

Determinantes na Transição entre os Setores Público e Privado

Matheus Schmeling Costa

20 de julho de 2018

Resumo

Your abstract.

1 Introdução

Diversos são os motivos para se estudar as características que diferem os empregos e trabalhadores dos setores público e privado. À princípio porque, apesar das diferenças intrínsecas entre as funções empregadas, é desejável manter um equilíbrio entre eles. Caso os empregos públicos percam a atratividade, o estado pode perder a capacidade de exercer suas funções vitais e ficar a mercê de um setor privado mais capacitado e com incentivos à cooptar agências reguladoras. Por outro lado, se oferecer demasiadas benesses a seus funcionários corre-se o risco de que o serviço público roube cérebros que poderiam estar desenvolvendo funções mais produtivas na área privada e aumentando diretamente o produto nacional.

É comum se ouvir que no Brasil, de modo geral, penderíamos mais para o segundo caso do que para o primeiro, especialmente no que concerne aos servidores públicos federais. [Foguel et al. \(2000\)](#), examinando a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), encontram evidências positivas da existência de um hiato salarial beneficiando servidores públicos quando comparados aos empregados do setor privado, mas notam, no entanto, que tal hiato é composto predominantemente por diferenças na composição das forças de trabalho. Servidores tendem a possuir mais anos de experiência e maior nível educacional e isso comporia a maior parte do hiato salarial. Quando considerados tais fatores percebe-se que o hiato real é muito mais heterogêneo do que o inicialmente esperado, atingindo seu valor máximo para o Distrito Federal e chegando a ser negativo para a cidade de São Paulo.

[Belluzzo et al. \(2005\)](#) realiza investigação similar, porém se utilizando do ferramental de regressão quantílica para entender como o este hiato se expressa ao longo da distribuição de salários. O que eles encontram é que, nas esferas estadual e municipal, o diferencial público-privado beneficia os servidores nos quantis inferiores e decresce monotonicamente ao longo da distribuição de salários, se tornando nulo, ou mesmo negativo, quando se atinge os quantis superiores (especialmente no caso dos servidores municipais). Na esfera federal o padrão não é tão claro, sendo que o diferencial beneficia sempre os servidores e parece atingir seu pico no segundo quartil. Ainda assim é perceptível que os servidores nos quantis inferiores experimentam um diferencial proporcionalmente maior do que aqueles nos quantis superiores. Essa tendência parece se repetir internacionalmente, sendo que [Mueller \(1998\)](#) encontra resultado semelhante para o Canadá.

Aliado a isso, existe ainda políticas para incentivar a capacitação dos servidores públicos, que permitem que servidores obtenham licenças para cursar mestrado e doutorado mantendo a remuneração de seu cargo. Este tipo de política visa capacitar o aparato estatal e certamente traz benefícios à sua atuação, especialmente no que concerne às atividades públicas que exigem um nível elevado de especialização. A Lei 11.907 de 2 de fevereiro de 2009 regulamenta a exigência de que o servidor permaneça no órgão a que pertence pelo mesmo tempo que passou fora durante a licença de capacitação.

É natural esperar que os servidores que se beneficiem de tais licenças, com frequência pertençam aos quantis superiores das distribuições de salários, especialmente após o retorno da pós-graduação. Esta conjuntura poderia dar origem ao incentivo reverso de que indivíduos com alto nível de habilidade pudessem buscar o serviço público em estágios iniciais de suas carreiras, quando ainda não possuem ferramentas de sinalização para se diferenciar dos demais trabalhadores, de modo a

se beneficiar do prêmio salarial do setor público e dos incentivos à pós-graduação, para, depois de concluído o período exigido, buscar melhores oportunidades na iniciativa privada.

O objetivo deste trabalho é verificar se esta conjuntura se verifica na realidade. Ou seja, se trabalhadores do setor público apresentam uma tendência de migrar para a iniciativa privada após concluído o período exigido no retorno da pós-graduação. Além disso, investigamos os demais fatores que influenciam na tomada de decisão pelos agentes da transição entre os dois setores.

Para isso seguimos de forma abrangente os trabalhos desenvolvidos em Blank (1985) e Holtsmark (2017). No primeiro a autora, movida em grande medida por um interesse similar ao deste trabalho, examina os determinantes na tomada de decisão por parte dos trabalhadores de qual setor trabalhar. Para isso ela realiza diversas regressões logísticas comparando as alternativas de se trabalhar no setor público ou privado, e, subdividindo o setor público, entre trabalhar no setor privado e na esfera federal ou estadual. Já Holtsmark (2017) desenvolve uma regressão logística multinomial examinando os determinantes na decisão entre permanecer ou mudar de setor de trabalho utilizando dados do mercado de trabalho da Noruega entre 1995 e 2014. O objetivo do autor é examinar possíveis impactos ao sistema de pensões por conta de indivíduos que migram de setores de pensão privada para outros com regime especial de pensão.

Menciono ainda o trabalho de Monte (2017), onde o autor se utiliza de dados da Pesquisa Mensal de Emprego para verificar se existe uma diferença de comportamento entre trabalhadores que migram de um setor para o outro. Especificamente ele busca por uma diferença na probabilidade de um indivíduo realizar horas extras de trabalho sem remuneração dado que ele migrou ou não de setor, encontrando que os indivíduos advindos do setor privado tendem com mais frequência a realizar horas extras sem remuneração.

Tanto no estudo de Monte (2017) quanto nos demais aqui citados existe uma fragilidade quando se considera a exogeneidade das informações dos trabalhadores. É impossível, com as bases de dados utilizadas, inferir se as diferenças de salário, escolhas ou esforço dispendido se originam, ou ao menos estão correlacionadas, com características não observáveis dos indivíduos. Ou seja, no caso de Blank (1985), é impossível descartar totalmente a hipótese de que sejam características em comum aos indivíduos que optam pelo serviço público que os levam a se educar mais e não a educação que os leva escolher o serviço público, mas no contexto do objetivo a que aqui nos propomos tais características são pouco relevantes. Se a educação dos indivíduos em nossa amostra cumprir, ainda que em parte, um papel de sinalizar habilidade, o resultado manteria sua relevância para caracterizar os indivíduos que transitam entre os dois setores.

Neste artigo faremos inicialmente regressões logísticas e probabilísticas identificando separadamente as características que levam indivíduos dos setores privado e público a migrarem de setor, e num segundo momento estimaremos uma regressão logística multinomial com efeitos aleatórios para caracterizar os indivíduos em cada um dos quatro grupos, servidores públicos que permanecem no setor público (1), servidores que migram para o setor privado (2), trabalhadores do setor privado que permanecem no setor privado (3) e trabalhadores privados que migram para o setor público (4). O resto do artigo se organiza da seguinte maneira: na próxima seção apresentamos em maior detalhe os modelos empíricos e os dados, na terceira sessão apresentamos os resultados e na última seção fazemos a conclusão.

2 Metodologia e Dados

2.1 Metodologia

2.2 Dados

3 Resultados

4 Conclusão

Referências

Belluzzo, W., Anuatti-Neto, F., & Pazello, E. T. (2005). Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 59, 511 – 533.

- Blank, R. M. (1985). An analysis of workers' choice between employment in the public and private sectors. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(2), 211–224.
- Foguel, M. N., Gill, I., Mendonça, R., & Barros, R. P. d. (2000). The public-private wage gap in Brazil. *Revista Brasileira de Economia*, 54, 433 – 472.
- Holtzmark, B. (2017). *Multinomial logit estimation of transition probabilities for workers in government sector, municipal sector, private sector with and without contractual pensions (AFP) and self-employed*, volume 32 of *Documents 2017*. Statistisk sentralbyrå.
- Monte, P. A. d. (2017). Public versus private sector: Do workers' behave differently? *Economia*, 18(2), 229 – 243.
- Mueller, R. E. (1998). Public–private sector wage differentials in canada: evidence from quantile regressions. *Economics Letters*, 60(2), 229 – 235.