

## O HIATO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

<http://dx.doi.org/10.21527/2237-6453.2022.58.11455>

Recebido em: 7/9/2020

Aceito em: 3/3/2022

Marco Aurélio Vieira<sup>1</sup>, Paulo Sergio Ceretta<sup>2</sup>

### RESUMO

A discussão sobre a dinâmica da relação de rendimentos dentro do setor público indica uma lacuna teórica de estudos. O presente trabalho tem como objetivo identificar a existência de discriminação salarial entre homens e mulheres no setor público brasileiro. O estudo é realizado a partir da base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua referente ao primeiro trimestre do ano de 2018. As variáveis utilizadas na pesquisa referem-se àquelas que podem afetar a renda do servidor: educação medida em nível de escolaridade, idade, cor (branco e não branco), sexo (feminino e masculino), residência (rural e urbano) e horas trabalhadas. Utiliza-se o método de regressão com variáveis binárias para a estimação do hiato salarial entre os servidores públicos. Os resultados mostram que as mulheres obtêm rendimentos brutos em média 27% menores que seus colegas homens. Em contrapartida, as servidoras públicas alcançam incrementos salariais proporcionalmente maiores por meio do aumento do nível de escolaridade. Verificou-se uma dupla discriminação sofrida pelas mulheres nas três esferas de governo (município, Estado e União) ao se evidenciar a diferença salarial auferida pelas mulheres comparadas aos homens, e também às mulheres não brancas comparadas àquelas de cor branca ao ter um acréscimo de 14% no município e 16% no Estado em comparação com a mulher não branca. Conclui-se que há discriminação salarial no serviço público brasileiro e o setor público não possui características de ser mais igualitário e propício às carreiras das mulheres.

**Palavras-chave:** hiato salarial; homens e mulheres; setor público; discriminação salarial.

### WAGE GAP BETWEEN MEN AND WOMEN IN BRAZILIAN PUBLIC SECTOR

### ABSTRACT

The discussion on the dynamics of the earnings relationship within the public sector indicates a theoretical gap in studies. This paper aims to identify the existence of wage discrimination between men and women in the Brazilian public sector. The study is conducted from the database of the National Continuous Household Sample Survey referring to the first quarter of the year 2018. The variables used in the research refer to those that can affect the income of the server: education measured in level of schooling, age, color (white and non-white), gender (female and male), residence (rural and urban), hours worked. The regression method with binary variables is used to estimate the wage gap among public servants. The results show that women obtain gross earnings on average 27% less than their male colleagues. On the other hand, female civil servants achieve proportionally larger salary increases by increasing their level of education. We verified a double discrimination suffered by women in the three spheres of government (Municipality, State and Union) when we see the salary difference earned by women compared to men, and also by non-white women compared to white women, who have an increase of 14% in the Municipality and 16% in the State compared to non-white women. We conclude that there is wage discrimination in the Brazilian public service, and the public sector does not have the characteristics of being more egalitarian and favorable to women's careers.

**Keywords:** wage gap; men and women; public sector; wage discrimination.

<sup>1</sup> Autor correspondente: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). *Campus* de Palmeira das Missões. Avenida Independência – Vista Alegre – CEP 98300-000 – Palmeira das Missões/RS, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/7165595144201604>. <https://orcid.org/0000-0002-7163-5789>. [maureliovieira2@gmail.com](mailto:maureliovieira2@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidade Federal de Santa Catarina (UFSM). Santa Maria/RS. <http://lattes.cnpq.br/3049029014914257>. <https://orcid.org/0000-0001-8264-0439>

## INTRODUÇÃO

Os estudos sobre diferenças de rendimentos salariais tendem a verificar a ocorrência de discriminação entre pessoas ou grupos de pessoas que não se justificam por razões de produtividade e eficiência, mas em virtude de outros aspectos, como sexo, etnia ou, até mesmo, religião. Becker (1957) desenvolveu o modelo da Economia da Discriminação com a finalidade de medir a relação entre preconceito racial e disparidades salariais entre os indivíduos, resultando em um tratamento diferenciado devido a algumas de suas características como gênero ou raça.

De acordo com Becker (1957), a discriminação no mercado de trabalho baseava-se na discriminação do empregador, do funcionário e também do consumidor, situação envolvida principalmente pelo preconceito racial da época nos Estados Unidos. A teoria da Economia da Discriminação fundamenta-se pelo fato de se evitar contato com indivíduos de aspectos físicos que, segundo o autor, desagradavam o discriminador, ou seja, a existência de discriminação econômica no mercado de trabalho deve-se ao fato de que um indivíduo com as características produtivas semelhantes recebe tratamento diferente ou salário diferenciado comparado a outro indivíduo por causa da aparência física ou outro fator discriminatório.

Na obra de Phelps (1972) a teoria de discriminação estatística analisa a existência de discriminação entre trabalhadores brancos e negros, os quais têm as mesmas produtividades esperadas, porém recebem salários diferentes. Ao realizar estudos sobre discriminação no mercado de trabalho, Oaxaca (1973) observa a presença de discriminação em um grupo de trabalhadores por meio da decomposição destes grupos, os quais têm a mesma produtividade, mas recebem salários diferentes ou tratamento diferenciado em razão das suas características de origem, raça ou sexo.

Loureiro (2003) apresenta os principais modelos teóricos sobre discriminação, dividindo-os em modelos de discriminação por preferência e modelos de discriminação estatística. O que diferencia cada modelo é a forma de abordagem: para o primeiro modelo cada indivíduo se comporta de acordo com sua preferência por intermédio de hipóteses de mercados competitivos; para o segundo modelo ocorre a teoria de segmentação, na qual os salários pagos a grupos minoritários, como negros e mulheres, são menores.

De acordo com Cirino (2018), os estudos de discriminação por gênero se enquadram no tipo de discriminação estatística, por exemplo: dois indivíduos são contratados para exercer a mesma função com produtividade semelhante, porém ocorre uma diferença salarial por causa do sexo em favor do homem. Neste caso, fatores relacionados ao sexo são determinantes no tratamento desigual em relação à contratação e também à igualdade de oportunidade. Segundo Mantovani, De Souza e Gomes (2020), a não discriminação acontece de maneira que as pessoas deveriam ser remuneradas apenas pelas características relacionadas à ocupação e desempenho das atividades no trabalho e não levar em consideração a etnia e/ou sexo.

O tema sobre a relação salarial entre os homens e as mulheres vem sendo amplamente discutido e explorado mediante a teoria do capital humano, a teoria da segmentação e a teoria da discriminação, principalmente desenvolvidas em virtude do mercado de trabalho privado. Na discussão da dinâmica do setor público há uma lacuna teórica de estudos da distribuição de rendimentos, haja vista que ou reflete a retroalimentação da desigualdade do setor privado ou são influenciadas por características específicas do setor público. Além disso, essa pesquisa

diferencia-se em relação às demais porque discorre sobre a análise nas três esferas de governo: municipal, estadual e federal.

Destaca-se nos estudos da literatura tradicional o hiato salarial entre o homem e a mulher em favor do homem, embora se encontrem evidências de resultados positivos para a mulher na conquista de cada vez mais espaço no mercado de trabalho privado (DE HOLANDA, 2009). Para Mattei e Baço (2017), o mercado de trabalho privado é marcado por elevadas desigualdades sociais e econômicas, e tais desigualdades se verificam, principalmente, com relação a cargos e salários entre homens e mulheres.

A Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 1988, no entanto, ao instituir o Estado Democrático, garante que todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país são iguais perante a lei nos seguintes termos do inciso I, do artigo 5º: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1998). Conforme Pereira e Spink (2015), algumas características em relação à remuneração são inerentes ao Estado, tais como: a estabilidade dos servidores, o regime de trabalho, o sistema previdenciário, e os tetos de remuneração, além da instituição do plano de carreira específico aos servidores públicos.

No caso do setor público, o Estado, em virtude da legislação em vigor, fortalece um ambiente igualitário que pode ter consequência na redução da discriminação salarial, todavia estudos apontam duas formas de discriminação: segregação hierárquica e segregação ocupacional. Para Madalozzo e Artes (2017), a segregação ocupacional deve-se ao fato de se considerar que determinadas profissões sejam exercidas apenas por mulheres, enquanto a segregação hierárquica, denominada teto de vidro, relaciona-se a uma velocidade menor na ascensão da carreira para a mulher (VAZ, 2013).

Considerando-se o conjunto de especificidades e as diferenças básicas entre os setores privado e público, segue o problema da pesquisa: O setor público possui características de ser mais igualitário e propício às carreiras das mulheres? Neste contexto, o objetivo deste artigo é identificar a existência de discriminação salarial entre homens e mulheres no setor público brasileiro, segregando o hiato salarial entre as diferentes esferas do setor público: União, Estado e município. Dessa forma, busca-se contribuir com o tema da desigualdade remuneratória, analisando-se o segmento específico do setor público nas três esferas de governo para auxiliar na compreensão de suas particularidades.

## TEORIA SOBRE DESIGUALDADE SALARIAL

As diferenças salariais são explicadas por diversas razões. Uma das hipóteses mais difundidas é a teoria do capital humano, na qual, segundo Schultz (1961), o que determina os maiores salários é o investimento no capital humano, ou seja, investimento em educação e treinamento, pois elevam a produtividade no trabalho. De acordo com Woodhall (1987), a educação formal dos indivíduos e a experiência no trabalho possui um efeito direto na produtividade dos trabalhadores; desta forma existe correlação positiva entre educação e renda.

Para Lima (1980), entretanto, além da educação e da experiência profissional existem habilidades que são inatas de cada trabalhador, as quais permitem auferir maiores níveis de renda, ou seja, cada indivíduo tem a capacidade de absorver novos conhecimentos e são

estimulados para receber salários maiores. Assim, denomina-se teoria da eficiência, pois, para Fernandes (2002), o salário recebido pelo trabalhador inclui sua dedicação e também seu esforço.

Outra importante contribuição refere-se à teoria das profissões, quando determinados grupos profissionais estabelecem estratégias de poder, prestígio e luta por maiores remunerações em detrimento das demais profissões, estabelecendo uma nova forma de desigualdade. No setor público observa-se funções que são inerentes ao Estado, como as jurídicas, de segurança pública e saúde. Ocorre dependência do Estado em relação às funções por elas desempenhadas e se observa o caráter monopolista destas profissões comparadas com as demais (COELHO, 1999; BONELLI, 2003; SANTOS, 2017).

Para Marconi (2001), outra fonte de diferenciação de salários está relacionada à discriminação social. Diversos preconceitos sociais explicam a diferença salarial, como a divisão sexual, o racismo e grupos historicamente marginalizados na estrutura social. Explica-se a persistência de condições salariais desvantajosas devido a fatores culturais e estruturais de discriminação social, inclusive na esfera pública.

Marconi (2001) estabelece que a teoria da segmentação de mercado influencia a determinação dos salários dos trabalhadores devido ao ambiente, legislação, força sindical e poder de barganha dos grupos. Por existirem diferentes mercados de trabalho, apresentam-se alguns com baixos salários, informalidade e instabilidade no emprego. Em contrapartida, outros se caracterizam por altos salários, plano de carreiras definido e estabilidade no emprego, ocasionando uma diferença de renda e benefícios entre os trabalhadores dos grupos distintos.

As principais correntes teóricas em relação às diferenças salariais no setor público segue no Quadro 1.

Quadro 1 – Correntes teóricas em relação às diferenças salariais no setor público

Abordagem	Resumo
Capital Humano	A teoria do capital humano afirma que educação e experiência profissional aumentam o salário e explicam a diferença salarial.
Eficiência	A teoria da eficiência afirma que o esforço e dedicação do trabalhador auferem maior renda e explica a diferença salarial.
Profissões	A teoria das profissões afirma que o poder e o prestígio de determinadas profissões aumentam a renda em detrimento a outras profissões e explicam a diferença salarial.
Discriminação	A teoria da discriminação afirma que preconceitos sociais de grupos historicamente marginalizados na estrutura social explicam a diferença salarial.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

## CONTEXTUALIZAÇÃO DE ESTUDOS ANTERIORES

Nesta seção serão apresentadas as principais discussões que demonstram a existência da discriminação salarial por gênero, embora os mecanismos de acesso às carreiras públicas supostamente são igualitários. Destaca-se, também, a conquista e a inserção das mulheres no mercado de trabalho em carreiras que até há pouco tempo eram ocupadas essencialmente por homens. Neste caso, estudos sobre o hiato salarial entre homens e mulheres são indicados não só no Brasil como em outros países do mundo.

---

## ESTUDOS ANTERIORES NO BRASIL

Vaz e Hoffmann (2007) investigaram o comportamento do hiato de rendimentos entre funcionários públicos e empregados do setor privado no período de 1992 a 2005 utilizando dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). No modelo de regressão as variáveis incluídas captaram o efeito do treinamento e da experiência das pessoas (idade e escolaridade), as discriminações e segmentações do mercado de trabalho (cor, sexo) e as diferenças regionais. Mediante o emprego da metodologia de Oaxaca-Blinder, obtiveram resultados particularmente inesperados aos valores obtidos para os coeficientes da variável sexo. Os autores revelaram que a discriminação contra mulheres é maior na carreira pública.

Vaz (2013) investigou a segregação de gênero no mercado de trabalho que resulta em pouca ou nenhuma representação das mulheres nos cargos de comando das organizações e, em consequência, nas altas esferas do poder e remunerações. Para a autora, a forma tradicional de se conceber a divisão sexual do trabalho, segregando as mulheres das principais posições no ambiente empresarial da sociedade, em grande medida, replica-se no setor público brasileiro. Os resultados confirmaram que na administração pública federal foi possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos de direção. Observa-se que quanto mais alto o cargo de Direção e Assessoramento Superior (DAS), isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Assim, em 2008, as mulheres ocupavam 45,5% dos cargos do tipo DAS um, mas apenas 22,9% dos cargos DAS cinco e 20,0% dos cargos DAS seis que confirmaram a ideia de discriminação.

Guimarães e Silva (2015) pesquisaram as diferenças salariais, por sexo, utilizando como base de dados o PNAD de 2012, com dados de 17.961 pessoas empregadas nas atividades de turismo no Brasil. Estimaram, inicialmente, funções e salários do capital humano (educação e experiência). Como resultados, os autores mostraram que as mulheres recebiam um salário médio menor, podendo ser explicado pela segregação vertical existente no setor turístico. Os autores utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder e constataram que ocorre discriminação por sexo nas atividades de turismo do Brasil, mostrando que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens em seus empregos.

Santos (2017) analisou a relação entre a discriminação salarial dos sexos (masculino e feminino) e o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* municipal no Brasil. Os dados coletados foram extraídos da base nacional da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Aplicando modelo de regressão, obteve-se resultados que comprovaram a ideia de que a discriminação salarial tem um efeito negativo no crescimento econômico do PIB *per capita* dos municípios. Observa-se, no estudo, que quanto maior a discriminação salarial entre os sexos menor o crescimento do PIB *per capita* do município. Dentre os principais impactos negativos da desigualdade percebe-se que a renda não é concebida por capacidade ou merecimento, mas tendo como base o gênero. O autor identificou a exclusão de mulheres altamente qualificadas e a valorização de homens menos qualificados, fatores que acabam por reduzir o PIB *per capita*.

Barroso (2017) verificou a luta das mulheres brasileiras na ocupação de cargos de direção na administração pública. Com dados coletados da PNAD, aplicou modelo de regressão considerando as variáveis de distribuição ocupacional por sexo, ramo de atividade no Brasil e empregados na administração pública por ocupação e por sexo. Os resultados que comprovaram

a ideia de discriminação do percentual de cargos de direção e assessoramento superior dos níveis mais altos ocupados por servidoras, eram de 28% e 19% respectivamente. Concluiu o autor que, após anos de emancipação feminina e de luta pela igualdade de direitos, a distribuição de cargos, funções e gratificações no serviço público brasileiro favorece o homem.

Mota-Santos *et al.* (2019) investigaram a relação da construção social em torno do gênero na qual a identidade feminina se constitui a partir do mundo doméstico, com dados coletados sobre a percepção das experiências vivenciadas por mulheres no cargo de executivas de empresas privadas e servidoras públicas ao longo de suas trajetórias profissionais. Aplicaram-se questionários em uma amostra final composta por 1.464 respostas completas. Dessas, 81,4% atuavam na iniciativa privada e 18,6% como servidoras públicas. As 475 servidoras públicas participantes comprovaram a ideia de que a carreira pública oferece condições favoráveis ao reforço da construção social em torno do gênero. Conforme os autores, confirmou-se que a identidade feminina é constituída a partir do mundo doméstico, com responsabilidades pelas atividades do lar e cuidado com os filhos, pois as servidoras públicas dedicam mais tempo aos filhos e ao lar do que as executivas da iniciativa privada, mesmo que o serviço público também demande dedicação ao trabalho e alta qualificação.

Quadro 2 – Estudos anteriores no Brasil

Autores	Setor de Análise	Objetivo do Estudo	Principal Resultado
Vaz; Hoffmann (2007)	Público e Privado	Investigaram o comportamento do hiato de rendimentos entre funcionários públicos e empregados do setor privado.	Os autores revelaram que a discriminação contra mulheres é maior na carreira pública, comparados ao setor privado.
Vaz (2013)	Público	Investigou a segregação de gênero nos cargos de comando das organizações.	Quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina.
Guimarães; Silva (2015)	Privado	Pesquisaram as diferenças salariais por sexo nas atividades de turismo no Brasil.	As mulheres recebiam um salário médio menor, mostrando que as mulheres estão sendo menos valorizadas que os homens em seus empregos.
Santos (2017)	Público	Analizou a relação entre a discriminação salarial dos sexos (masculino e feminino) e o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).	Quanto maior a discriminação salarial entre os sexos, menor o crescimento do PIB per capita do município.
Barroso (2017)	Público	Verificou as mulheres brasileiras na ocupação de cargos de direção na administração pública.	A distribuição de cargos, funções e gratificações no serviço público brasileiro favorece o homem.
Mota-Santos <i>et al.</i> (2019)	Público e Privado	Investigaram a relação da construção social em torno do gênero a partir do mundo doméstico.	As servidoras públicas dedicam mais tempo aos filhos e ao lar do que as executivas da iniciativa privada.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

A desvalorização salarial da mulher, evidenciada nos estudos anteriores, significa a prevalência de características sociais relacionadas com a discriminação e preconceitos sobre

gênero, raça ou sexo. Por este aspecto, a existência desta diferença se associa a outros fatores sociais e estruturais, como machismo, homofobia e racismo, os quais contribuem para as condições desvantajosas das mulheres e a divisão sexual no mercado de trabalho.

## ESTUDOS ANTERIORES EM PAÍSES ESTRANGEIROS

Christofides e Michael (2013) exploraram o hiato salarial entre os setores públicos e privados sobre 27 países europeus, com uma amostra de 171.108 indivíduos entre homens e mulheres, utilizando a estimação com mínimos quadrados ordinários para cada país separadamente. Os resultados sugerem que a diferença salarial entre público e privado é mais alta em indivíduos que se enquadram na faixa de baixos salários por hora, e em alguns países para as mulheres. O estudo confirmou que o setor público possui uma maior igualdade na renda, posto que existem políticas específicas de remuneração no setor público, mas não eliminam a desvantagem das mulheres.

Gafni e Siniver (2015) pesquisaram os estudantes que concluíram o Ensino Superior em Israel durante o período de 1995 a 2008, com a finalidade de investigar a diferença salarial entre os sexos nos anos seguintes após a conclusão do Ensino Superior nos setores público e privado. As estimativas de regressão utilizaram o total de 1.331.315 dados nos 13 anos pesquisados para cada um dos indivíduos anualmente após a formatura, referentes às variáveis de salário e emprego, informações demográficas e educação. Os autores verificaram nos resultados que a principal explicação para o hiato salarial entre os sexos é o fato de terem filhos. Para cada criança o salário de uma mulher diminui 6% e o salário do homem aumenta em 3,4%. Os autores destacaram que na Graduação 25% das mulheres trabalham no setor público, após 13 anos aumenta para 45% das mulheres no setor público, e, em consequência, as mulheres, depois de terem filhos, procuram um local de trabalho considerado mais flexível, mesmo que, muitas vezes, recebam um salário menor que o emprego anterior. Os autores concluíram que o fato de ter filhos aumenta a probabilidade de as mulheres mudarem para o serviço público e diminui a probabilidade de o homem permanecer no serviço público.

Kara (2006) investigou as diferenças salariais baseadas em gênero na Turquia, levando em consideração a escolaridade e a ocupação. Os dados foram coletados do Instituto Estatal da Turquia referentes ao ano de 1994 com indivíduos na faixa etária restrita de 15 a 65 anos na amostra de 35.505 do sexo feminino e 33.423 do sexo masculino. O estudo empregou a abordagem de Oaxaca-Blinder para medir o efeito da discriminação salarial. Foram coletados dados sobre: as condições de emprego das famílias; o *status* dos indivíduos em domicílios; a renda familiar; as fontes de renda e consumo; os tipos de renda e padrões de renda. Os resultados gerais para todos os trabalhadores apresentaram a discriminação de gênero em 30%. O autor concluiu que o fato de os funcionários serem mais instruídos tende a diminuir a discriminação por gênero, e, em termos de tipo de emprego, o setor público é menos discriminador para as mulheres comparadas com o setor privado.

Holst e Marquardt (2018) estudaram os fatores que influenciam a disparidade salarial entre homens e mulheres nos cargos de gestão na Alemanha. Os dados foram coletados de funcionários em período integral com idade de 18 a 64 anos durante os anos de 2010 a 2016, e na pesquisa foi aplicada a regressão linear e a decomposição Oaxaca-Blinder. Os resultados demonstraram um hiato salarial em 30% entre homens e mulheres em cargos de gerência no

setor privado alemão. Os autores concluíram que o homem leva vantagem na remuneração para cargos de gestão na Alemanha devido à disponibilidade de dedicação em tempo integral ao trabalho. O tempo integral impacta diretamente no aumento da disparidade salarial entre homens e mulheres.

Jiang (2018) explorou as diferenças de renda entre homens e mulheres no setor público e privado da China, com amostra de 5.568 observações, e apresentou dados do Inquérito Social Chinês referente ao ano de 2013. Foram utilizadas para analisar o efeito de várias características – geografia, família, pessoal, educação, indústria e ocupação – sobre os salários anuais. Os resultados mostraram que existe uma diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho na China. A diferença bruta estimou-se em 39,4% a favor dos homens. Especificamente no setor público, classificado pelo autor como Governo e Organização Social, existem algumas diferenças significativas entre homens e mulheres, havendo um grande efeito negativo sobre os salários femininos e pequeno efeito negativo sobre os salários masculinos.

Poddar e Mukhopadhyay (2019) avaliaram se existe uma diferença salarial entre os sexos no mercado de trabalho do setor privado da Índia para identificar as variáveis que explicam a diferença nos salários entre homens e mulheres. O estudo estimou a função de rendimento de ambos os sexos e progrediu decompondo o diferencial salarial entre os homens e mulheres pela técnica de Oaxaca-Blinder. Para os autores, a maioria dos empregadores indianos atualmente são homens, o que pode ser uma das razões que afetam as disparidades salariais e a discriminação contra as mulheres nos locais de trabalho. O estudo também mostra que a maior parte do hiato salarial entre os sexos deve-se à menor habilidade e baixa experiência entre as mulheres.

Quadro 3 – Estudos anteriores em países estrangeiros

Autores	País/Setor de Análise	Objetivo do Estudo	Principal Resultado
Christofides; Michael (2013)	Europa/ público e privado	Exploraram o hiato salarial entre os setores públicos e privados sobre 27 países europeus.	O setor público possui uma maior igualdade na renda, mas não elimina a desvantagem das mulheres.
Gafni; Siniver (2015)	Israel/ público e privado	Investigar a diferença salarial entre os sexos nos anos seguintes após a conclusão do Ensino Superior.	A principal explicação para o hiato salarial entre os sexos é o fato de terem filhos.
Kara (2006)	Turquia/ público e privado	Investigou as diferenças salariais baseadas em gênero, levando-se em consideração a escolaridade e ocupação.	Os resultados gerais para todos os trabalhadores apresentaram a discriminação de gênero em 30%.
Holst; Marquardt (2018)	Alemanha/ privado	Verificaram os fatores que influenciam a disparidade salarial entre homens e mulheres nos cargos de gestão.	Os resultados demonstraram um hiato salarial em 30% entre homens e mulheres em cargos de gerência.
Jiang (2018)	China/ público e privado	Explorou as diferenças de renda entre homens e mulheres.	A diferença bruta estimou-se em 39,4% a favor dos homens.
Poddar;	Índia/ privado	Avaliaram se existe uma diferença salarial entre os sexos no mercado de trabalho.	A maioria dos empregadores indianos atualmente são homens que afetam as disparidades salariais contra as mulheres.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).



## METODOLOGIA E DADOS

Para a realização do estudo utiliza-se os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) de 2018, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A informação contida na amostra tem como objetivo a produção de elementos básicos para estudos de desenvolvimento socioeconômico do país e com finalidade de investigação contínua de diversos indicadores referentes ao trabalho e rendimento (IBGE, 2018).

As variáveis explanatórias utilizadas na pesquisa referem-se àquelas que podem afetar a renda do servidor no setor público. Destaca-se a educação medida em nível de escolaridade. Também podem afetar a renda dos servidores públicos outras variáveis, tais como: idade, cor (branco e não branco), sexo (feminino e masculino), residência (rural e urbano), horas trabalhadas. Faz-se o uso de variáveis binárias que assumem o valor um se o indivíduo pertence a determinado grupo, ou zero, caso não pertença, conforme mostra o Quadro 4.

O método de regressão com variáveis binárias (ANDRADE; TIRYAKI, 2017) é utilizado com *software* R para verificar o salário médio dos servidores por nível de escolaridade, como demonstrado na equação [1]:

$$R = \beta_1 D_{base} + \beta_2 D_{medio} + \beta_3 D_{super} + \beta_4 D_{espec} + \beta_5 D_{mestr} + \beta_6 D_{douto} + \varepsilon_1. \quad [1]$$

A partir da equação [1] tem-se que R é a renda dos servidores públicos nas três esferas em R\$ 1,00.  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  e  $\beta_6$ , são os coeficientes *betas* que identificam a renda média do servidor com base em sua escolaridade identificadas pelas variáveis binárias,  $D_{Ebase}$ ,  $D_{EMedio}$ ,  $D_{ESuperior}$ ,  $D_{EEspecialização}$ ,  $D_{EMestrado}$  e  $D_{EDoutorado}$ . De forma complementar, com objetivo de estimar os determinantes salarial do servidor público nas três esferas do setor público, aplica-se a regressão expressa pela equação [2]:

$$R_{log} = \alpha + \beta_1 Idade + \beta_2 Idade^2 + \beta_3 D_{branco} + \beta_4 D_{sexo} + \beta_5 D_{Rural} + \beta_6 horas + \beta_7 D_{medio} + \beta_8 D_{super} + \beta_9 D_{espec} + \beta_{10} D_{mestr} + \beta_{11} D_{douto} + \varepsilon_1. \quad [2]$$

Quadro 4 – Variáveis utilizadas neste estudo

Variável	Descrição	Autores
R	Renda do servidor público	Ferro <i>et al.</i> (2019)
Rlog	Log da renda do servidor público	Ferro <i>et al.</i> (2019)
Idade	Idade do servidor público	Ferro <i>et al.</i> (2019)
Horas	Horas de trabalho do servidor público	Vaz (2018)
Sexo_F	Dummy igual a 1 se o servidor é do sexo feminino e 0, caso contrário	Vaz (2018)
D_Branco	Dummy igual a 1 se o servidor é da cor branco e 0, caso contrário	Vaz (2018)
D_Rural	Dummy igual a 1 se o servidor reside na zona rural e 0, caso contrário	Vaz (2018)
D_Ebase	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Ensino Fundamental e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)
D_Emedio	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Ensino Médio e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)
D_Esuper	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Ensino Superior e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)
D_Eespec	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Especialização e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)
D_Emestr	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Mestrado e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)
D_Edouto	Dummy igual a 1 se o servidor concluiu Doutorado e 0, caso contrário	Andrade; Tiryaky (2017)

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

A amostra abrange um total de 25.990 servidores distribuídos nas três esferas de governo no setor público brasileiro: setor municipal com 3.555, setor estadual com 8.033 e setor federal com 14.402 servidores. Os dados dos militares não foram incluídos pesquisa.

## RESULTADOS

Na discussão sobre os resultados seguem três seções: (i) rendimentos por nível de escolaridade; (ii) determinantes de salário por esfera de governo; e (iii) diferencial de rendimentos por sexo.

### Equação de rendimentos por nível de escolaridade

Na primeira análise deste estudo se estabelece a estimação da média salarial dos servidores públicos por nível de escolaridade, de acordo com a organização político-administrativa do Brasil, realizada por meio do método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) para o ano de 2018. Verifica-se, na Tabela 1, a existência de diferença significativa na distribuição de renda entre as esferas do governo brasileiro, quando a maior renda mensal média, por nível de escolaridade, encontra-se na esfera federal.

Tabela 1 – Salário médio dos servidores públicos por nível de escolaridade

Renda	Servidor público:		
	Municipal	Estadual	Federal
D_Ebase	1.563,64 ( 22,16%)	2.668,26 (18,88%)	3.806,38 (23,09%)
D_Emedio	1.821,47 ( 25,81%)	3.346,24 ( 23,67%)	3.632,70 (22,03%)
D_Esuper	3.285,80 ( 46,57%)	5.093,43 (36,03%)	7.925,59 (48,07%)
D_Eespec	4.882,98 (69,20%)	7.273,27 (51,45%)	12.266,05 (74,40%)
D_Eestr	7.056,04 (100%)	9.103,70 (64,40%)	13.450,58 (81,58%)
D_Edouto	6.593,94 (93,45%)	14.135,46 (100%)	16.487,50 (100%)
Observations	14.402	8.033	3.555

Fonte: Resultados da pesquisa (2020). Nota: Frequência absoluta, maior valor representa 100%.

Ao apresentar o salário médio do servidor público por nível de escolaridade, o indivíduo com a escolaridade até o Ensino Fundamental completo, a remuneração média no setor público municipal (R\$ 1.563,64), em âmbito estadual (R\$ 2.668,26) e em se tratando do setor público federal (R\$ 3.806,38), observa-se um aumento do valor médio de acordo com a escolaridade e também conforme a esfera de governo. Ocorre, ainda, um aumento salarial de acordo com a escolaridade do indivíduo em relação ao Ensino Médio, Ensino Superior, Especialização, Mestrado e Doutorado.

A média salarial, no entanto, encontra-se proporcionalmente ainda maior nesta última variável estimada, consoante com os valores apresentados no município (R\$ 6.593,94), no Estado (R\$ 14.135,46) e na União (R\$ 16.487,50). Segundo De Oliveira Santos (2020), o rendimento com maior média salarial do setor público federal é de R\$ 15.644,99, na esfera estadual a concentração de renda é significativamente inferior comparada à federal, e na esfera municipal a maior média salarial é de R\$ 4.238,79.

De uma maneira geral, as diferenças salariais, de acordo com a esfera de governo, são muito pronunciadas. Conforme a pesquisa de Vaz (2018), os rendimentos em média são

41% superiores para os servidores estaduais relativamente aos municipais, corroborando os resultados deste estudo. De acordo com Mesquita (2020), em média os homens recebem 10,5% a mais que as mulheres na esfera federal, refletindo uma desigualdade nos estereótipos de gênero por meio desta diferença de remuneração.

Neste sentido, estes dados sugerem um estímulo à escolarização levando-se em consideração as variáveis de escolaridade que impactam na remuneração, pois no momento em que se aumenta o nível de escolaridade maior o retorno financeiro.

### Equação de determinantes de salário por esfera de governo

Como pode-se observar na Tabela 2, a segunda análise empírica constitui-se no aprofundamento do entendimento da diferença salarial; nesta etapa são mensuradas as regressões de rendimentos que incluem, entre as variáveis explicativas, os anos de escolaridade dos indivíduos, idade, horas de trabalho e *dummies* da cor, sexo e da localização do domicílio. Na estimação da equação de determinantes de salário por esfera de governo, procura-se entender como em cada esfera do serviço público a escolaridade e algumas outras variáveis afetam o salário e qual o nível de impacto dessas variáveis sobre o salário, tomando como base o servidor com Ensino Fundamental.

Tabela 2 – Determinantes do salário dos servidores públicos

Log da renda	Servidor Público		
	Municipal	Estadual	Federal
Constant	6,20*** (6,05; 6,35)	6,56*** (6,27; 6,85)	6,13*** (5,84; 6,42)
Idade	0,03*** (0,02; 0,03)	0,04*** (0,02; 0,05)	0,07*** (0,06; 0,08)
I(Idade2/100)	-0,02*** (-0,02; -0,01)	-0,03*** (-0,04; -0,01)	-0,06*** (-0,07; -0,05)
D_Branco	0,14*** (0,12; 0,17)	0,14*** (0,10; 0,17)	0,10*** (0,04; 0,16)
Sexo	-0,19*** (-0,22; -0,17)	-0,41*** (-0,45; -0,37)	-0,22*** (-0,28; -0,17)
D_Rural	-0,17*** (-0,19; -0,14)	-0,31*** (-0,37; -0,25)	-0,34*** (-0,47; -0,21)
Horas	0,10*** (0,08; 0,12)	0,12*** (0,10; 0,15)	0,004 (-0,03; 0,04)
D_Emedio	0,24*** (0,21; 0,26)	0,30*** (0,22; 0,38)	0,18*** (0,06; 0,29)
D_Esuper	0,72*** (0,69; 0,75)	0,76*** (0,68; 0,84)	0,75*** (0,63; 0,86)
D_Eespec	1,04*** (1,00; 1,08)	1,06*** (0,97; 1,15)	1,22*** (1,09; 1,34)
D_Emestr	1,33*** (1,17; 1,48)	1,20*** (1,07; 1,33)	1,31*** (1,17; 1,45)
D_Edouto	1,34*** (1,12; 1,56)	1,65*** (1,47; 1,84)	1,40*** (1,26; 1,54)
Observations	14.402	8.033	3.555

Significância: \* $\leq 0,05$  \*\* $\leq 0,01$  \*\*\* $\leq 0,001$ .

Fonte: Resultados da pesquisa (2020).

De acordo com a Tabela 2, o indivíduo que declara ser branco (a) ganha, em média, 14% a mais no município e Estado, e 10% a mais na União em relação às demais pessoas, evidenciando-se, consoante Marconi (2001), que a diferenciação de salários está relacionada com a discriminação social sobre raças e etnias existentes no serviço público brasileiro.

Ao se compararem os rendimentos de acordo com a localização do domicílio, observa-se, em média, menor retorno para os servidores públicos em área rural, relativamente àqueles que residem em área urbana, tanto para o município (-17%), para o Estado (-34%) quanto para o serviço público federal (-34%).

Quando controlados os atributos de servidores públicos conforme o modelo apresentado nesta seção, observa-se a existência de uma diferença salarial por sexo. Ele indica que no primeiro trimestre de 2018 as servidoras municipais auferiram rendimentos, em média, 19% menores que seus equivalentes do sexo masculino, à medida que, na esfera federal, esse diferencial era de 22%.

O servidor público é regido pela Constituição Federal e pela Lei 8.112/90, e estas determinam que o salário e o plano de carreira sejam os mesmos para ambos os sexos. Segundo Vaz (2018), as mulheres recebiam, em média, 14,5% a menos que os homens em 2002, enquanto em 2015 esse diferencial era de 16,9%, porém não se observava, na ocasião, o percentual estimado por esferas de governo.

Os resultados observados indicam retornos salariais muito distintos entre os sexos na composição salarial, fragmentada nas três esferas de governo. Os resultados condizem com Vaz e Hoffmann (2007), que identificaram a discriminação contra as mulheres nos rendimentos da carreira pública e, segundo Mesquita (2020), se faz presente ainda a discriminação de gênero na remuneração da administração pública brasileira.

### Decomposição do diferencial de rendimentos por sexo

Na decomposição do diferencial de rendimentos por sexo suprimiu-se a referida variável binária e estimou-se a equação de rendimento separadamente nas três esferas de governo para mulheres e homens. Também foram estimadas as regressões de rendimentos que incluem, entre as variáveis explicativas, a escolaridade dos indivíduos, idade, horas de trabalho e *dummies* da cor e localização do domicílio. Destaca-se que todas as diferenças encontradas são significantes estatisticamente ( $p$ -valor  $< 0,01$ ).

Tabela 3 – Determinantes do salário dos servidores públicos por sexo

Log_renda	Servidor público:					
	Municipal		Estadual		Federal	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Constant	6,02*** (0,10)	5,68*** (0,12)	5,94*** (0,17)	6,00*** (0,21)	5,83*** (0,35)	5,90*** (0,15)
Idade	0,02*** (0,005)	0,04*** (0,01)	0,03*** (0,01)	0,04*** (0,01)	0,07*** (0,01)	0,07*** (0,01)
l(Idade2/100)	-0,01 (0,01)	-0,03*** (0,01)	-0,02** (0,01)	-0,03** (0,01)	-0,06*** (0,02)	-0,06*** (0,01)
D_Branco	0,14*** (0,01)	0,16*** (0,02)	0,16*** (0,03)	0,11*** (0,03)	0,06 (0,05)	0,12*** (0,04)
D_Rural	-0,14*** (0,01)	-0,21*** (0,02)	-0,30*** (0,04)	-0,34*** (0,05)	-0,38*** (0,12)	-0,33*** (0,08)
Horas	0,10*** (0,01)	0,10*** (0,01)	0,12*** (0,02)	0,12*** (0,02)	0,01 (0,03)	0,004 (0,02)
D_Emedio	0,21*** (0,02)	0,27*** (0,02)	0,22*** (0,05)	0,37*** (0,06)	0,24 (0,15)	0,16*** (0,06)
D_Esuper	0,71*** (0,02)	0,72*** (0,03)	0,80*** (0,04)	0,74*** (0,06)	0,83*** (0,14)	0,72*** (0,06)
D_Eespec	1,01*** (0,02)	1,15*** (0,05)	1,05*** (0,05)	1,08*** (0,07)	1,27*** (0,15)	1,21*** (0,07)
D_Emestr	1,41*** (0,10)	1,13*** (0,12)	1,26*** (0,07)	1,12*** (0,13)	1,38*** (0,15)	1,29*** (0,08)
D_Edouto	1,24*** (0,11)	1,46*** (0,18)	1,76*** (0,15)	1,51*** (0,11)	1,58*** (0,15)	1,31*** (0,08)
Observations	9.310	5.092	4.283	3.750	1.255	2.300

Significância: \* $\leq 0,05$  \*\* $\leq 0,01$  \*\*\* $\leq 0,001$ ; (1) Mulher; (2) Homem.

Fonte: Resultados da pesquisa (2020)

De acordo com os dados da PNADc de 2018, os indivíduos analisados com atividade principal no setor público são 25.990, dos quais 57,1% são mulheres. Quanto à distribuição das servidoras entre as esferas de governo, observa-se que 8,5% delas estão ocupadas no governo federal, 28,8% nos governos estaduais e a maioria, 62,7%, em postos de trabalho municipais. Os servidores do sexo masculino, por outro lado, estão distribuídos de forma equilibrada entre os três níveis de governo: aproximadamente 45,7% deles ocupam funções em âmbito municipal, 33,6% no estadual e 20,6% em âmbito federal.

Admite-se que o rendimento varia em razão da idade. Há diferenças significativas entre os sexos e o retorno a cada ano adicional de vida é menor para as mulheres, tanto no município, que varia entre 2%, quanto no Estado, com 1%, comparado ao retorno dos homens.

De acordo com a Tabela 2, a mulher que declara ser branca recebe, em média, 14%, 16% e 6% a mais em relação à mulher que declara não branca no município, Estado e União respectivamente. Observa-se uma dupla diferenciação salarial sofrida pela mulher; a primeira do rendimento mensal em relação ao homem e a segunda do rendimento mensal por ela mesma, pelo fato de declarar-se não branca.

Ao se comparar os rendimentos de acordo com a localização do domicílio, observa-se, em média, menor retorno para os servidores públicos domiciliados em área rural, relativamente àqueles que residem em área urbana. Apenas na esfera federal o efeito significativo é maior para mulheres (-38%) comparado com os homens (-33%). Este resultado mostra que a mulher, servidora federal, residente em área rural, tem uma desvantagem em relação às mulheres que residem em área urbana e, também, em relação aos homens na própria área rural.

Em comparação a estudos anteriores, porém, considerando todo o mercado de trabalho brasileiro, Giuberti e Menezes-Filho (2005) constatam que as mulheres recebiam, em média, 15,7% a menos que os homens no ano de 1996. Madalozzo (2010) adota um maior nível de desagregação das ocupações, encontrando um diferencial de 16,2% em 2007. Apesar das diferenças entre os métodos desses trabalhos e o presente estudo, verifica-se que a extensão da diferença salarial por sexo encontrado no setor público não diverge consideravelmente do diferencial que se observa para o restante do mercado de trabalho brasileiro. Mesmo que o governo, representado pela União, Estados e municípios, no entanto, venha adotando maior transparência nos seus atos administrativos em processos de seleção de pessoal e isonomia de vencimentos para cargos, com legislação específica e atribuições iguais ou assemelhadas, essas práticas não inibem que, ao longo da carreira dos servidores públicos, em geral, concentre-se um diferencial salarial significativo entre os sexos favorável ao homem.

Quanto ao nível de escolaridade, os índices de retorno salarial em razão da conclusão do ensino relacionados ao Ensino Fundamental é menor para as servidoras públicas no município (21%) e no Estado (22%) comparados ao incremento salarial do homem, com 27% e 37% respectivamente. De acordo com o aumento do nível de escolaridade, porém, os incrementos salariais são maiores para as mulheres, comparados com elas mesmas em relação ao homem, nas três esferas de governo.

Esse resultado relaciona-se com a abordagem da teoria do capital humano analisada à luz das peculiaridades do setor público, pois, quando considerados os níveis iniciais de escolaridade, o índice de retorno salarial é superior para os servidores públicos, uma vez que, para eles, são maiores os ganhos salariais decorrentes em virtude do Ensino Médio de estudo. A Tabela

3 apresenta, ainda, que, a partir do Ensino Superior, Especialização, Mestrado e Doutorado, tomando-se como base o Ensino Fundamental, há um incremento salarial maior para as servidoras públicas, auferindo-se na ordem de 124% no município, 176% no Estado e 158% no Federal referente ao Doutorado.

Os resultados obtidos nesta seção sugerem, portanto, que as diferenças salariais entre as três esferas do setor público são, em média, superiores para os servidores públicos. Em contrapartida, as servidoras públicas alcançam incrementos salariais proporcionalmente maiores por meio do aumento do grau de escolaridade.

## CONCLUSÃO

Este estudo demonstrou que a diferença salarial por sexo, considerada uma das características mais enraizadas do mercado de trabalho no mundo, se observa também no serviço brasileiro, pois as mulheres obtêm rendimentos brutos em média 27% menores que seus colegas homens, conforme dados da PNADc realizada em 2018 nas três esferas do setor público brasileiro. Na comparação com estudos em períodos anteriores, específicos no setor público Vaz (2018) identificou uma diferença bruta de -26,7% em 2002 e -25% em 2015 sofrida pelas mulheres. Em se tratando de uma análise intertemporal, na prática não houve alterações significativas em relação à discriminação salarial por sexo no período entre 2002 e 2018 no Brasil.

A teoria do capital humano contribui no entendimento das diferenças salariais por meio do nível de escolaridade, porém constata-se que o setor público não possui características de ser mais igualitário e propício às carreiras das mulheres. Apesar de uma legislação que permite o acesso igualitário e o plano de carreira também ser o mesmo para ambos os sexos, ao passar do tempo se evidenciam disparidades salariais entre os sexos nas três esferas do setor público.

Conforme Marconi (2001), a teoria da discriminação explica os motivos que influenciam a desigualdade de remuneração entre sexo no setor público, verificados também nos resultados deste estudo. Outra influência importante, de acordo com Mota-Santos *et al.* (2019), é o fato de a mulher ser mãe e se encarregar de dupla jornada de trabalho em atividades profissionais e domésticas, a qual molda as relações sociais de desigualdade sofridas pela mulher. Para Vaz (2013), a mulher tem uma velocidade menor na ascensão da carreira e, ainda, a maioria dos cargos públicos de direção e chefia são desempenhados por homens, o que contribui para aumentar a desigualdade de remuneração no serviço público.

Estimando o modelo, em separado para homens e mulheres, verificou-se uma dupla discriminação sofrida pelas mulheres: uma comparada ao homem e outra comparada a ela mesma pelo fato de ser branca, ao ter um acréscimo de 14% no município e 16% no Estado em comparação com a mulher não branca. Os resultados vão ao encontro de Cechin e Frio (2019), que, ao investigarem a existência de discriminação salarial de gênero e raça entre os profissionais de engenharia, mostraram que há discriminação tanto de gênero quanto de raça no Brasil. Conclui-se que o setor público brasileiro se caracteriza, também, pelo preconceito e segregação, pois o indivíduo branco recebe um acréscimo no salário comparado ao indivíduo não branco e a mulher branca recebe um acréscimo no salário comparada à mulher não branca.

Considerando os resultados desta investigação, constata-se o nível de escolaridade como um importante fator explicativo do retorno sobre a renda, ou seja, do aumento médio salarial

do indivíduo. Quanto maior a escolaridade observa-se uma distribuição equitativa no percentual salarial, posto que, ao incentivar o maior estímulo à escolarização, pode-se diminuir a discriminação salarial ora existente.

Reconhece-se, no entanto, a existência de atributos relevantes na determinação dos rendimentos que possam ser negligenciados neste modelo. Nesse sentido, uma explicação complementar para a diferença salarial entre os sexos no setor público seria a menor representação feminina nas instâncias superiores do serviço público, assim como outros estudos encontraram evidências de discriminação, porém que varia de acordo com a ocupação, posto que o efeito da discriminação é maior nas ocupações de cargos de gerência no setor público conforme Bradley, Green, e Mangan (2015).

Apesar dos resultados encontrados por Wang (2016) ao constatarem que a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu sensivelmente nos últimos anos, mesmo assim, há uma forte evidência que a igualdade de gênero ainda tem potencial para melhorar. Observa-se, neste sentido, que o efeito de teto de vidro dificulta a possibilidade de eliminar a disparidade salarial, entre os servidores, com dotações produtivas semelhantes.

A importância deste trabalho abrange toda a sociedade e os formuladores de políticas públicas nas três esferas de governo: município, Estado e União, ao se evidenciar primeiro a diferença salarial auferida pelas mulheres comparadas aos homens e, segundo, as mulheres não brancas comparadas àquelas de cor branca. Embora o setor público possua especificidades na seleção por concurso público e na isonomia de vencimentos para cargos e salários com atribuições iguais ou assemelhadas que possam coibir práticas discriminatórias no momento da contratação, ainda assim não impede que ao longo do tempo ocorra diferença salarial entre os sexos.

Entre as limitações do trabalho, além da ausência de dados referentes aos militares, a pesquisa fez um estudo num período específico no tempo, e, por este motivo, não apresenta variações ao longo da análise temporal. Desse modo, como sugestão para trabalhos futuros indica-se a inclusão da questão do teto de vidro à investigação da diferença salarial por sexo no serviço público. Estudos complementares com análises em cargos de comissões e cargos de direção nas carreiras para indivíduos que tiveram a mesma formação e ingressaram no setor público com a mesma idade, podem ainda fornecer uma descrição detalhada da diferença salarial e segregação por sexo nas carreiras públicas, de maneira que possa contribuir na elaboração de práticas e estratégias de ação para superar as diferenças ou mesmo eliminar o hiato salarial entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. M.; TIRYAKI, G. F. *Econometria na prática*. 1. ed. São Paulo: Alta Books, 2017.
- BARROSO, C. As mulheres nos altos escalões da administração pública no Brasil. *Revista do Serviço Público*, v. 43, n. 3, p. 10-17, 2017. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v43i3.1839>
- BECKER, G. S. *The economics of discrimination: an economic view of racial discrimination*. Chicago: University of Chicago, 1957.
- BONELLI, M. G. *Os delegados de polícia: entre o profissionalismo e a política no Brasil (1842-2000)*. São Paulo: Obser, 2003.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

- BRADLEY, S.; GREEN, C.; MANGAN, J. Gender wage gaps within a public sector: Evidence from personnel data. *The Manchester School*, v. 83, n. 4, p. 379-397, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/manc.12061>
- CECHIN, L. A. W.; FRIIO, G. S. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros do Brasil. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, v. 19, n. 1, 2019.
- CIRINO, J. F. Discriminação por gênero no mercado de trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 51, 2018.
- CHRISTOFIDES, L. N.; MICHAEL, M. Exploring the public-private sector wage gap in European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, v. 2, n. 1, p. 15, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1186/2193-9012-2-15>
- DE HOLANDA, A. L. N. *Diferencial de salários entre os setores público e privado: uma resenha da literatura*. Texto para Discussão, n. 1.457, 2009. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/91418>
- DE OLIVEIRA SANTOS, Gilson Cássio. Diferença e concentração salarial entre os empregos públicos e privados no Brasil. *Métis: História & Cultura*, v. 18, n. 36, 2020.
- FERNANDES, R. *Desigualdade salarial: aspectos teóricos*. 2002. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9867>.
- FERRO, A. R.; PISTELI, A. C. M. A.; DOS REIS, A. C.; BITTENCOURT, P. F. *Discriminação salarial por gênero entre funcionários públicos no Brasil*. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 21., 2019. *Anais [...]*. 2019. p. 1-16.
- GAFNI, D.; SINIVER, E. Is there a motherhood wage penalty for highly skilled women? *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, v. 15, n. 3, p. 1.353-1.380, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1515/bejeap-2013-0191>
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502005000300002>
- GUIMARÃES, C. R. F. F.; SILVA, J. R. Diferenças de salários, por gênero, no setor de turismo do Brasil. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, n. 23, p. 143-154, 2015.
- HOLST, E.; MARQUARDT, A. Differences in full-time work experience explain almost a quarter of the gender pay gap in management positions. *DIW Weekly Report*, v. 8, n. 34/35, p. 315-324, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/182112>
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica.html> Acesso em: 15 ago. 2018.
- JIANG, W. *Gender-Wage Gap in the Chinese Labour Market*. uO Research, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10393/38139>.
- KARA, O. Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, v. 33, n. 2, p. 130-143, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1108/01443580610666082>
- LIMA, R. *Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação*. 1980. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7030>.
- LOUREIRO, P. R. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100005>
- MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053143666>
- MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia aplicada*, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502010000200002>
- MANTOVANI, G. G.; DE SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e da discriminação de gênero para o Brasil. *Estudios Económicos*, v. 37, n. 74, p. 71-104, 2020. Disponível em: <https://ojs.uns.edu.ar/ee/article/view/1593>.
- MARCONI, N. *A formação dos salários nos setores público e privado*. 2001. Tese (Doutorado) – FGV/ESASP, São Paulo, 2001. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/4640>.
- MATTEI, T. F.; BAÇO, F. M. B. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. *Desenvolvimento Regional em Debate: DRd*, v. 7, n. 2, p. 96-117, 2017. DOI: <https://doi.org/10.24302/drd.v7i2.1455>



MESQUITA, C. S. *Desigualdade de gênero na remuneração persiste na burocracia federal brasileira*. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, 2020. Acesso em: 20 jan. 2022.

MOTA-SANTOS, C.; CARVALHO-NETO, A.; OLIVIERA, P.; ANDRADE, J. Fortalecimiento de la contribución social del género: la servidora pública cualificada frente a la ejecutiva. *Revista de Administración Pública*, v. 53, n. 1, p. 101-123, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220170156>

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, p. 693-709, 1973.

PEREIRA, L. C. B.; SPINK, P. K. *Reforma do Estado e administração pública gerencial*. [S.l.]: Editora FGV, 2015.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

PODDAR, S.; MUKHOPADHYAY, I. Gender Wage Gap: Some Recent Evidences from India. *Journal of Quantitative Economics*, v. 17, n. 1, p. 121-151, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40953-018-0124-9>

SANTOS, R. R. *Relação entre a discriminação salarial de gêneros e o crescimento do PIB per capita no Brasil: análise por municípios*. 2017. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2017.

SCHULTZ, T. W. Investimento em capital humano. *The American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

VAZ, D. V. Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, v. 40, n. 2, p. e41507-e41507, 2018. DOI: <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v40i2.41507>

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>

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. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182007000200004>

WANG, Z. A. Detailed Examination of the Gender Wage Gap in United States. Economics Student Theses and CapstoneProjects, 2016. Disponível em: [https://creativematter.skidmore.edu/econ\\_studt\\_schol](https://creativematter.skidmore.edu/econ_studt_schol)

Todo conteúdo da Revista Desenvolvimento em Questão está  
sob Licença Creative Commons CC – By 4.0