-se que esse prêmio salarial existe a despeito das vantagens inerentes ao funcionalismo público, de estabilidade e regime diferenciado de aposentadoria (integral).

Foguel *et al.* (2000), a partir de estudo aplicado aos dados da PNAD de 1995, verificam que os trabalhadores federais e estaduais apresentam vantagens vis-à-vis trabalhadores privados, movimento contrário ao observado para os trabalhadores da esfera municipal. Os autores apontam a importância da composição dos grupos na explicação desses diferenciais, devido ao perfil mais qualificado dos trabalhadores do setor público. É interessante destacar que, nesse trabalho, os resultados mostram o Distrito Federal como a unidade onde o prêmio salarial é o mais elevado.

Emílio, Ponczek e Botelho (2012) conduzem um estudo sobre o tema a partir da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE, para o período de março de 2002 a dezembro de 2004. A PME era aplicada nas principais regiões metropolitanas do Brasil, sendo seus resultados representativos para essas localidades (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Salvador, Porto Alegre e Recife). Os autores utilizam um painel, controlado por efeitos fixos, e encontram um diferencial positivo para os trabalhadores públicos, porém bastante limitado, inferior a 5%. Em diferentes formas de mensuração, os diferenciais estimados são ainda mais reduzidos.

Belluzo, Anuatti-Neto e Pazello (2005) estudam o diferencial entre salários público-privado a partir dos dados da PNAD 2001. Os autores aplicam uma regressão quantílica aos dados e encontram diferenciais a favor do setor público no início da distribuição, diminuindo de maneira constante em regiões superiores. Os autores destacam que tal vantagem pode ser invertida conforme as esferas de governo, caso dos governos estaduais e municipais, mas que, na esfera federal, os ganhos são positivos ao longo de toda a distribuição, para todas as regiões do País.

Holanda Barbosa e Holanda Barbosa Filho (2012) aplicam um modelo de regressão com mudança endógena aos dados da PNAD 2009. Os autores encontram um considerável diferencial a favor dos servidores públicos no Brasil, sendo o diferencial maior entre as mulheres, quando não consideradas as condições de entrada no setor.

Em trabalho também aplicado à PNAD 2009, Souza e Medeiros (2013) verificam o diferencial de salários público-privado por meio de regressões sem e com correção para entrada no setor público e no mercado de trabalho, além de verificar a influência desse diferencial na desigualdade. Os autores encontram um importante diferencial salarial a favor dos trabalhadores do setor público, porém com pequena contribuição para a desigualdade total, devido à pequena participação na renda total por parte dos servidores públicos.

Em suma, Holanda (2009), a partir da revisão da literatura sobre o tema no Brasil, coloca que as diferenças público-privado do mercado de trabalho apresentam os seguintes comportamentos:

“[O] setor público paga, em média, salários mais altos do que o setor privado; o diferencial de salários público-privado é maior para a esfera de governo federal em relação aos governos estaduais e municipais; há heterogeneidade espacial no diferencial salarial público-privado; o diferencial de salários público-privado é decrescente com o nível educacional dos trabalhadores; e características pessoais

(principalmente, educação) são os principais componentes que explicam o diferencial público-privado (p.16).”

Todos esses elementos sugerem que, no Brasil, há um considerável diferencial salarial entre os setores público-privado. Conforme aponta a autora, existe uma importante heterogeneidade espacial, o que faz com que análises como propostas neste trabalho sejam fundamentais para entender tal dinâmica no Brasil, país de dimensões continentais e de elevadas desigualdades sociais.

4. METODOLOGIA

Holanda (2009) coloca que existem algumas formas utilizadas para tentar mensurar os diferenciais salariais entre os setores público e privado. O mais simples, e que também incorre em maiores problemas metodológicos, são equações por mínimos quadrados ordinários (MQO) que adicionam uma variável binária para os dois setores. O problema reside no fato de que não são consideradas diferenças existentes entre a composição de trabalhadores de ambos os setores. A segunda técnica consiste na condução de regressões separadas, uma para cada setor, e análises de como seriam as remunerações dadas as características dos trabalhadores em cada setor. Tal técnica é equivalente à condução de uma única regressão, com interação de todos os termos com a variável binária para setor público (ou privado). Todavia, em ambos os casos, apenas são considerados os trabalhadores já empregados, não sendo levado em consideração o viés de autosseleção preconizado por Roy (1951), já que é muito pouco provável que a escolha entre os setores público e privado ocorra de maneira aleatória. Além disso, há um viés de seleção adicional, que diz respeito à decisão de participar ou não do mercado de trabalho por parte das pessoas (Heckman, 1977).

Em termos formais, as equações (1) e (2) apresentam as equações salariais para cada um dos setores.

$$\ln(w_1) = X\beta_1 + \varepsilon_1 \quad (1)$$

$$\ln(w_2) = X\beta_2 + \varepsilon_2 \quad (2)$$

Nas quais $\ln(w_k)$ representa o logaritmo do salário no setor k , com $k = 1$ para trabalhadores do setor público e $k = 2$ para trabalhadores do setor privado, X é um vetor de características associadas aos trabalhadores e/ou suas condições de trabalho, β_i é um vetor com os coeficientes das variáveis X e ε_i é o termo de erro.

Para que as equações especificadas em (1) e (2) sejam consistentes, é necessário que $E[\varepsilon_1] = 0$ e $E[\varepsilon_2] = 0$. Todavia, conforme explicitado por (Roy, 1951), devido à escolha entre setores dificilmente ser aleatória, dependendo das habilidades e dos retornos propiciados em cada setor, tal situação provavelmente não ocorra. Para controlar tal problema, é necessário considerar um primeiro estágio, que busca verificar a probabilidade de participação em cada setor, corrigindo possíveis vieses de autosseleção. Sendo $I = 1$ caso o trabalhador seja do setor público e $I = 0$ para trabalhadores do setor privado, tem-se.

$$I^* = Z\theta + \eta \begin{cases} \text{Se } I^* \geq 0, \text{ então } I = 1 \\ \text{Se } I^* < 0, \text{ então } I = 0 \end{cases} \quad (3)$$

O modelo *probit* é construído por:

$$\Pr(I = 1|Z) = \Pr(I^* \geq 0) = \Pr(\eta < Z'\theta) = \Phi(Z'\theta) \quad (4)$$

A partir dos valores obtidos no *probit* em (4), é possível estimar a razão inversa de Mills (λ_k) de modo a corrigir o viés de autosseleção.

$$\ln(w_1) = \mathbf{X}\boldsymbol{\beta}_1 + \lambda_1(Z\theta)\beta_{\lambda_1} + \varepsilon_1 \quad (5)$$

$$\ln(w_2) = \mathbf{X}\boldsymbol{\beta}_2 + \lambda_2(-Z\theta)\beta_{\lambda_2} + \varepsilon_2 \quad (6)$$

Com 5 e 6, são obtidas estimativas não viesadas para escolha dos setores. Adicionalmente, a própria decisão de participar do mercado de trabalho pode não ser aleatória, podendo depender do salário de reserva atribuído pela pessoa para ofertar ou não trabalho. Conforme trabalho realizado por Souza e Medeiros (2013), neste estudo serão construídas duas razões inversas de Mills, por meio de um *probit* bivariado, de modo a se levar em consideração os dois possíveis vieses de autosseleção.

Para verificar como o diferencial salarial pode afetar a desigualdade, será utilizado o Índice de Gini, uma das medidas disponíveis para mensurar a desigualdade de renda. Seja n o conjunto de indivíduos de uma população, w_i a renda de cada indivíduo i e a média desses rendimentos denotada por μ . Ordenando essa população em ordem crescente de renda, i.e. $w_1 \leq w_2 \dots \leq w_n$, e designando a cada indivíduo uma posição p nesse ordenamento, tem-se que o Índice de Gini é:

$$G = \frac{2}{n\mu} \text{cov}(p, w_i) \quad (7)$$

Tal índice varia entre zero e um, sendo a nulidade a igualdade perfeita (todos detêm a mesma quantia de renda), e a unidade, a desigualdade perfeita (apenas um indivíduo detém toda a renda).

4.1. Bases de dados

Para esse trabalho, foram utilizadas duas fontes de informações: a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego; e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ambas para o ano de 2014.

A primeira fonte de informações refere-se a um registro administrativo, no qual as empresas brasileiras formais devem fornecer informações sobre suas características e dos empregados por elas contratados, sejam estes ativos, sejam os que passaram por sua empresa no ano de referência. Trata-se de uma fonte de informações referentes apenas aos trabalhadores formais. Para este trabalho, foram considerados como ocupados os trabalhadores que tinham vínculo ativo com a empresa em 31/12. Os trabalhadores sem vínculo ativo nessa data foram utilizados como potencial grupo de desocupados para comparação. Como essa base de dados pode conter mais de um registro do mesmo trabalhador⁹, foi utilizada a seguinte regra: para trabalhadores com mais de um emprego ativo, foi selecionado aquele de maior rendimento registrado. Para trabalhadores desocupados, foi considerado o vínculo com mês de desligamento mais próximo a dezembro.

⁹ Uma pessoa pode aparecer na base de dados mais de uma vez por trocar de emprego no ano, alterar sua empresa de registro ou por ter mais de um emprego.

A segunda fonte de informações se trata de uma pesquisa domiciliar, com abrangência nacional, por amostragem complexa e com probabilidades desiguais de seleção. Tal pesquisa é realizada anualmente, em anos sem censos demográficos, captando diversas características dos moradores e de seus domicílios, com foco em informações do mercado de trabalho. Dado seu plano amostral complexo, a não consideração do seu desenho amostral pode comprometer a interpretação de suas estimativas pontuais e, principalmente, de inferências (Silva, Pessoa e Lila, 2002). Este trabalho leva consideração tal desenho em suas estimativas.

4.2. Estatísticas descritivas e variáveis utilizadas

Antes de apresentar os resultados é pertinente verificar como estão distribuídos os trabalhadores entre os dois setores no Distrito Federal, levando em consideração cada fonte de informação. A Tabela 1 apresenta essas informações. Pela RAIS, o setor de atuação foi obtido por meio da natureza jurídica dos contratantes, sendo excluídos os militares da análise de acordo com o Código Brasileiro de Ocupações (CBO)¹⁰. Na PNAD, foram considerados apenas os empregados estatutários como setor público, identificados na esfera federal e estadual, excluídos os militares, enquanto os trabalhadores com carteira de trabalho foram considerados como sendo setor privado¹¹. Foram consideradas apenas as pessoas com 14 anos ou mais de idade¹².

Tabela 1 - Distribuição dos trabalhadores entre os setores público e privado, RAIS e PNAD, Distrito Federal, 2014

	RAIS		PNAD		
	Pessoas	%	Pessoas	%	C.V.
Público	311.315	30,4%	199.435	24,2%	7%
Federal	161.763	15,8%	102.157	12,4%	10%
Estadual	107.979	10,5%	97.278	11,8%	8%
Empresa Pública e Outros	41.573	4,1%	-	-	-
Privado	713.159	69,6%	625.751	75,8%	3%
Total	1.024.474	100,0%	825.186	100,0%	2%

Fonte: RAIS/MTE e PNAD/IBGE, 2014

Obs.: Por se tratar de uma pesquisa amostral, são apresentados com as estimativas da PNAD os coeficientes de variação (CV). A partir da PNAD, não é possível determinar trabalhadores para a categoria "Empresas Públicas e Outros".

A partir das informações presentes na Tabela 1, é possível perceber que a composição dos grupos é diferente entre as fontes de informação. A RAIS apresenta um número consideravelmente maior de trabalhadores que a PNAD, em ambos os setores, com destaque para diferença existente entre os trabalhadores do setor público¹³. Tal diferença pode ser explicada pelo fato dos trabalhadores serem identificados pela unidade da

¹⁰ Optou-se por excluir os militares da análise, por duas razões: a primeira é que se trata de um grupo bastante distinto dos demais servidores públicos, com regras e dinâmicas particulares; a segunda se deve ao fato dos militares serem todos registrados no Distrito Federal, não sendo possível separar na RAIS quem de fato atua no local.

¹¹ Como o Distrito Federal tem a peculiar prerrogativa de atuar como município e estado, as variáveis declaradas como municipais foram ajustadas como estaduais. Ressalta-se que a maioria das informações já estava declarada como estadual, sendo os ajustes apenas marginais. Pessoas que informaram CBOs com códigos de militares também foram excluídas da análise.

¹² De acordo com o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, a partir dos 14 anos de idade, as pessoas podem entrar no mercado formal de trabalho como jovens aprendizes.

¹³ De acordo com a Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios de 2013/2014, da Codeplan, no Distrito Federal, existiam cerca de 133 mil trabalhadores do Governo do Distrito Federal, 121 mil trabalhadores da administração pública federal e 620 mil trabalhadores com carteira de trabalho.

Federação onde a empresa em que trabalham está registrada. Por exemplo, é possível que empresas registradas no DF contratem trabalhadores que moram e exercem suas atividades em outras cidades. O inverso também pode ser verdadeiro, com trabalhadores do DF registrados em empresas sediadas em outra cidade. Essa é uma das limitações da utilização dessa base de dados, o que exige que comparações entre os resultados sejam realizadas com cautela.

A Tabela 2 mostra o quantitativo de pessoas ocupadas e desocupadas no DF, segundo cada fonte de informação.

Tabela 2 - Pessoas ocupadas e desocupadas no Distrito Federal, 2014

	RAIS		PNAD		
	Pessoas	%	Pessoas	%	C.V.
Desocupado	299.924	22,6%	148.509	15,3%	6%
Ocupados formais	1.024.474	77,4%	825.186	84,7%	2%
Total	1.324.398	100,0%	973.695	100,0%	2%

Fonte: RAIS/MTE e PNAD/IBGE, 2014

Obs.: Por se tratar de uma pesquisa amostral, são apresentados com as estimativas da PNAD os coeficientes de variação (CV).

Apenas pelos dados da PNAD, pode-se ter certeza de que as pessoas classificadas como desocupadas realmente procuraram emprego na semana de referência da pesquisa (mês de setembro). Pela RAIS, o que se tem são as pessoas que, ao longo de 2014, tinham algum emprego formal no DF, mas que terminaram o ano sem vínculo ativo. Espera-se que essas pessoas simulem os desocupados nessa fonte de informações. Assim, sua amostra ficou com cerca de 1,32 milhão de pessoas, sendo quase 78% ocupadas formais. Na PNAD, a amostra expandida representa quase 1 milhão de pessoas, sendo 85% ocupadas formais.

Para estimar os diferenciais salariais e a participação no mercado de trabalho, foram utilizadas variáveis sociodemográficas das pessoas. As variáveis foram elencadas com base na revisão da literatura, com destaque para os trabalhos de Souza e Medeiros (2013) e Holanda Barbosa e Holanda Barbosa Filho (2012), e conforme a disponibilidade de informações em ambas as bases de dados. O Quadro 1 apresenta essas informações. As variáveis em negrito, descritas nas equações de salários, também foram utilizadas na equação de seleção.

Como variável de resposta, considerou-se o logaritmo dos salários. Como controles foram utilizados: a idade, como proxy para a experiência, considerando seu termo quadrático, tendo como hipótese que os rendimentos crescem com a experiência, porém a taxas decrescentes; *dummies* para os níveis de escolaridade concluídos, de modo a harmonizar as categorias existentes nas duas fontes de dados; *dummies* para os grandes grupos de ocupação, conforme classificações do Código Brasileiro de Ocupações (CBO)¹⁴, de modo a controlar possíveis diferenças oriundas do tipo de ocupação exercida por trabalhador nos rendimentos; o tempo que a pessoa está no seu emprego; e o logaritmo das horas trabalhadas. Na RAIS, utilizou-se ainda o tamanho do estabelecimento, particularmente importante nas análises do setor privado. Na PNAD, foi possível controlar por área urbana e pela raça/cor, sendo a primeira informação indisponível na RAIS, e a segunda, com problemas de preenchimento¹⁵.

¹⁴ Os grandes grupos de CBOs são compatíveis entre as fontes de informações. As classificações estão disponíveis no [Anexo 1](#).

¹⁵ A variável que investiga a raça/cor dos empregados apresenta um alto valor de não resposta. Dessa forma, optou-se por não utilizar tal variável nas especificações.

Para as equações de seleção, a RAIS mostrou-se muito mais limitada, uma vez que não existem informações acerca do background das pessoas que pudessem ser incorporadas à seleção. Desse modo, algumas das variáveis presentes na equação de salários foram utilizadas para a equação de seleção. Para a PNAD, foram acrescentados: uma variável *dummy* se a pessoa era a de referência no domicílio, a existência de filhos, acima e abaixo de 14 anos de idade, a renda domiciliar, excluída a renda do trabalho, se a pessoa frequenta a escola e o total de moradores no domicílio. Espera-se que essas variáveis contribuam para explicar a probabilidade de estar em um setor de ocupação e de estar ocupado.

Quadro 1 - Variáveis utilizadas nas equações de salário e seleção, RAIS e PNAD 2014

RAIS - Equação de Salários	
Logaritmo do salário	Remuneração média nominal do trabalhador de acordo com os meses trabalhados no ano.
Idade	Idade, em anos, e seu termo quadrático, como uma proxy para experiência.
Sexo	Uma <i>dummy</i> para homens, tendo como base as mulheres.
Escolaridade	Sete <i>dummies</i> para escolaridade (ensino fundamental completo e incompleto, ensino médio completo e incompleto, superior completo e incompleto e mestrado/doutorado), tendo como base as pessoas sem instrução.
Tamanho do Estabelecimento	Uma <i>dummy</i> para estabelecimentos com mais de 100 funcionários.
Tempo no emprego	Número de meses no emprego.
Logaritmo das horas trabalhadas	Horas semanais de trabalho contratadas.
Ocupação	Nove <i>dummies</i> , de acordo com o grande grupo da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tendo como base a categoria "Membros superiores do poder público, dirigentes e gerentes".
Funcionário Estadual	<i>Dummy</i> se o trabalhador é público e da esfera estadual.
PNAD - Equação de Salários	
Logaritmo do salário	Remuneração bruta do trabalho principal.
Idade	Idade em anos e seu termo quadrático, como uma proxy para experiência.
Sexo	Uma <i>dummy</i> para homens, tendo como base as mulheres.
Escolaridade	Sete <i>dummies</i> para escolaridade (ensino fundamental completo e incompleto, ensino médio completo e incompleto, superior completo e incompleto e mestrado/doutorado), tendo como base as pessoas sem instrução.
Negro	Uma <i>dummy</i> para pretos e pardos, tendo como base as demais categorias.
Urbano	Se o domicílio do morador se situa em área urbana, tendo rural como base.
Tempo no emprego	Tempo no emprego atual, em anos.
Logaritmo das horas trabalhadas	Horas semanais trabalhadas no trabalho principal.
Ocupação	Oito <i>dummies</i> , de acordo com o grande grupo da Classificação Brasileira de Ocupações, tendo como base a categoria "Membros superiores do poder público, dirigentes e gerentes".
Funcionário Estadual	<i>Dummy</i> se o trabalhador é público e da esfera estadual.
PNAD - Equação de Seleção	
Pessoa de referência	<i>Dummy</i> para identificar se a pessoa é a de referência no domicílio.
Filhos menores de 14 anos	<i>Dummy</i> para identificar se existem filhos menores de 14 anos no domicílio.
Filhos maiores de 14 anos	<i>Dummy</i> para identificar se existem filhos maiores de 14 anos no domicílio.
Renda domiciliar, excluída a do trabalho	Rendimento domiciliar total, excluída a renda proveniente do trabalho (se houver).
Frequenta escola	<i>Dummy</i> que identifica se a pessoa frequenta a escola.
Total de moradores	Número de moradores no domicílio.

Fonte: Elaboração com base nas informações da RAIS/MTE e PNAD/IBGE

Obs.: As variáveis em negrito nas equações de salários também foram utilizadas nas equações de seleção.

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas (médias e proporções) para as variáveis utilizadas nas equações de seleção.

Tabela 3 - Estatísticas descritivas, RAIS e PNAD, 2013

	RAIS			PNAD		
	Pub. Total	Pub. Estadual	Privado	Pub. Total	Pub. Estadual	Privado
Salário	6955	6197	1522	6297	5215	1557
Púb. Estadual	35%	100%	-	49%	100%	-
Idade	43	43	34	43	43	35
Ens. Superior	59%	53%	15%	67%	71%	21%
Ens. Superior incompleto	7%	15%	5%	5%	3%	9%
Ens. Médio	23%	25%	50%	17%	19%	38%
Ens. Médio incompleto	1%	1%	9%	0%	1%	7%
Ens. Fundamental	3%	2%	11%	0%	0%	8%
Ens. Fund. incompleto	3%	2%	9%	1%	1%	12%
Mestrado/Doutorado	4%	1%	1%	9%	5%	1%
Negro	-	-	-	44%	50%	62%
Masculino	48%	35%	58%	44%	37%	58%
Urbano	-	-	-	99%	99%	96%
Tempo de emprego	13	13	3	14	14	5
Horas Trabalhadas	38	37	41	39	39	40
cbo_1	9%	2%	4%	10%	4%	7%
cbo_2	30%	35%	8%	46%	55%	13%
cbo_3	18%	27%	8%	20%	18%	9%
cbo_4	37%	30%	25%	14%	11%	22%
cbo_5	4%	6%	35%	7%	10%	34%
cbo_6	0%	0%	1%	0%	0%	1%
cbo_7	1%	0%	15%	2%	2%	11%
cbo_8	0%	0%	2%	0%	0%	1%
cbo_9	0%	0%	2%	0%	0%	2%
Tamanho do estabelecimento	97%	99%	45%	-	-	-

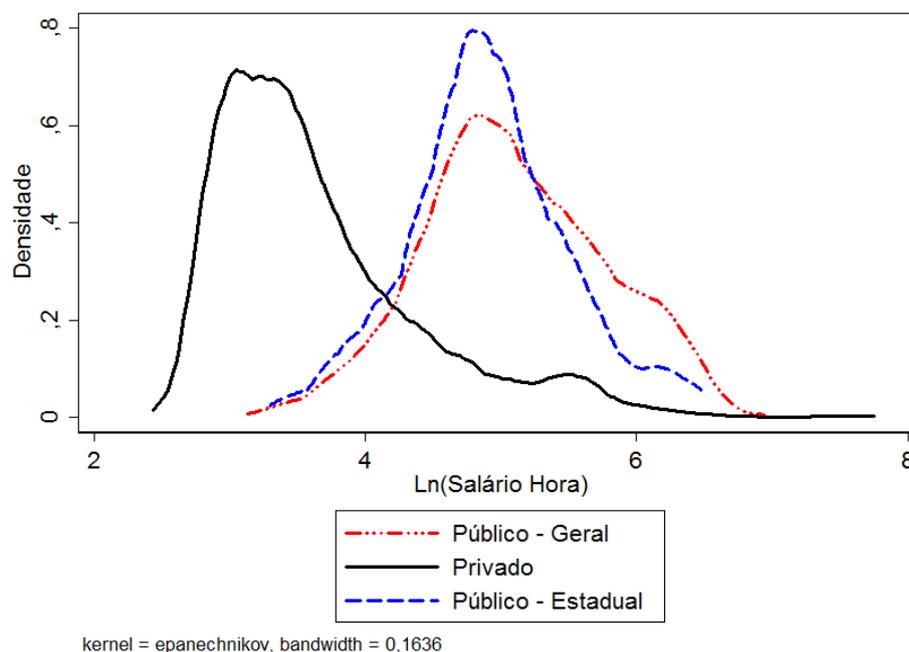
Fonte: RAIS/MTE e PNAD/IBGE, 2014

Obs.: As horas trabalhadas e os salários estão apresentados em nível, para facilitar a leitura das informações. O tempo no emprego da RAIS foi ajustado para anos, para facilitar a leitura da informação. Na PNAD, existem escolaridades não determinadas, ausentes da tabela.

De um modo geral, percebe-se que os dados entre as duas fontes de informação são relativamente consistentes. Diferenças mais acentuadas são notadas na variável de sexo, algumas educacionais e de ocupação. Como a composição dos grupos são diferentes nas duas fontes de dados, conforme também foi possível observar por meio das informações presentes na Tabela 1, comparações diretas entre magnitudes observadas nas duas fontes de informações não serão realizadas, apenas serão feitos paralelos entre as tendências.

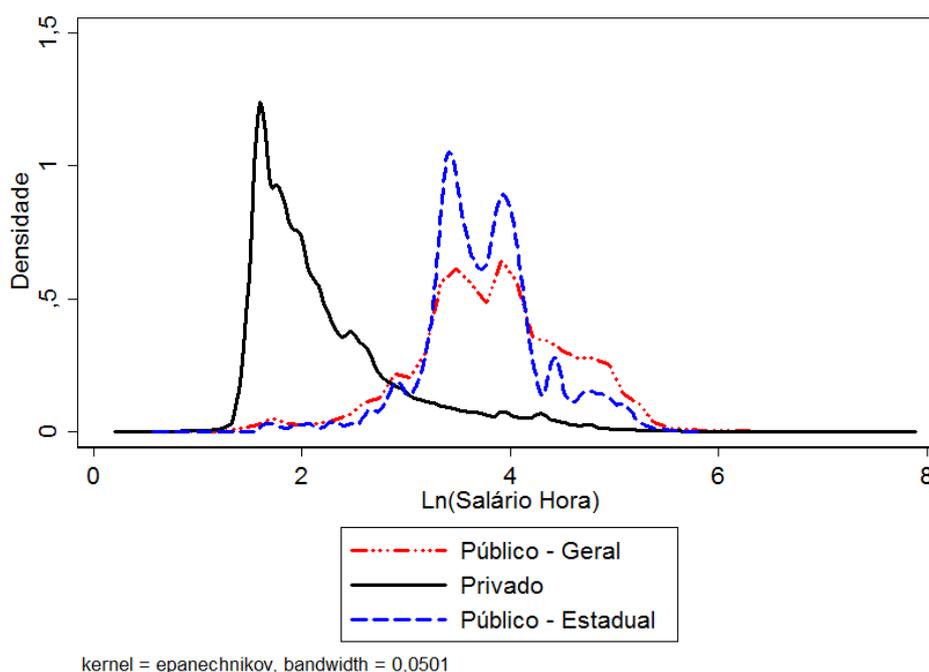
Em ambas as bases de dados, é observada uma importante diferença entre o salário médio dos trabalhadores do setor público e privado, sendo o rendimento dos primeiros quatro vezes maior. Contudo, tal comparação é ingênua, uma vez que não leva em consideração vários atributos, como, por exemplo, a escolaridade, as horas trabalhadas e a experiência dos trabalhadores, fatores que serão considerados nas equações de salário. O Gráfico 4 apresenta a distribuição logaritmo dos salários-hora para os setores públicos (geral e estadual) e privado, segundo os dados da PNAD¹⁶.

¹⁶ Os salários estão divididos pelas horas de trabalho, de modo a levar em consideração o fato de que trabalhadores podem apresentar maiores rendimentos por trabalharem mais tempo. Nas equações de salários, as horas de trabalho serão consideradas como controle. Os dados são apresentados em log, de modo a suavizar a distribuição e facilitar a visualização.

Gráfico 4 - Distribuição do log dos salários-hora público (total), público (estadual) e privado no DF - 2014 (PNAD)

Fonte: PNAD 2014/IBGE

As distribuições do log dos salários-hora, pela PNAD, mostram como os rendimentos do setor público são consideravelmente deslocados dos rendimentos do setor privado. É possível notar que a distribuição dos servidores estaduais é levemente mais à esquerda que o setor público em geral. Um ponto de destaque é o formato das distribuições: enquanto no setor privado há uma alta assimetria à direita, as distribuições do setor público são muito mais simétricas, com destaque para o setor público estadual. O Gráfico 5 apresenta essas mesmas informações de acordo com os dados da RAIS.

Gráfico 5 - Distribuição do log dos salários-hora público (total), público (estadual) e privado no DF - 2014 (RAIS)

Fonte: RAIS 2014

Pela RAIS, a distribuição dos salários segue a mesma tendência observada nos dados da PNAD, com as distribuições dos setores públicos distanciadas à direita da distribuição do setor privado. A principal diferença entre as duas bases de dados fica por conta da dispersão e da amplitude mais elevada dos salários, observada na RAIS.

A Tabela 3 mostra ainda que os trabalhadores do setor público são muito mais escolarizados, sendo a maioria com ensino superior completo, além de serem mais experientes (mais velhos). O tempo no emprego também indica que os trabalhadores do setor público permanecem muito mais tempo no mesmo trabalho *vis-à-vis* o setor privado – três a quatro vezes mais, provável reflexo da estabilidade oferecida nesse setor. No que diz respeito às horas de trabalho, os dados indicam maior tempo para os trabalhadores do setor privado. Os homens estão mais presentes no setor privado, enquanto as mulheres são maioria no setor público. Os dados de raça/cor, presentes na PNAD, indicam uma sub-representação dos negros no setor público, uma vez que o DF tem cerca 57% da sua população autodeclarada negra.

5. RESULTADOS

As equações de seleção (Anexo 2 e Anexo 4) mostram que a probabilidade de estar ocupado aumenta com a idade, porém a taxas decrescentes. As variáveis educacionais apontam uma maior chance de ocupação para os níveis de educação, com destaque para o ensino superior, seja este completo ou incompleto, e para a pós-graduação (mestrado ou doutorado). Uma diferença fica por conta do sexo, que aponta para maiores chances de ocupação para os homens na PNAD, enquanto na RAIS, a chance é menor. Isso é muito provavelmente reflexo da limitação da RAIS, uma vez que a desocupação é simulada por aquelas pessoas que estiveram empregadas em algum momento no ano de 2014. Como as mulheres apresentam participação mais baixa no mercado de trabalho em relação aos homens, sua representatividade nessa base de dados fica comprometida. Além disso, a falta de outras variáveis de controle, mais associadas às condições familiares, principalmente relacionadas à presença de filhos, pode ser uma outra explicação para tal resultado. A presença de filhos, raça/cor, domicílios em área urbana e o tamanho da família não apresentam diferenças significativas na ocupação, contudo, ser a pessoa de referência aumenta as chances, enquanto ser estudante ou apresentar maior renda domiciliar, excluída a renda do trabalho pessoal, diminuem as chances.

Para a equação de participação no setor público, os movimentos são os mesmos observados para a equação de ocupação, com a diferença de que, para a PNAD, o sexo, a renda e o estudo passam a não ser significativos.

Com relação às equações de salários (Anexo 3 e Anexo 5), os resultados, utilizando ambas as bases de dados, vão de acordo com os resultados encontrados na literatura: retornos crescentes, a taxas decrescentes, com a idade; retornos crescentes com a escolaridade, com destaque para os níveis superiores e de pós-graduação; são maiores para os homens; são menores para negros (PNAD), maiores com as horas trabalhadas (RAIS) e com o tempo no emprego; e maiores com o tamanho das empresas (RAIS). Os termos de correção para o viés de autoseleção de mostram significativos em todas as equações (pelo menos 5% de significância).

Com relação aos diferenciais salariais, a Tabela 4 apresenta os valores observados e simulados com base na RAIS, sem considerar e considerando as correções para autoseleção.

Tabela 4 - Salários observados e simulados para os setores públicos (total e estadual) e privado, RAIS, 2014

Setores	Método	Observado	Simulado	Observado/Simulado
Públicos Total		6.954	4.355	160%
Públicos Estadual	Sem correção	6.197	3.944	157%
Privado		1.522	3.354	45%
Públicos Total		6.955	4.392	158%
Públicos Estadual	Correção Setor	6.197	3.953	157%
Privado		1.522	3.266	47%
Públicos Total		6.954	4.504	154%
Públicos Estadual	Correção Setor e Ocupação	6.197	4.122	150%
Privado		1.522	3.246	47%

Fonte: RAIS 2014/MTE

Os resultados apontam para um considerável diferencial salarial entre o valor observado e o valor simulado para os trabalhadores do setor público, i. e., aplicando a composição dos trabalhadores do setor público para dentro do mercado de trabalho privado. Os resultados indicam que, sem correção para o viés de autosseleção, mas controlando por todas as demais variáveis, os trabalhadores públicos em geral (considerando tanto os trabalhadores da esfera federal quanto estadual) recebiam, em 2014, 60% a mais do que os trabalhadores do setor privado.

Considerando somente os trabalhadores estaduais, o resultado é um pouco menor: 57%. Isso mostra que o setor público no DF apresenta um alto diferencial público-privado, sendo esse diferencial mais acentuado para os servidores federais. De outra parte, os trabalhadores privados recebiam 45% do montante que teriam se, com as mesmas características, estivessem atuando no setor público.

Esse resultado significa que, depois de controlados os atributos pessoais, a diferença salarial entre o setor público e o privado se reduz demasiadamente daquela observada sem nenhum controle, mas permanece bastante elevada. Quando considerados os possíveis vieses de autosseleção, os diferenciais se reduzem levemente, porém permanecem ainda em patamares altos. O setor público como um todo reduz seu diferencial para 54%, e o setor público estadual, para 50%.

A Tabela 5 apresenta o mesmo exercício com os dados da PNAD.

Tabela 5 - Salários observados e simulados para os setores públicos (total e estadual) e privado, PNAD, 2014

Setores	Método	Observado	Simulado	Observado/Simulado
Públicos Total		6.297	3.554	177%
Públicos Estadual	Sem correção	5.214	3.350	156%
Privado		1.557	4.148	38%
Públicos Total		6.297	3.669	172%
Públicos Estadual	Correção Setor	5.215	3.465	150%
Privado		1.557	4.000	39%
Públicos Total		6.298	3.606	175%
Públicos Estadual	Correção Setor e Ocupação	5.215	3.397	154%
Privado		1.557	4.100	38%

Fonte: PNAD 2014/IBGE

Assim como na RAIS, os dados da PNAD também mostram um considerável diferencial de salários em favor do setor público. Sem considerar a correção para o viés de seleção, os rendimentos do setor público como um todo são 77% maior, sendo consideravelmente menor para os servidores estaduais, 56%. Esse resultado ajuda a evidenciar duas fontes de diferenciação salarial no Distrito Federal: existe uma importante diferença entre os rendimentos públicos federais e estaduais no território, que, quando contrastadas com o setor privado, expõe um enorme abismo entre esses setores. Na simulação do salário que seria recebido pelos trabalhadores do setor privado caso estivessem no setor público, o valor observado é apenas 38% do simulado. Com a correção para possíveis vieses de autosseleção, os resultados pouco se modificam.

Entrando na discussão acerca da desigualdade da distribuição dos rendimentos do trabalho, a Tabela 6 apresenta os Índices de Gini, calculados caso todos os salários fossem pagos de acordo com o mercado de trabalho privado, e sua razão para o Índice de Gini

observado, que era de 0,572 pelos dados da RAIS e de 0,532, pelos dados da PNAD em 2014.

Tabela 6 - Índice de Gini dos rendimentos do trabalho simulados e razão sobre o observado - DF, 2014

Método	RAIS		PNAD	
	Simulado	Razão	Simulado	Razão
Sem correção	0,432	75%	0,384	72%
Correção Setor	0,446	78%	0,394	74%
Correção Setor e Ocupação	0,449	79%	0,389	73%

Fonte: RAIS/MTE e PNAD/IBGE, 2014

Os resultados simulados indicam que a desigualdade no Distrito Federal poderia ser entre 20% e 28% menor que a observada caso todos os trabalhadores da capital Federal fossem remunerados de acordo com os coeficientes estimados para o mercado de trabalho privado. A exemplo dos resultados encontrados nas equações de salários, as simulações de desigualdade também são pouco sensíveis ao método de estimação. Todavia, é preciso levar em consideração que esse resultado é apenas potencial, uma vez que os recursos economizados com as despesas com pessoal poderiam ser aplicados de forma a reduzir ou reforçar desigualdades (Souza e Medeiros, 2013).

6. DISCUSSÃO

Os resultados apontam para um elevado diferencial salarial público-privado no Distrito Federal, muito mais elevados que os resultados encontrados para o Brasil, por exemplo, nos trabalhos de Souza e Medeiros (2013) – diferença entre 15% e 20% e Holanda Barbosa e Holanda Barbosa Filho (2012) – diferença de cerca de 20%. Os valores aqui calculados são semelhantes aos apontados por Foguel *et al.* (2000) para o Distrito Federal, que variavam entre 44% e 50% para os servidores estaduais em estudo aplicado à PNAD de 1995. Ressalta-se que os autores apontaram o Distrito Federal como a região com o maior diferencial salarial entre os setores público e privado.

Tal diferencial salarial atinge o território de duas maneiras: enquanto os salários dos servidores públicos federais são consideravelmente mais elevados, em média, que os salários dos servidores estaduais, existe uma enorme diferença entre estas duas esferas do setor público e o setor privado. Do ponto de vista das finanças públicas do Governo do Distrito Federal, tal situação pode fazer com que seus servidores demandem cada vez mais aumentos salariais, tendo como referência os servidores públicos federais, pressionando e direcionando o orçamento local para as despesas com pessoal. De fato, a evolução da relação entre a despesa com pessoal e a receita corrente líquida parece apontar para essa direção.

Pelos resultados encontrados, caso os salários dos servidores estaduais fossem pagos de acordo com os salários do setor privado, as despesas com pessoal poderiam ser reduzidas em, pelo menos, 50%. Todavia, conforme destacam Souza e Medeiros (2013), é preciso levar em consideração que existem discriminações no mercado de trabalho privado, como em relação ao sexo e à raça/cor, que não devem ser reproduzidas em qualquer mercado de trabalho.

O fato do Distrito Federal abrigar o governo central do Brasil faz com que o local tenha uma alta presença de servidores públicos federais, maior que em qualquer outra cidade do País. Do ponto de vista das interações sociais, à la Veblen (1965), tal proximidade e convívio entre servidores das duas esferas podem contribuir de maneira mais intensa na luta por equiparações salariais que garantam padrões de consumo semelhantes. Tal movimento faz com que os dois setores se distanciem cada vez mais do setor privado, com potencial contribuição para aumentos de desigualdade.

Do ponto de vista do setor privado, o nível dos salários pagos por esse setor sugere que as possibilidades de competir por mão de obra qualificada dentro do Distrito Federal são bastante reduzidas. De outra parte, dada a menor dispersão de rendimentos no setor público, com uma distribuição mais simétrica e à direta do setor privado, os trabalhadores de menor qualificação também tendem a procurar oportunidades no setor público, conforme preconizado no modelo de Roy (1951). Sendo o setor público mais atraente tanto para os trabalhadores mais qualificados quanto para os menos qualificados dentro do DF, o setor privado tende a ter de oferecer maiores salários para atrair qualquer tipo de mão de obra, que, muito provavelmente, não se refletem em maiores níveis de produtividade.

Essa poderia ser uma das explicações para que o DF seja um local muito pouco atraente para algumas atividades, como as industriais, uma vez que o custo do insumo trabalho acaba-se tornando muito elevado. A indústria representa cerca de 6,5% do PIB

local, sendo quase dois terços desse valor referente à construção civil¹⁷, atividade intensiva em mão-de-obra e dependente da oferta local desse insumo. Diminuições nos diferenciais salariais poderiam fazer com que o setor privado do DF fosse mais competitivo e, potencialmente, atraísse mais atividades e, dessa forma, gerasse mais empregos.

Ressalta-se que, para dar sustentação a tais hipóteses, estudos mais específicos sobre o tema precisam ser conduzidos.

¹⁷ Fonte: IBGE e Codeplan.

http://www.codeplan.df.gov.br/images/CODEPLAN/PDF/pesquisa_socioeconomica/contas_regionais/PIB-DF_2010_2013.pdf

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi estimar o diferencial salarial entre os setores público e privado no Distrito Federal. Para tanto, foram utilizadas duas fontes de informações, a RAIS e a PNAD de 2014. Foram estimados os diferenciais sem considerar e considerando vieses de autoseleção para o setor de ocupação e para a ocupação em si. Os resultados apontam para um elevado diferencial salarial na capital Federal, variando entre 54% e 77%, conforme a base de dados e a metodologia utilizada. Considerando somente os servidores públicos estaduais, os resultados variaram entre 50% e 57%. No que tange à desigualdade, caso todos os trabalhadores fossem remunerados dentro do mercado privado, esta poderia ser entre 20% e 25% menor. Ressalta-se que os resultados são pouco sensíveis às correções de autoseleção.

Esses resultados podem ter impactos no mercado de trabalho do setor privado, uma vez que o mercado de trabalho do setor público parece ser capaz de atrair todos os tipos de trabalhadores, sejam estes de maior ou menor qualificação. Uma agenda de pesquisa derivada deste estudo seria procurar determinar quais são os mecanismos que levam tal diferencial salarial ser tão mais elevado no Distrito Federal *vis-à-vis* o restante do País. Outra agenda seria verificar quais são as implicações dos diferenciais aqui encontrados para a dinâmica produtiva local, dado o grande peso das atividades públicas no PIB do Distrito Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **The journal of political economy**, p. 9–49, 1962.
- BELLANTE, D.; LINK, A. N. Are public sector workers more risk averse than private sector workers? **Industrial & Labor Relations Review**, v. 34, n. 3, p. 408–412, 1981.
- BELLUZO, W.; ANUATTI-NETO, F.; PAZELLO, E. T. Distribuição de Salários e o Diferencial Público-Privado no Brasil. v. 4, n. 59, p. 511–53, 2005.
- BRASIL. Lei complementar 101, de 4 de maio 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.
- BURSTEIN, M. L.; LEWIS, H. G. **Unionism and Relative Wages in the United States: An Empirical Inquiry**. [s.l.] JSTOR, 1965.
- EHRENBERG, R. G.; SCHWARZ, J. L. **Public sector labor markets**. [s.l.] National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA, 1983.
- EMILIO, D.; PONCZEK, V.; BOTELHO, F. Evaluating the wage differential between public and private sectors in Brazil. **Revista de Economia Política**, v. 32, n. 1, p. 72–86, 2012.
- FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, p. 1–50, 2002.
- FOGUEL, M. et al. The Public-Private Wage gap in Brazil. v. 54, 2000.
- GUNDERSON, M. Earnings differentials between the public and private sectors. **Canadian Journal of Economics**, p. 228–242, 1979.
- HECKMAN, J. J. **Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions)**. [s.l.] National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA, 1977.
- HOLANDA, A. L. N. Diferencial de salários entre os setores público e privado: uma resenha da literatura. v. 1457, n. IPEA, 2009.
- HOLANDA BARBOSA, A. L. N.; HOLANDA BARBOSA FILHO, F. Diferencial de salários entre os setores público e privado no Brasil: um modelo de escolha endógena. n. IPEA, 2012.
- MINCER, J. A. Schooling and earnings. In: **Schooling, experience, and earnings**. [s.l.] NBER, 1974. p. 41–63.
- ROY, A. D. Some thoughts on the distribution of earnings. **Oxford economic papers**, v. 3, n. 2, p. 135–146, 1951.
- SILVA, P. L. N.; PESSOA, D. G. C.; LILA, M. F. Análise estatística de dados da PNAD: incorporando a estrutura do plano amostral. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 4, p. 659–670, 2002.
- SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade de Renda per capita no Brasil. v. 43, p. 5–28, 2013.
- TAUBMAN, P.; WACHTER, M. L. Segmented labor markets. **Handbook of labor economics**, v. 2, p. 1183–1217, 1986.

VAZ, D. V.; HOFFMANN, R. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 2, p. 199–232, 2007.

VEBLEN, T. **The Theory of the Leisure Class**. 1899. [s.l.] AM Kelley, bookseller, 1965.

ANEXOS

ANEXO 1 - Classificação CBO 2002 - Grandes Grupos

cbo_1	Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes
cbo_2	Profissionais das ciências e das artes
cbo_3	Técnicos de nível médio
cbo_4	Trabalhadores de serviços administrativos
cbo_5	Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados
cbo_6	Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca
cbo_7	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais
cbo_8	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais
cbo_9	Trabalhadores de manutenção e reparação

ANEXO 2 - Equações de seleção, Setor e Ocupação - RAIS 2014

Dependentes	Ocupado	Público
Idade	0,0448*** (0,000648)	0,0545*** (0,000819)
Idade ²	-0,000290*** (8,38e-06)	-0,000101*** (9,75e-06)
Masculino	-0,0596*** (0,00259)	-0,111*** (0,00286)
Ens. Fund. Incompleto	0,239*** (0,0247)	1,495*** (0,100)
Ens. Fund. Completo	0,307*** (0,0247)	1,481*** (0,100)
Ens. Med. Incompleto	0,369*** (0,0248)	1,166*** (0,101)
Ens. Med. Completo	0,499*** (0,0245)	1,963*** (0,100)
Ens. Sup. Incompleto	0,783*** (0,0251)	2,820*** (0,100)
Ens. Sup. Completo	1,082*** (0,0246)	3,233*** (0,100)
Mestrado/Doutorado	1,193*** (0,0285)	3,511*** (0,101)
Constante	-0,951*** (0,0272)	-4,894*** (0,101)
athrho	0,431*** (0,00246)	
Observações	1,324,398	1,324,398

Erros padrões entre parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ANEXO 3 - Equações de salários - RAIS 2014

Dependente = Ln(Salário)	Sem correção		Correção Setor		Correção Setor e Ocupação	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Servidor estadual	-0,132*** (0,00226)		-0,132*** (0,00226)		-0,134*** (0,00226)	
Idade	0,0502*** (0,000672)	0,0415*** (0,000316)	0,0330*** (0,00105)	0,0537*** (0,000349)	0,0689*** (0,000971)	0,0585*** (0,000365)
Idade ²	-0,000553*** (7,43e-06)	-0,000419*** (4,10e-06)	-0,000463*** (8,54e-06)	-0,000430*** (4,08e-06)	-0,000624*** (7,88e-06)	-0,000670*** (4,91e-06)
Masculino	0,163*** (0,00204)	0,230*** (0,00125)	0,187*** (0,00232)	0,203*** (0,00129)	0,130*** (0,00238)	0,231*** (0,00124)
Ens. Fund. Incompleto	0,0917 (0,152)	0,134*** (0,0119)	-0,318** (0,153)	0,353*** (0,0121)	0,299** (0,152)	0,102*** (0,0118)
Ens. Fund. Completo	-0,0538 (0,152)	0,171*** (0,0118)	-0,461*** (0,153)	0,383*** (0,0121)	0,148 (0,152)	0,153*** (0,0118)
Ens. Med. Incompleto	0,0170 (0,152)	0,186*** (0,0119)	-0,281* (0,153)	0,359*** (0,0120)	0,186 (0,152)	0,184*** (0,0118)
Ens. Med. Completo	0,276* (0,152)	0,357*** (0,0118)	-0,237 (0,154)	0,683*** (0,0124)	0,611*** (0,152)	0,327*** (0,0117)
Ens. Sup. Incompleto	0,372** (0,152)	0,654*** (0,0121)	-0,334** (0,155)	1,229*** (0,0140)	0,947*** (0,153)	0,534*** (0,0121)
Ens. Sup. Completo	0,818*** (0,152)	1,199*** (0,0119)	0,0343 (0,156)	1,863*** (0,0145)	1,537*** (0,154)	0,941*** (0,0122)
Mestrado/Doutorado	0,748*** (0,152)	1,603*** (0,0141)	-0,0862 (0,157)	2,224*** (0,0160)	1,544*** (0,155)	1,218*** (0,0146)
Tamanho do estabelecimento	0,178*** (0,00622)	0,184*** (0,00119)	0,173*** (0,00622)	0,186*** (0,00118)	0,176*** (0,00621)	0,183*** (0,00118)
Tempo no emprego	0,00185*** (1,02e-05)	0,00295*** (1,24e-05)	0,00185*** (1,02e-05)	0,00288*** (1,24e-05)	0,00186*** (1,02e-05)	0,00290*** (1,23e-05)
Ln(Horas de trabalho)	0,272*** (0,00527)	0,349*** (0,00280)	0,272*** (0,00527)	0,330*** (0,00280)	0,272*** (0,00527)	0,370*** (0,00279)
cbo_2	0,121*** (0,00379)	-0,216*** (0,00372)	0,119*** (0,00378)	-0,214*** (0,00370)	0,123*** (0,00378)	-0,196*** (0,00371)
cbo_3	-0,195*** (0,00411)	-0,367*** (0,00358)	-0,198*** (0,00411)	-0,363*** (0,00357)	-0,195*** (0,00411)	-0,346*** (0,00357)
cbo_4	-0,387*** (0,00371)	-0,417*** (0,00321)	-0,389*** (0,00371)	-0,414*** (0,00319)	-0,383*** (0,00371)	-0,406*** (0,00319)
cbo_5	-0,257*** (0,00588)	-0,540*** (0,00319)	-0,260*** (0,00588)	-0,538*** (0,00318)	-0,259*** (0,00588)	-0,522*** (0,00318)
cbo_6	-0,686*** (0,0331)	-0,611*** (0,00638)	-0,694*** (0,0330)	-0,610*** (0,00635)	-0,697*** (0,0330)	-0,599*** (0,00634)
cbo_7	-0,397*** (0,00954)	-0,441*** (0,00344)	-0,412*** (0,00956)	-0,440*** (0,00343)	-0,405*** (0,00954)	-0,426*** (0,00342)
cbo_8	-0,657*** (0,0665)	-0,456*** (0,00532)	-0,682*** (0,0664)	-0,455*** (0,00530)	-0,658*** (0,0664)	-0,444*** (0,00529)
cbo_9	-0,515*** (0,0195)	-0,364*** (0,00504)	-0,534*** (0,0195)	-0,362*** (0,00502)	-0,519*** (0,0195)	-0,347*** (0,00502)
Lambda			-0,328*** (0,0154)	1,342*** (0,0167)	1,782*** (0,0667)	1,852*** (0,0202)
Constante	5,859*** (0,154)	4,811*** (0,0167)	7,386*** (0,169)	4,428*** (0,0172)	3,684*** (0,174)	3,659*** (0,0208)
Observações	311.315	713.159	311.315	713.159	311.315	713.159
R ²	0,454	0,527	0,455	0,531	0,455	0,533

Erros padrões entre parênteses
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ANEXO 4 - Equações de seleção, Setor e Ocupação - PNAD 2014

Dependente	Ocupação	Público
Idade	0,156*** (0,00847)	0,176*** (0,0141)
Idade ²	-0,00198*** (0,000102)	-0,00184*** (0,000150)
Ens. Sup. Completo	0,940*** (0,0954)	2,318*** (0,345)
Ens. Sup. Incompleto	0,910*** (0,116)	1,546*** (0,329)
Ens. Med. Completo	0,528*** (0,0913)	1,321*** (0,341)
Ens. Med. Incompleto	0,358*** (0,105)	0,531 (0,411)
Ens. Fun. Completo	0,393*** (0,104)	0,280 (0,408)
Ens. Fun. Incompleto	0,178* (0,0961)	0,323 (0,373)
Mestrado/Doutorado	1,398*** (0,214)	2,580*** (0,370)
Negro	-0,0379 (0,0354)	-0,0389 (0,0517)
Masculino	0,669*** (0,0381)	-0,0434 (0,0498)
Pessoa de referência	0,178*** (0,0364)	0,237*** (0,0543)
Filho menor de 14 anos	-0,0278 (0,0301)	0,0185 (0,0662)
Filho maior de 14 anos	0,00407 (0,0260)	0,110* (0,0558)
Renda domiciliar (excluída própria do trabalho)	-2,74e-05*** (4,19e-06)	-2,00e-06 (5,05e-06)
Frequência à escola	-0,551*** (0,0618)	0,104 (0,116)
Urbano	-0,109 (0,0974)	-0,0401 (0,109)
Total de moradores no domicílio	-0,00930 (0,0196)	-0,0579 (0,0368)
Constante	-2,673*** (0,217)	-6,735*** (0,486)
athrho	1,432*** (0,116)	
Observações	9.377	9.377

Erros padrões entre parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ANEXO 5 - Equações de salários, PNAD 2014

Dependente = Ln (Ren. Bruto do Trab. Principal)	Sem correção		Correção Setor		Correção Setor e Ocupação	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Servidor estadual	-0,343*** (0,0497)		-0,338*** (0,0495)		-0,338*** (0,0495)	
Idade	0,0286* (0,0158)	0,0415*** (0,00522)	-0,0252 (0,0268)	0,0297*** (0,00577)	-0,0252 (0,0268)	0,0297*** (0,00577)
Idade ²	-0,000272 (0,000174)	-0,000436*** (6,90e-05)	0,000286 (0,000278)	-0,000319*** (7,35e-05)	0,000286 (0,000278)	-0,000319*** (7,35e-05)
Ens. Sup. Completo	0,609*** (0,0898)	0,815*** (0,0833)	-0,141 (0,363)	0,577*** (0,106)	-0,141 (0,363)	0,577*** (0,106)
Ens. Sup. Incompleto	0,583*** (0,112)	0,459*** (0,0836)	0,0371 (0,285)	0,372*** (0,0874)	0,0371 (0,285)	0,372*** (0,0874)
Ens. Med. Completo	0,249*** (0,0872)	0,184** (0,0724)	-0,202 (0,222)	0,118 (0,0742)	-0,202 (0,222)	0,118 (0,0742)
Ens. Med. Incompleto	0,0911 (0,323)	0,111 (0,0763)	-0,123 (0,343)	0,0743 (0,0751)	-0,123 (0,343)	0,0743 (0,0751)
Ens. Fun. Completo	0,120 (0,273)	0,0389 (0,0754)	0,0283 (0,247)	0,0239 (0,0732)	0,0283 (0,247)	0,0239 (0,0732)
Ens. Fun. Incompleto	0,151 (0,173)	-0,0723 (0,0721)	0,00148 (0,179)	-0,0807 (0,0701)	0,00148 (0,179)	-0,0807 (0,0701)
Mestrado/Doutorado	0,787*** (0,105)	1,392*** (0,144)	-0,0422 (0,401)	1,010*** (0,195)	-0,0422 (0,401)	1,010*** (0,195)
Negro	-0,178*** (0,0456)	-0,103*** (0,0234)	-0,161*** (0,0462)	-0,0926*** (0,0235)	-0,161*** (0,0462)	-0,0926*** (0,0235)
Masculino	0,168*** (0,0456)	0,201*** (0,0232)	0,175*** (0,0452)	0,205*** (0,0230)	0,175*** (0,0452)	0,205*** (0,0230)
Urbano	0,212*** (0,0742)	-0,0158 (0,0875)	0,225*** (0,0794)	-0,0198 (0,0860)	0,225*** (0,0794)	-0,0198 (0,0860)
Tempo no Emprego	0,0131*** (0,00310)	0,0172*** (0,00211)	0,0131*** (0,00307)	0,0164*** (0,00212)	0,0131*** (0,00307)	0,0164*** (0,00212)
Ln (Horas de trabalho)	-0,0698 (0,215)	0,0306 (0,0523)	-0,0681 (0,216)	0,0407 (0,0552)	-0,0681 (0,216)	0,0407 (0,0552)
cbo_2	0,145** (0,0708)	-0,279*** (0,0643)	0,149** (0,0716)	-0,260*** (0,0648)	0,149** (0,0716)	-0,260*** (0,0648)
cbo_3	-0,256*** (0,0827)	-0,506*** (0,0624)	-0,250*** (0,0838)	-0,492*** (0,0616)	-0,250*** (0,0838)	-0,492*** (0,0616)
cbo_4	-0,292*** (0,0892)	-0,721*** (0,0582)	-0,286*** (0,0899)	-0,710*** (0,0582)	-0,286*** (0,0899)	-0,710*** (0,0582)
cbo_5	-0,138 (0,105)	-0,736*** (0,0615)	-0,132 (0,106)	-0,723*** (0,0617)	-0,132 (0,106)	-0,723*** (0,0617)
cbo_6		-0,915*** (0,110)		-0,911*** (0,110)		-0,911*** (0,110)
cbo_7	-0,660*** (0,135)	-0,561*** (0,0688)	-0,626*** (0,133)	-0,544*** (0,0688)	-0,626*** (0,133)	-0,544*** (0,0688)
cbo_8	-0,340*** (0,0860)	-0,624*** (0,0915)	-0,276*** (0,0915)	-0,620*** (0,0907)	-0,276*** (0,0915)	-0,620*** (0,0907)
cbo_9		-0,547*** (0,112)		-0,531*** (0,113)		-0,531*** (0,113)
Lambda			-0,387** (0,178)	-0,572*** (0,175)	-0,387** (0,178)	-0,572*** (0,175)
Constante	7,573*** (0,912)	6,528*** (0,239)	9,946*** (1,402)	6,742*** (0,245)	9,946*** (1,402)	6,742*** (0,245)
Observações	9388	9388	9388	9388	9388	9388
R ²	0,370	0,606	0,374	0,609	0,374	0,609

Erros padrões entre parênteses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Comitê Editorial

LUCIO RENNÓ
Presidente

MARTINHO BEZERRA DE PAIVA
Diretor Administrativo e Financeiro

BRUNO DE OLIVEIRA CRUZ
Diretor de Estudos e Pesquisas
Socioeconômicas

ANA MARIA NOGALES VASCONCELOS
Diretora de Estudos e Políticas Sociais

ALDO PAVIANI
Diretor de Estudos Urbanos e Ambientais

Abimael Tavares da Silva
Gerente de Apoio Administrativo

Cláudia Marina Pires
Gerente de Administração de Pessoal

Cristina Botti de Souza Rossetto
Gerente de Demografia, Estatística e
Geoinformação

Frederico Bertholini Santos Rodrigues
Gerente de Estudos Regional e Metropolitano

Iraci Peixoto
Gerente de Pesquisas Socioeconômicas

Lidia Cristina Silva Barbosa
Gerente de Estudos e Análises de Proteção
Social

Jusçanio Umbelino de Souza
Gerente de Contas e Estudos Setoriais

Marcelo Borges de Andrade
Gerente de Tecnologia da Informação

Francisco Francismar Pereira
Gerente Administrativo e Financeiro

Alexandre Barbosa Brandão da Costa
Gerente de Estudos Ambientais

Sérgio Ulisses Silva Jatobá
Gerente de Estudos Urbanos

Revisão e copidesque
Eliane Menezes

Editoração Eletrônica
Maurício Suda

**Companhia de Planejamento
do Distrito Federal - Codeplan**

Setor de Administração Municipal
SAM, Bloco H, Setores Complementares
Ed. Sede Codeplan
CEP: 70620-080 - Brasília-DF
Fone: (0xx61) 3342-2222
www.codeplan.df.gov.br
codeplan@codeplan.df.gov.br



**Secretaria de
Planejamento,
Orçamento e Gestão**



Governo do Distrito Federal