



Universidade De Brasília - UnB

Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas
Públicas - FACE

Departamento de Economia - ECO

VICTÓRIA EVELLYN COSTA MORAES SOUSA

**O DIFERENCIAL SALARIAL DE GÊNERO DO SETOR PÚBLICO E
DO SETOR PRIVADO NO DISTRITO FEDERAL**

Brasília
2019

Victória Evellyn Costa Moraes Sousa

**O DIFERENCIAL SALARIAL DE GÊNERO DO SETOR PÚBLICO E
DO SETOR PRIVADO NO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Economia Universidade de Brasília (UnB) como parte das exigências para a obtenção do grau de bacharela em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Carolina Pereira Zoghbi

Brasília
2019

Victória Evellyn Costa Moraes Sousa

**O DIFERENCIAL SALARIAL DE GÊNERO DO SETOR PÚBLICO E
DO SETOR PRIVADO NO DISTRITO FEDERAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Economia Universidade de Brasília (UnB) como parte das exigências para a obtenção do grau de bacharela em Ciências Econômicas.

Brasília, 13 de dezembro de 2019.

Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Pereira Zoghbi
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Déborah Oliveira Martins dos Reis
Convidada

Brasília
2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, Edna Costa Moraes, e às minhas irmãs, Amanda Louise e Maria Clara, por tudo.

À Mariana Galvão pela amizade que iluminou a trajetória da minha graduação e assim tornou mais fácil minha tarefa de concluí-la. À Larissa Baracho por todas as mudanças de paradigmas que causou em minha vida. À Nayonara Rodrigues e à Maria Eduarda Alt pelas companhias (ainda que de forma não usual) têm me amparado durante todos os anos em que me acompanham e ao Edimilson Gonçalves pelas coisas boas que fez por mim.

À Universidade de Brasília por todas as oportunidades e pelos programas de assistência estudantil, que tornaram possível a minha permanência e conclusão do curso.

A toda(o)s da Diretoria de estudos e políticas sociais da Codeplan, por todo o aprendizado que me proporcionaram e por todo o carinho, em especial à Karoline Dutra pela supervisão tão completa, à Carmelita Veneroso pela disponibilidade, contribuição para a monografia e por ter feito tanto por mim em tão pouco tempo, à Francisca Lucena por todo o apoio, à Flávia Rodrigues, Rebeca Freitas e Elisete de Souza pela ternura e à Tatiana Sandim pelos debates que enriqueceram meus conhecimentos e auxílios que contribuíram para o desenvolvimento dessa monografia.

RESUMO

As peculiaridades institucionais da inserção no setor público podem eliminar formas de discriminação de gênero na contratação, entre outras, mas ainda assim persistem mecanismos pós contratação. O presente trabalho tem como **objetivo** analisar a afirmação acima, observando se existe hiato salarial de gênero significativo no setor público, se há diferença relevante entre o hiato nos setores público e privado e na trajetória percorrida pelos diferenciais dos setores nesse período no Distrito Federal, e o faz por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), com dados de 2008 a 2017. Para entender o quanto desse diferencial pode ser atribuído a discriminação de gênero em cada setor, utiliza-se a **metodologia** Oaxaca-Blinder para decomposição de diferenciais salariais. Por meio dos **resultados** é possível afirmar que o diferencial de gênero é realmente menor no setor público, mas mesmo que menor em relação ao setor privado, ainda é possível que haja um componente de discriminação de gênero na proporção não explicada desse diferencial que, ao contrário da encontrada no setor privado, está em crescimento durante o período analisado.

Palavras-chave: diferencial salarial, decomposição Oaxaca-Blinder, RAIS, discriminação de gênero, setores público e privado.

ABSTRACT

The institutional peculiarities of public sector insertion may eliminate forms of gender discrimination in hiring, among others, but post-hiring mechanisms still persist. This paper **aims** to analyze the statement above, noting if there is a significant gender pay gap in the public sector, whether there is a significant difference between the gap in the public and private sectors and the trajectory of sector differentials in this period in the Federal District, and it does so through the Annual Report on Social Information (RAIS), with data from 2008 to 2017. To understand how much of this differential can be attributed to gender discrimination in each sector, we use the Oaxaca-Blinder **methodology** to decompose wage differentials. From the **results** it can be stated that the gender gap is actually smaller in the public sector, but even smaller in relation to the private sector, it is still possible that there is a gender discrimination component in the unexplained proportion of this gap which, unlike that found in the private sector, is growing during the period analyzed.

Keywords: wage differential, Oaxaca-Blinder decomposition, RAIS, gender discrimination, public and private sectors.

ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO	8
2	REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1	Diferenciais salariais no mercado de trabalho	10
2.1.1	Características pessoais produtivas.....	10
2.1.2	Características pessoais não produtivas.....	10
2.1.3	Características do mercado de trabalho.....	11
2.2	Desigualdades de gênero no mercado de trabalho	14
2.3	Desigualdades de gênero no setor público	17
3	METODOLOGIA	22
3.1	Base de dados	22
3.2	Regressão linear	23
3.3	Decomposição Oaxaca-Blinder	24
3.3.1	Decomposição tripla.....	24
3.3.2	Decomposição dupla.....	25
4	RESULTADOS	26
4.1	Análise descritiva	26
4.2	Resultados da regressão linear	34
4.3	Resultados da decomposição Oaxaca-Blinder	36
5	DISCUSSÃO	41
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Regressões lineares para cada categoria, 2017.....	35
Tabela 2: Média (porcentagem para dummies) das variáveis para cada categoria, 2017.	36
Tabela 3: Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial de gênero para funcionários públicos, Distrito Federal, 2008-2017.....	37
Tabela 4: Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial de gênero para trabalhadores do setor privado, Distrito Federal, 2008-2017.....	38
Tabela 5: Proporção da contribuição de cada variável na decomposição Oaxaca-Blinder tripla, Distrito Federal, 2017.	39

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Quantidades analisadas de Funcionários Públicos Estatutários, Trabalhadores do Setor Privados e Outros por gênero, 2008-2017.....	26
Gráfico 2: Médias salariais de cada categoria por gênero, 2008-2017.	27
Gráfico 3: Razões das médias salariais, 2008-2017.....	28
Gráfico 4: Razões das medianas salariais, 2008-2017.	29
Gráfico 5: Gini dentro de cada categoria de trabalhadores por gênero, 2008-2017.	30
Gráfico 6: Médias das idades de cada categoria por gênero, 2008-2017.....	30
Gráfico 7: Proporções em cada Grande grupo da CBO por gênero, 2008 e 2017.....	31
Gráfico 8: Razões das médias salariais de cada Grande grupo da CBO por categorias, 2008 e 2017.....	32
Gráfico 9: Distribuição das quantidades de trabalhadores de cada categoria nos níveis de escolaridade por gênero, 2008.	33
Gráfico 10: Distribuição das quantidades de trabalhadores de cada categoria nos níveis de escolaridade por gênero, 2017.	34

1 INTRODUÇÃO

Apesar do grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho que ocorreu nas últimas décadas, essa presença ainda não se dá de forma igualitária em diversos âmbitos, inclusive na remuneração salarial. Em geral, a proporção de gênero é mais favorável para as mulheres no setor público, em comparação ao setor privado (TENOURY e FILHO, 2017). A inserção no setor público, por meio do mecanismo de concurso público, objetiva dificultar a discriminação na contratação das mulheres, entre outras discriminações.

Portanto, a diferença salarial de gênero de toda a economia é influenciada pelos padrões de emprego e remuneração nos setores público e não público, já que as políticas antidiscriminação podem ser implementadas mais facilmente no setor público, que é um grande empregador de mulheres. Além disso, como os mecanismos de fixação de salários diferem entre os setores, pode-se esperar que as políticas apropriadas sejam diferentes para combater a discriminação salarial de gênero em cada setor.

A partir disso, a análise feita nessa monografia pretende contribuir para o entendimento dos diferenciais salariais de gênero em ambos os setores na capital do país, através dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O faz observando a magnitude do efeito de tais peculiaridades institucionais de inserção no setor público na redução do hiato salarial de gênero por meio de uma comparação em relação ao setor privado. São destacadas também as tendências que os hiatos de cada setor apresentam durante a década analisada, de 2008 a 2017.

Os indivíduos foram separados entre os que possuem vínculo público estatutário, os que trabalham em entidades empresariais, e “outros”, sendo as duas primeiras categorias objetivo de principal interesse. Foram considerados indivíduos com idades entre 18 a 65 anos, com vínculo ativo em 31 de dezembro de cada ano e com renda acima de zero. O 1% mais rico e o 1% mais pobre foram removidos, para retirar possíveis *outliers*. Foram excluídos também os militares devido às particularidades nas regras e dinâmicas desse grupo.

O diferencial salarial de gênero pode ocorrer devido à discriminação de gênero (SOARES, 2000; LOUREIRO, 2003), e também pelas diferenças nas características produtivas dos indivíduos (LAM e LEVISON, 1990). Será utilizada nesse estudo, além das análises descritivas, a metodologia de Oaxaca-Blinder para decompor o diferencial salarial entre a parte que é explicada pelas características dos trabalhadores de cada categoria, e a parte que pode ser atribuída à discriminação. Discriminação que, no setor público, pode ocorrer de forma direta, após a entrada.

Além dessa introdução, o trabalho é composto por uma revisão de literatura, que aborda em maior detalhe os possíveis motivos para que ocorra diferencial salarial entre duas populações de trabalhadores, assim como descrição não exaustiva das formas de desigualdades de gênero no mercado de trabalho que ocorrem no país. Na seção 3 é apresentada a metodologia usada para preparar a base de dados e a decomposição Oaxaca-Blinder, utilizada para decompor o diferencial salarial de gênero de ambos os setores e compará-los. A seção 4 apresenta os resultados das análises descritivas, bem como os obtidos por meio das estimações e decomposições, a seção 5 discute a relação dos resultados com a literatura sobre o tema, e a seção 6 aponta as considerações finais. Por fim, a seção 7 lista as referências bibliográficas utilizadas ao longo do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Diferenciais salariais no mercado de trabalho

2.1.1 Características pessoais produtivas

A Teoria do Capital Humano¹ explica parte significativa dos diferenciais salariais pelas desigualdades na dotação de capital humano entre indivíduos. As variáveis mais comuns para capturar esse efeito são o nível de escolaridade/educação formal e experiência, mas investimentos na saúde física e mental das crianças e o desenvolvimento social também contribuem para esse capital (CORAK, 2013). Em geral, são usadas *proxys* relacionadas à idade para capturar a experiência (CAMBOTA e PONTES, 2007).

No Brasil, há grande influência da educação nos diferenciais salariais, devido ao elevado grau de desigualdade educacional na população e a grande sensibilidade dos salários em relação ao nível de escolaridade (LAM e LEVISON, 1990; CAMBOTA e PONTES, 2007).

2.1.2 Características pessoais não produtivas

Dois características pessoais não produtivas de destaque em diferenciais salariais são raça/cor e gênero.² Caso tenham influência sobre o salário do indivíduo, sendo controladas as produtivas, ocorre então discriminação salarial por raça/cor ou gênero entre os trabalhadores (COELHO e CORSEUIL, 2002).

Soares (2000), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), conclui que o mercado de trabalho brasileiro discrimina homens negros e mulheres brancas e negras, mas a pior situação é a da mulher negra, que sofre com uma discriminação setorial-espacial-ocupacional maior do que os homens da mesma cor e as mulheres brancas.

Em análise conjunta da discriminação por raça/cor e gênero, percebe mais obstáculos na formação e inserção no mercado de trabalho influenciados pela raça/cor e maior dificuldade na definição do salário pelo gênero (SOARES, 2000 apud GUIMARÃES, 2006).

O trabalho busca analisar a influência do gênero na definição do salário e se os diferenciais salariais entre homens e mulheres possuem diferentes comportamentos em uma mesma década em mercados com diferentes regras institucionais, nesse caso, a segmentação entre o setor público e o setor privado.

¹ Teoria que trata o investimento na educação e treinamento de um indivíduo de forma semelhante aos investimentos comerciais em equipamentos, mede o incentivo para esse investimento e analisa seus efeitos econômicos sobre emprego e renda (BECKER, 1993 apud NAFUKHO, 2004).

² Podem também ser chamadas de características demográficas quando se tratam de raça/cor, gênero e idade (VAZ e HOFFMANN, 2007).

2.1.3 Características do mercado de trabalho

Entre os fatores que influenciam na determinação dos salários estão também as características dos postos de trabalho. Aparatos institucionais ou a prática de salário-eficiência podem dar origem a segmentações no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a diferenciais salariais. A ideia central ao se tratar de mercados segmentados é que diferentes segmentos do mercado de trabalho apresentam regras de operação distintas (COELHO e CORSEUIL, 2002; FERNANDES, 2002).

O termo segmentação aparece também na literatura como forma de caracterizar um conjunto de autores, teorias e modelos (conhecidos também como modelos duais do mercado de trabalho), que não apresentam pensamento homogêneo, mas as análises dos diferenciais de salários, em geral, têm como base falhas de mercado. Tais falhas de mercado podem ocorrer, por exemplo, pela introdução de um poder de monopólio, que pode ser a existência de sindicatos controlando a oferta de trabalho, a vigência de uma legislação de salário mínimo, a presença de custos de mobilidade (como os de migração e qualificação) e de informação ou por outras características não pecuniárias associadas ao mercado de trabalho (FERNANDES, 2002; HOLANDA, 2009).

A literatura destaca a formalização e grau de sindicalização (segmentação formal-informal), setor de atividade (segmentação setorial), região (segmentação espacial) e a natureza jurídica do empregador (segmentação público-privada) (COELHO e CORSEUIL, 2002) como as principais formas de segmentação no mercado de trabalho.

A associação entre diferenciais de salários e a existência de segmentação formal-informal baseia-se na suposição de que os empregos formais são escassos ou que existem barreiras à entrada no setor formal (como a existência de sindicatos). Sendo assim, indivíduos igualmente produtivos poderiam receber diferentes salários, dependendo do setor em que estão alocados. Em geral, mesmo controlando por todas as características observáveis dos indivíduos e, posteriormente, pelo viés de seleção³, o setor informal oferece menores remunerações em comparação aos postos de trabalho regulamentados (ULYSSEA, 2005).

Em relação aos setores de atividade, Gatica, Mizala e Romanguera (1995), com dados da RAIS e Pinheiro e Ramos (1994) a partir da PNAD encontram estimativas de prêmios salariais para trabalhadores igualmente produtivos empregados em setores interindustriais diferentes, e Hoffmann (2001) identifica diferenciais entre os setores da economia, pois os

³ Características não-observáveis dos trabalhadores que podem estar correlacionadas com a escolha do setor e os rendimentos.

salários na agricultura tendem a ser menores que no setor secundário e terciário (apud COELHO e CORSEUIL, 2002).

A segmentação espacial consiste tanto nos diferenciais entre as regiões do Brasil, como entre as áreas rurais e urbanas e entre os diferentes portes de município (pequenos, médios e grandes municípios de áreas metropolitanas). Tannen (1991), utilizando o Censo e entrevistas, mostra o Nordeste desfavorecido em alguns aspectos em relação às outras regiões do país, assim como Ulyssea (2007) que, em análise pela PNAD, considera também a desvantagem salarial dos postos de trabalho rurais. Azzoni e Servo (2002), também utilizando a PNAD, encontram evidências de que regiões metropolitanas influenciam salários: Brasília e São Paulo aparecem como as que oferecem os maiores salários nos anos analisados, enquanto Recife e Fortaleza, os menores (apud COELHO e CORSEUIL, 2002; ULYSSEA, 2007).

Os diferenciais pela natureza jurídica do empregador se referem à **segmentação entre os setores público e privado**, que é um diferencial de destaque na análise do presente trabalho. Os rendimentos do setor privado e do setor público diferem-se devido a fatores institucionais, ou seja, pertencem a mercados de trabalhos regidos por regras distintas, logo, a diferença salarial entre ambos não pode ser interpretada como discriminação (VAZ e HOFFMANN, 2007). Não há consenso sobre qual é o melhor arcabouço teórico para explicar esse diferencial. As diferenças de regras e fatores institucionais entre os dois setores se encaixam na literatura de segmentação no mercado de trabalho (HOLANDA, 2009).

Entre tais diferenças, estão as restrições de cada setor. Enquanto o setor privado é caracterizado por restrições associadas ao problema de maximização de lucro, o público está sujeito a restrições políticas, ou seja, os trabalhadores não estão encarregados somente de produzir bens e serviços, mas também de atividades relacionadas a agendas políticas e, teoricamente, engajados em maximizar o bem-estar social da população atendida. Além disso, as forças de mercado são provavelmente mais efetivas em delimitar um piso do que um teto para os salários do setor público, já que empregadores no setor público geralmente têm que competir com os empregadores do setor privado pela força de trabalho, portanto, ambos os fatores apoiam que é possível que haja um viés que permita que os salários do setor público sejam maiores (EHRENBERG e SCHWARZ; GUNDERSON, 1979; HEITMUELLER, 2004, 1983 apud ROSA, 2017).

Por outro lado, funcionários do setor público têm a possibilidade de usufruir de benefícios adicionais, como férias mais longas e planos de aposentadoria superiores, o que justificaria menores salários nesse setor em comparação aos de empregados similares em empregos comparáveis do setor privado (GREGORY, 1990 apud HEITMUELLER, 2004).

Uma grande variedade de benefícios é oferecida para os empregados do setor público no Brasil, assim, deveriam ser compensações pelo recebimento de salário menor durante a vida ativa do servidor, mas, contrariando essa intuição econômica, os estudos empíricos demonstram a existência de um prêmio salarial positivo para os trabalhadores do setor público. Porém, as diferenças entre as características dos trabalhadores do setor público e as do setor privado precisam ser levadas em conta ao se empregar um método de cálculo do hiato salarial entre os dois setores, pois há um viés de autosseleção na medida em que a escolha feita por cada trabalhador depende de suas preferências. Trabalhadores com diferentes características, observáveis e não observáveis, muitas vezes associadas à produtividade do trabalhador, podem avaliar o emprego em cada um desses setores de forma bastante diferenciada (HOLANDA, 2009; BENDER, 2006).

Pelas análises já feitas dos perfis dos funcionários de cada setor, é possível afirmar que o perfil dos servidores públicos é qualitativamente melhor que o observado entre os trabalhadores do setor privado, pois tanto seu nível de escolaridade como sua experiência são, em média, mais elevados (VAZ e HOFFMANN, 2007; BENDER, 2006; MARCONI, 2003).

Quando controladas as características demográficas (gênero, cor e idade), produtivas (nível educacional e experiência no trabalho) e institucionais (grau de sindicalização e localização geográfica do trabalhador), observa-se que os diferenciais salariais se reduzem substancialmente em relação aos diferenciais encontrados nas comparações sem controle. Portanto, as diferenças na composição da força de trabalho entre os dois setores explicam uma parcela significativa do diferencial bruto de salário (não controlado), porém, o diferencial salarial permanece positivo para os funcionários públicos na maioria dos casos analisados (VAZ e HOFFMANN, 2007).

Além da existência o hiato salarial entre os setores, em análise da sua evolução, é possível verificar que em diversos períodos ele cresceu sistematicamente em favor do setor público. Comparações em relação a variáveis macroeconômicas demonstram que o prêmio salarial para o setor público se elevou em momentos em que os salários privados ficaram estagnados, o que sugere elevação dos salários públicos independente do ciclo econômico (BENDER, 2006; MARCONI, 2003; TENOURY e FILHO, 2017).

Em resumo, de acordo com Holanda (2009) os principais resultados, no que diz respeito aos diferenciais de salários entre trabalhadores dos setores público e privado no Brasil, são de que:

- a) O setor público paga, em média, salários mais altos do que o setor privado;

- b) Características pessoais produtivas, principalmente a educação, são os principais componentes que explicam o diferencial público-privado;
- c) O diferencial de salários público-privado é maior para a esfera de governo federal em relação aos governos estaduais e municipais, e devido a essas separações internas, como entre as esferas de governo, a desigualdade dentro do setor público se mostrou maior em diversos períodos que a encontrada entre os trabalhadores do setor privado;
- d) Há heterogeneidade espacial no diferencial salarial público-privado e
- e) O diferencial de salários público-privado é decrescente em relação ao nível educacional dos trabalhadores.

2.2 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

No Brasil, o crescimento econômico ocorrido nos anos de 1970, a urbanização e industrialização foram alguns dos fatores favoráveis ao aumento de empregos e à entrada da mulher no mercado de trabalho, mas apesar dessa consolidação da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade entre homens e mulheres permanece (AGUIAR e VAZ, 2016), e se manifesta não só nos diferenciais salariais, mas também nas diferentes taxas de desemprego e na maior participação feminina em empregos informais e em ocupações de menor prestígio social (LEONE e BALTAR, 2006).⁴

Sendo assim, a discriminação por gênero no mercado de trabalho pode ser classificada em dois tipos, de acordo com Loureiro (2003): A discriminação indireta e a discriminação direta. A discriminação **indireta** ou *premarket discrimination* (que ocorre antes da mulher entrar no mercado de trabalho) e se refere à discriminação decorrente da desigualdade de oportunidades para obter capital humano e/ou aumentar sua produtividade, e a discriminação **direta** ou *postmarket discrimination* (que ocorre quando a mulher já está no mercado de trabalho). Por sua vez, a **discriminação direta** pode se subdividir em três formas: **hierárquica** (que ocorre quando o acesso a determinados cargos é arbitrariamente dificultado às mulheres, mesmo que estas tenham competência para executá-los), **salarial** (quando as mulheres recebem salários menores que os dos homens, executando a mesma função que eles, com o mesmo nível de produtividade) e **de emprego** (quando se verifica que as mulheres ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, apresentando, portanto, maior vulnerabilidade ao desemprego) (LOUREIRO, 2003).

⁴ As afirmações dos estudos citados no parágrafo são feitas com base em análises da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Todos esses tipos de discriminação podem levar a diferenciais salariais entre homens e mulheres, pode-se destacar entre fatores que ocorrem antes da inserção no mercado de trabalho, por exemplo, a cultura e tradição, que podem definir a forma de inserção e restringir o período de permanência da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. Esses elementos geram uma distribuição ocupacional desigual, sendo assim, a concentração de mulheres em trabalhos menos remunerados produz elevado diferencial salarial. A divisão entre a ocupação feminina e masculina no mercado de trabalho brasileiro é clara. Geralmente, as mulheres estão mais presentes em uma gama mais limitada de ocupações e/ou possuem menor jornada de trabalho. Essa dificuldade para as mulheres em ocuparem cargos de melhor remuneração também dificulta a mobilidade social feminina, contribuindo assim para a feminização da pobreza (VERGARA, 1991; CAMBOTA e PONTES, 2007).

Um dos fatores que leva a essa divisão é que, em decorrência da necessidade de conciliação entre família e trabalho gerada pelo modelo desigual de divisão sexual do trabalho (que ainda atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades referentes ao cuidado da família), há uma queda do rendimento das mulheres após a maternidade e entre as explicações propostas estão a redução no investimento em capital humano pelas mães, a procura por trabalhos de menor carga horária e empregos com menores responsabilidades, além de sofrerem desvantagem pela possível descontinuidade na carreira para se dedicar totalmente à família ou até mesmo a discriminação das mães pelos empregadores (AGUIAR e VAZ, 2016; VENEROSO, 2012).

Guiginski e Wajnman (2019) confirmam, com dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que a presença de filhos gera desvantagens significativas para as mulheres em diversos âmbitos no mercado de trabalho, como a associação a menores chances de participação no mercado de trabalho, aumento da probabilidade de estar num trabalho precário, de cumprir jornada parcial e de trabalhar como autônoma.

Em análise sobre a penalidade salarial da maternidade e políticas públicas entre dez países (oito países europeus, os Estados Unidos e o Canadá), Budig, Misra e Bockmann (2010) encontraram que os países em que a penalidade para as mães é menor ou não existe, em relação às mulheres que não tem filhos, são os que possuem diversas políticas públicas além da licença maternidade, como políticas para crianças pequenas e apoio cultural do país ao trabalho da mãe (apud VENEROSO, 2012).

Porém, Muniz e Veneroso (2019), com dados da Pesquisa Dimensões Sociais das Desigualdades (PDSO)⁵, concluíram que, em relação aos diferenciais de rendimento entre homens e mulheres, a maternidade não se mostrou um fator significativo. Outros fatores como a escolaridade e a ocupação foram mais importantes na diferenciação.

Na literatura de modelos de seleção, a decisão de participação no mercado de trabalho é tratada de forma diferenciada entre homens e mulheres, muito em razão do fato de que o desemprego voluntário é menor para os primeiros. Entre os determinantes da menor participação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho, em relação à masculina, estão a quantidade e a idade dos filhos, a renda familiar e a renda não proveniente do trabalho (HOLANDA, 2009).

Além dessa parcela do diferencial salarial que pode ser atribuída a diferenças de preferências e de qualificação entre homens e mulheres, existe uma parcela residual, que pode ser considerada como indicador de discriminação direta. Essa discriminação tem implicações sobre a desigualdade, justiça social e pobreza, mas tem efeitos também para a atividade econômica, pois pode levar a uma alocação ineficiente do nível de produto, como consequência da subutilização dos recursos humanos e de capital pelas firmas discriminadoras (BARROS, RAMOS e SANTOS, 1995 apud BAPTISTA, 2016).

Cambota e Pontes (2007), em estudo da discriminação intraocupações mostram que, independente da raça e da ocupação, a experiência das mulheres é muito próxima à dos homens, enquanto Aguiar e Vaz (2016) apontam que a média de escolaridade feminina é superior à masculina, no entanto, essa não se reflete em maiores prêmios salariais para elas.⁶ Sendo assim, as características produtivas apontadas acima estão a favor das mulheres, e ainda assim, recebem rendimentos menores, o que demonstra a existência de uma avaliação desigual dos atributos femininos e masculinos, que faz com que o retorno às características dos homens seja significativamente superior ao das mulheres.

Segundo Baptista (2016), a decomposição do diferencial salarial mostra que o impacto do componente residual que inclui a discriminação é tão grande que anula as vantagens das características pessoais produtivas das mulheres e reverte o hiato salarial em benefício dos homens.

⁵ Pesquisa realizada em 2008 pelo Centro para o Estudo da Riqueza e da Estratificação Social (Ceres), do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (Iesp), da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), à época Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ) (MUNIZ e VENEROSO, 2019)

⁶ Os dois estudos utilizaram a PNAD, dos anos de 2004 e 2014 respectivamente.

Cambota e Pontes (2007) destacam ainda que as mulheres são maioria em algumas das ocupações de maior rendimento analisadas, o que evidencia que o diferencial salarial intragrupos pode ser ainda mais proeminente que a segregação ocupacional.

Portanto, além da diferença entre gêneros estabelecida antes ou na inserção, rendimentos distintos são recebidos por homens e mulheres mesmo quando alocados em uma mesma ocupação. Barros et al. (1997) estima que esse diferencial intraocupação pode representar um terço do diferencial salarial entre gêneros (apud CAMBOTA e PONTES, 2007).

Sendo assim, há evidências que, em grande medida, o diferencial salarial entre os gêneros é realmente causado por práticas discriminatórias que se manifestam na valorização desigual de características observáveis de homens e mulheres, o que leva a incentivos diferenciados para o trabalho, que acabariam por reduzir a oferta de trabalho feminina para um nível abaixo do ótimo social (AGUIAR e VAZ, 2016; BAPTISTA, 2016).

Em comparação⁷ com outros 148 países, no Relatório Global de Hiato de Gênero 2018 do Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 132ª posição no indicador referente à proporção do rendimento feminino em relação ao masculino em trabalho similar⁸, com taxa de 0,49.

Apesar de não ter sido superado, esse diferencial se reduziu nas últimas décadas, em particular, após o advento da estabilização macroeconômica. O grupo de mulheres que mais se beneficiou dessa redução, segundo Lavinias (2001) em análises da PNAD e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), foram as mulheres com ensino superior, pois melhoraram mais sua posição no mercado de trabalho no que se refere a incrementos de renda no período analisado em comparação as mulheres com menor nível educacional. Em contraposição, houve aumento da desigualdade salarial entre mulheres.

2.3 Desigualdades de gênero no setor público

O estudo das diferenças salariais entre os setores público e privado se assemelha aos estudos das diferenças salariais por sexo e raça, mas enquanto o elemento reforçador da

⁷ Feita por meio do Índice global de disparidades de gênero (que examina o *gap* entre homens e mulheres em quatro categorias fundamentais (subíndices): participação econômica e oportunidade, desempenho educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político). Nesse ranking geral, o Brasil ocupa o 95º lugar. O subíndice sobre Participação Econômica e Oportunidade, onde o Brasil está em 92º, é a dimensão em contém o indicador de **proporção do rendimento estimado feminino em relação ao valor estimado masculino** (ZAHIDI, 2018).

⁸ *World Economic Forum calculations based on the United Nations Development Programme methodology (Human Development Report 2007/2008 apud ZAHIDI, 2018).*

análise nos últimos é o fator discriminação, o que motiva a análise do setor público em relação ao setor privado são suas peculiaridades institucionais (VERGARA, 1991).

Ao tratar de ambos em conjunto, é interessante inicialmente ressaltar um fator já reconhecido na literatura: há maior presença feminina no setor público relativamente ao setor privado (TENOURY e FILHO, 2017).

O início dessa trajetória se dá em 1917, quando as brasileiras ganharam o direito de ingressar no serviço público. Em 1919, a Conferência do Conselho Feminino da Organização Internacional do Trabalho - OIT aprovou a equiparação salarial para o trabalho igual, e em 1920, as mulheres se integraram ao movimento sindical e em 1934 a Assembleia Constituinte garantiu o princípio da igualdade entre os sexos, a regulamentação do trabalho feminino, deu à mulher o direito ao voto e, por fim, a equiparação salarial. Porém, apesar da impossibilidade de discriminação nas remunerações para os mesmos cargos no serviço público e da discriminação ser crime no Brasil, há um resquício cultural que ainda causa alguns prejuízos às servidoras no preenchimento de cargos. É possível observar isso pela informação de que quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina (KURZAWA, 2002).

A maior dificuldade da discriminação salarial no serviço público se dá principalmente pelo concurso, que é um mecanismo garantidor do princípio da isonomia, ou seja, promoveria o extermínio da discriminação por características não produtivas dos indivíduos, o que geraria um ambiente igualitário a todos os integrantes de uma mesma carreira (EHRENBERG e SCHWARZ, 1983 apud FERRO et al, 2019).

No setor administrativo, em geral, percebe-se uma baixa desigualdade entre os gêneros e certa semelhança entre as densidades das raças brancas e negras, em comparação a outros setores. Uma explicação para isso é a relevância do setor público nessa categoria, que tem dificuldades em praticar discriminação (CAMBOTA e PONTES, 2007).

Mas o mecanismo de concurso não elimina todas as formas de discriminação possíveis. São apontadas ainda formas de discriminação, como a segregação, em estudos de gênero conduzidos para o setor público (HEDIJA e MUSIL, 2013).

Além da segregação ocupacional, discutida acima, que também se aplica ao caso do setor público, há também a segregação hierárquica (ou vertical), também conhecida na literatura como *glass ceiling* (teto de vidro), ou seja, a menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das

remunerações. A segregação hierárquica é observada mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus colegas do sexo masculino (VAZ, 2013).

A garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira pode conduzir à impressão de que, no serviço público, o teto de vidro não se manifestaria ou se manifestaria em menor escala. Porém, apesar da adoção de métodos de seleção mais transparentes e objetivos, as carreiras do setor público também estão sujeitas a presença de “teto de vidro”. Diversos estudos de caso sugerem, por um lado, que a distribuição desigual das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas se faz notar, tanto em âmbito administrativo quanto técnico, por outro, que este perfil de inserção feminina não é um traço particular da cultura brasileira, sendo igualmente observado em outros países (VAZ, 2010).

Na administração pública federal, por exemplo, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção assessoramento superiores (DAS). Observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. Estes cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Ou seja, são altos postos de comando. Preenchidos por nomeação, têm caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado, sendo assim, é inexistente a obrigatoriedade de realização de concurso público para a contratação desses servidores, assim, não há garantia de que a seleção siga critérios técnicos e universais (VAZ, 2010).

Entre os países que apresentam perfis cuja ocupação feminina também é inversamente proporcional ao nível decisório a ele associado na administração pública estão a Grã-Bretanha, Estados Unidos, Austrália e Canadá (ACCO et al, 1998).

Além dos países anglo-saxões, Vaz (2010) destaca também que a França ainda não eliminou a segregação hierárquica nos cargos públicos, já que apesar de as mulheres serem maioria (59,1%) entre os servidores públicos, ocupam somente 16% dos cargos de direção.⁹

Abreu e Meirelles (2012) obtiveram o resultado de que as mulheres receberam menos convites para a ocupação de DAS mais alto em pesquisa na qual a análise se restringiu à carreira de EPPGG (gestores), carreira de nível superior da administração pública federal, acessível por um concurso altamente concorrido e composta por servidores que recebem altos

⁹ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – DGAFP, 2008, dados referentes a 31/12/2006.

salários. As mulheres já ocupantes de DAS apresentaram mais subordinados do gênero feminino do que masculino, enquanto os homens apresentaram subordinados em quantidades semelhantes de ambos os gêneros.

Além disso, um terço das mulheres entrevistadas apontaram a razão da dificuldade de conciliação entre vida profissional e pessoal, já vista na literatura de gênero em geral, para não ocuparem DAS ou não terem aceitado convite para ocupação de DAS mais alta (ABREU e MEIRELLES, 2012). Isso pode significar que elas, à medida que são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, deixam de lado a progressão em suas carreiras caso isso comprometa a qualidade da vida doméstica.

Em se tratando do diferencial salarial, Ferro et al (2019), em estudo que analisa as diferenças salariais entre homens e mulheres funcionários públicos no Brasil como um todo, encontram resultados de que, mesmo em estimativas controladas por ocupações e esferas (dado que mulheres concentram-se majoritariamente em ocupações voltadas para a educação na esfera municipal, que são categorias associadas à salários mais baixos), o diferencial salarial entre homens e mulheres ainda persiste, e não totalmente é explicado por atributos produtivos.

Vaz e Hoffmann (2007), ao analisarem o diferencial salarial entre os setores público e privado, encontram o resultado inesperado, a partir dos princípios de transparência e imparcialidade para a contratação de funcionários públicos, de que os valores obtidos para os coeficientes da variável sexo revelam maior discriminação contra as mulheres na carreira pública. O que indica que tais princípios podem ser violados ao longo da carreira.

No cenário internacional é possível encontrar também estudos que buscam mensurar o tamanho do diferencial salarial por gênero no setor público. Panizza e Qiang (2005), por exemplo, com dados de pesquisa domiciliar em 13 países da América Latina, permitem a comparação do Brasil a outros países. A média do diferencial salarial por gênero no setor público no Brasil é a maior encontrada dentre os países analisados. De modo geral, verifica-se que o prêmio salarial de se trabalhar no setor público é frequentemente mais elevado para as mulheres do que para os homens, mas essa diferença não compensa a grande diferença salarial de gênero, que é encontrada tanto para o setor privado quanto para o público, no entanto, os dados sugerem que, na maioria dos países, a diferença de gênero é maior no setor privado. Outra descoberta desse artigo é que, entre os empregados no setor formal, que são a categoria analisada no artigo, as mulheres tendem a ter habilidades médias mais altas do que os homens (PANIZZA e QIANG, 2005).

Alguns dos estudos corroboram a hipótese de que o setor público do país de análise consegue eliminar as discriminações salariais por gênero, como Tansel (2005) para a Turquia e Hedija e Musil (2013) para a República Checa, pois não encontram diferencial salarial significativo no setor público, mas destacam que é significativo o encontrado no setor privado, apesar da existência de leis que proíbem essa discriminação.

Barón e Cobb-Clark (2010), ao analisarem o *gap* salarial de gênero na Austrália, encontram também um menor diferencial entre homens e mulheres no setor público, mas não a eliminação. Fazem análises também diferenciando trabalhadores que recebem salários altos e baixos, o que evidencia singularidades, como a grande influência da situação informal, status de meio período e filiação a sindicatos para trabalhadores com baixos salários. E traz ainda evidências, de acordo com Booth e Wood (2008), de que no país, os trabalhadores de meio período recebem um prêmio salarial ao invés de uma penalidade, sugerindo que a concentração de mulheres em empregos nessa condição não explicaria esse diferencial.

3 METODOLOGIA

3.1 Base de dados

Os dados utilizados são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹⁰, que é um formulário em que as empresas legalmente organizadas entregam anualmente ao Governo para servir de base à análise das condições do mercado de trabalho e para acompanhar a arrecadação de contribuições e a distribuição de benefícios previstas na legislação trabalhista, que se assemelha a um “censo anual” do mercado de trabalho formal, fornecida pelo (extinto) Ministério do Trabalho e Emprego (MACEDO, 1985; DE NEGRI et al, 2001).

A RAIS, por ser uma base de dados administrativa, possui uma série de limitações para análise, como:

- Não ter informações sobre *background* familiar e sobre a riqueza dos indivíduos;
- Só possui informações sobre pessoas empregadas no mercado formal;
- A variável de raça/cor não ser autodeclarada e não estar disponível para funcionários estatutários;
- A única *proxy* disponível para educação e qualificação profissional é o grau de escolaridade, o que não considera outros atributos de empregabilidade ou os cursos não formais, como os de treinamento e capacitação (BALASSIANO et al, 2005).

São muitas as diferenças entre um registro administrativo como a RAIS e uma pesquisa amostral como a PNAD, por exemplo, a fonte da informação, que nesta são os indivíduos e naquela é a empresa, o que pode levar à imprecisão em algumas respostas. Mas as informações agregadas parecem indicar certa convergência quanto à cobertura entre ambas as bases de dados. A distribuição do rendimento em torno da média, por exemplo, é muito próxima, portanto, espera-se que os coeficientes estimados por regressão tenham comportamento semelhante nas duas bases de dados. Apesar de ser subutilizada em pesquisas, a RAIS é uma base confiável e pode ser importante para análises do mercado de trabalho formal, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal (DE NEGRI et al, 2001).

¹⁰ Foi também a base de dados utilizada por Macedo (1985), trabalho seminal sobre diferencial salarial entre o setor público e privado.

A análise dos dados foi feita para 10 anos: entre 2008, quando se passa a adotar novas categorias para escolaridade na RAIS, e 2017, último ano disponível para essa base.¹¹ Foram considerados indivíduos com idades entre 18 a 65 anos, com vínculo ativo em 31 de dezembro e com renda acima de zero, já que a variável de rendimento médio assume esse valor quando seu resultado for inferior a 0,3 salários mínimos ou então superior ao valor máximo permitido para o grupo de ocupação e instrução ao qual pertence o trabalhador (DE NEGRI et al, 2001). O 1% mais rico e o 1% mais pobre foram também removidos, para retirar possíveis *outliers*. Optou-se também por excluir os militares, devido às singularidades nas regras de funcionamento desse grupo em relação aos outros funcionários públicos (ROSA, 2017).

Feito isso, os indivíduos de interesse para a análise foram classificados em 3 categorias:

- a) **Trabalhadores Públicos Estatutários**, identificados por meio do tipo de vínculo de “estatutário”;
- b) **Trabalhadores do Setor Privado**, que se referem a todos os que a Natureza Jurídica se classifica dentro de “Entidades empresariais”, exceto “Empresa pública” e outros casos em que o vínculo fosse “estatutário”; e
- c) **Outros Trabalhadores**, categoria que engloba todos os remanescentes (de acordo com o Gráfico 1, são minoria).

3.2 Regressão linear

Foi estimada uma regressão minceriana linear por mínimos quadrados ordinários para que se possa observar os coeficientes e a significância estatística de cada variável a ser usada na decomposição, no ano de 2017.

A equação minceriana de salários de Jacob Mincer de 1974 é utilizada para estimar retornos da educação, da sua qualidade, da experiência, entre outros.

O modelo econométrico de regressão típico decorrente da equação minceriana é

$$\ln(\omega) = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 exp + \beta_3 exp^2 + \gamma'x + \epsilon \quad (1)$$

onde ω é o salário recebido pelo indivíduo, *educ* é a sua escolaridade, geralmente medida por anos de estudo, *exp* é sua experiência, geralmente aproximada pelo idade do indivíduo *x* é um

¹¹ Durante a conclusão da pesquisa foram disponibilizados os dados para o ano de 2018, possibilitando comparação das decomposições para verificação da continuação da trajetória encontrada nas estimações, a ser mencionada nos resultados.

vetor de características observáveis do indivíduo, como raça, gênero, região, etc e ϵ é um erro estocástico (NERI, 2001).

3.3 Decomposição Oaxaca-Blinder

O objetivo da decomposição de Oaxaca-Blinder é explicar quanto da diferença nos resultados médios de dois grupos é devido a diferenças nos níveis das variáveis explicativas e quanto é devido a diferenças na magnitude dos coeficientes da regressão, ou seja, disparidades nos retornos em termos salariais de cada variável entre os grupos (OAXACA 1973; BLINDER 1973 apud HLAVAC, 2014). Nesse caso, a diferença média a ser explicada ($\Delta\bar{Y}$) é a diferença na média do salário entre homens e mulheres, aqui calculada separadamente para o setor público e para o setor privado (equações 3 e 4).

$$\Delta\bar{Y} = \bar{Y}_{masc} - \bar{Y}_{fem} \quad (2)$$

$$\Delta\bar{Y}_{púb} = \bar{Y}_{púbmasc} - \bar{Y}_{púbfem} \quad (3)$$

$$\Delta\bar{Y}_{priv} = \bar{Y}_{privmasc} - \bar{Y}_{privfem} \quad (4)$$

3.3.1 Decomposição tripla

Por se tratar de uma regressão linear, ($\Delta\bar{Y}$) pode ser reescrita como:

$$\Delta\bar{Y} = \bar{X}'_{masc}\hat{\beta}_{masc} - \bar{X}'_{fem}\hat{\beta}_{fem} \quad (5)$$

Essa expressão pode ser separada na soma de três termos:

$$\Delta\bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_{masc} - \bar{X}_{fem})'\hat{\beta}_{fem}}_{\text{Dotações}} + \underbrace{\bar{X}'_{fem}(\hat{\beta}_{masc} - \hat{\beta}_{fem})}_{\text{Coeficientes}} + \underbrace{(\bar{X}_{masc} - \bar{X}_{fem})'(\hat{\beta}_{masc} - \hat{\beta}_{fem})}_{\text{Interação}} \quad (6)$$

A equação (3) é a decomposição Oaxaca-Blinder tripla da diferença da média do resultado. As dotações representam a contribuição de diferenças nas variáveis explicativas entre homens e mulheres e o termo de coeficientes é a parte que identifica as diferenças dos coeficientes entre homens e mulheres. A interação é o termo referente a diferenças nas variáveis explicativas e nos coeficientes simultaneamente (HLAVAC, 2014).

A decomposição tripla pode ser estimada separadamente para cada variável explicativa:

$$\underbrace{(\bar{X}_{masc} - \bar{X}_{fem})'\hat{\beta}_{fem}}_{\text{Dotações}} = \underbrace{(\bar{X}_{1masc} - \bar{X}_{1fem})'\hat{\beta}_{1fem}}_{\text{variável1}} + \underbrace{(\bar{X}_{2masc} - \bar{X}_{2fem})'\hat{\beta}_{2fem}}_{\text{variável2}} \dots \quad (7)$$

$$\underbrace{\bar{X}'_{fem}(\hat{\beta}_{masc} - \hat{\beta}_{fem})}_{\text{Coeficientes}} = \underbrace{\bar{X}'_{1fem}(\hat{\beta}_{1masc} - \hat{\beta}_{1fem})}_{\text{variável1}} + \underbrace{\bar{X}'_{2fem}(\hat{\beta}_{2masc} - \hat{\beta}_{2fem})}_{\text{variável2}} \dots \quad (8)$$

$$\underbrace{(\bar{X}_{masc} - \bar{X}_{fem})'(\hat{\beta}_{masc} - \hat{\beta}_{fem})}_{\text{Interação}} = \underbrace{(\bar{X}_{1masc} - \bar{X}_{1fem})'(\hat{\beta}_{1masc} - \hat{\beta}_{1fem})}_{\text{variável1}} + \underbrace{(\bar{X}_{2masc} - \bar{X}_{2fem})'(\hat{\beta}_{2masc} - \hat{\beta}_{1fem})}_{\text{variável2}} \dots \quad (9)$$

3.3.2 Decomposição dupla

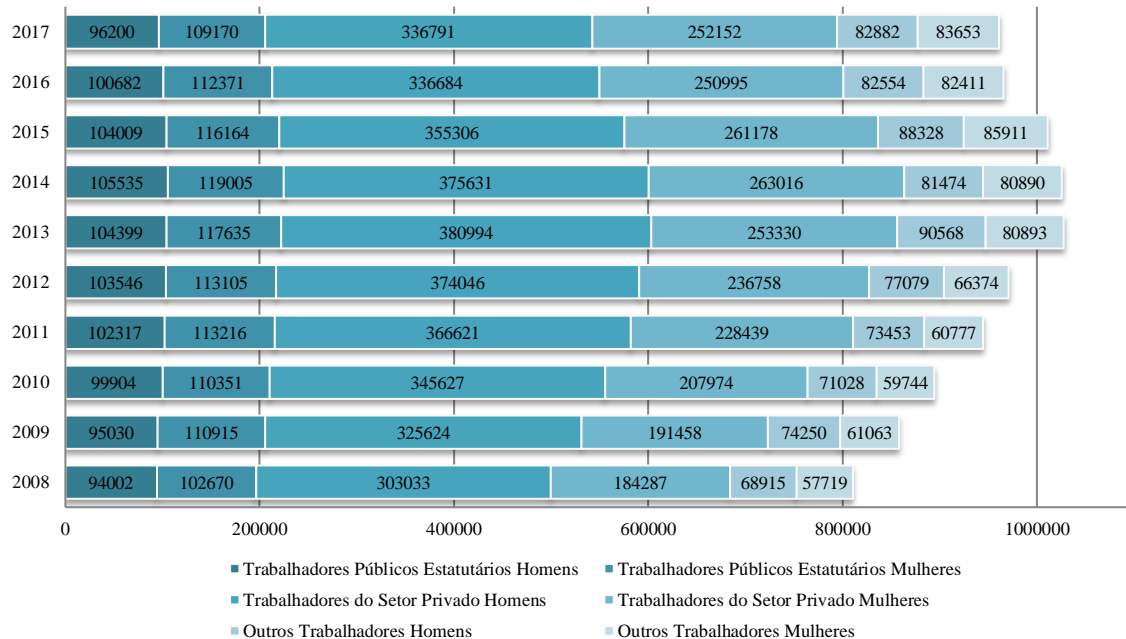
Também é possível estimar a decomposição dupla, que compara a diferença na média entre os dois grupos a um vetor de coeficientes de referência β_R . Quando o vetor $\beta_{masc} = \beta_R$, o componente inexplicado é igual ao componente de coeficientes da decomposição tripla, que é como será usado no presente trabalho.

$$\Delta \bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_{masc} - \bar{X}_{fem})' \hat{\beta}_R}_{\text{Explicado}} + \underbrace{\bar{X}'_{fem}(\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_{fem})}_{\text{Inexplicado}} \quad (10)$$

4 RESULTADOS

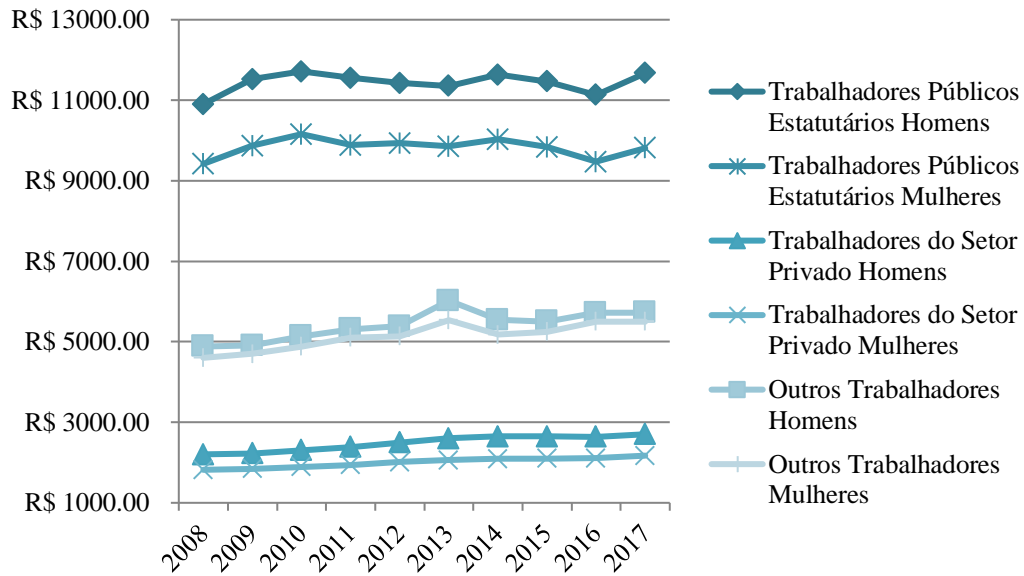
4.1 Análise descritiva

Gráfico 1: Quantidades analisadas de Funcionários Públicos Estatutários, Trabalhadores do Setor Privados e Outros por gênero, 2008-2017.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

É possível perceber que há pouca diferença entre a quantidade de **funcionários estatutários** de cada gênero, as mulheres estão em maior quantidade na categoria (é a única em que isso ocorre) em todos os anos, a proporção de mulheres alcança a 54% em 2009. A categoria de **outros** e a do **setor privado** contêm mais homens que mulheres em todos os anos e a diferença de quantidades entre os gêneros é mais proeminente nesta, onde a proporção de homens varia de 57% em 2016 e 2017 até 63% em 2009.

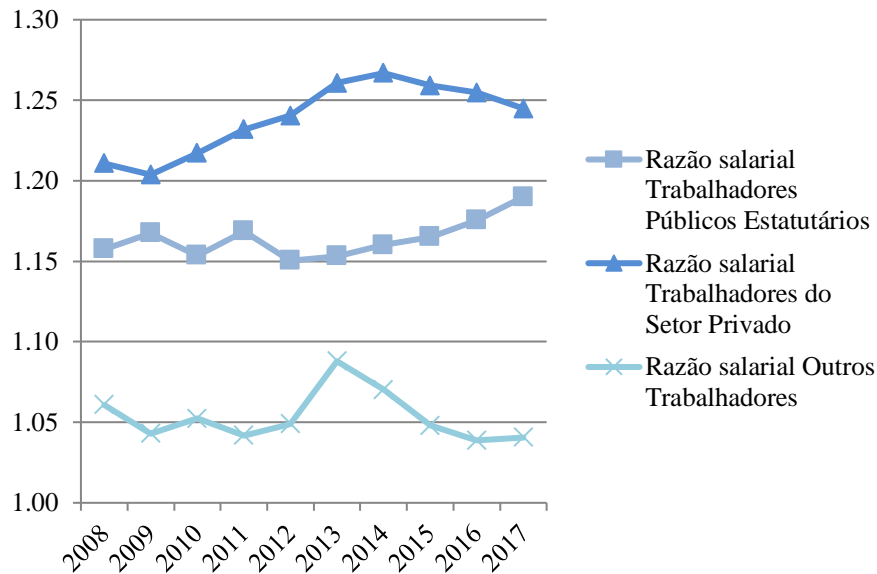
Gráfico 2: Médias salariais de cada categoria por gênero, 2008-2017.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

O rendimento médio foi deflacionado pelo IPCA/IBGE¹² (Índice de correção de 1,704 no período de dez./2008 a dez./2017). Em todos os anos, os rendimentos médios dos estatutários são expressivamente maiores, os dos trabalhadores do setor privado os menores, e os da categoria outros entre ambos. Os rendimentos médios das mulheres ficam abaixo dos rendimentos dos homens em todas as categorias durante todo o período.

¹² O ano de 2017 foi usado como ano base.

Gráfico 3: Razões¹³ das médias salariais, 2008-2017.

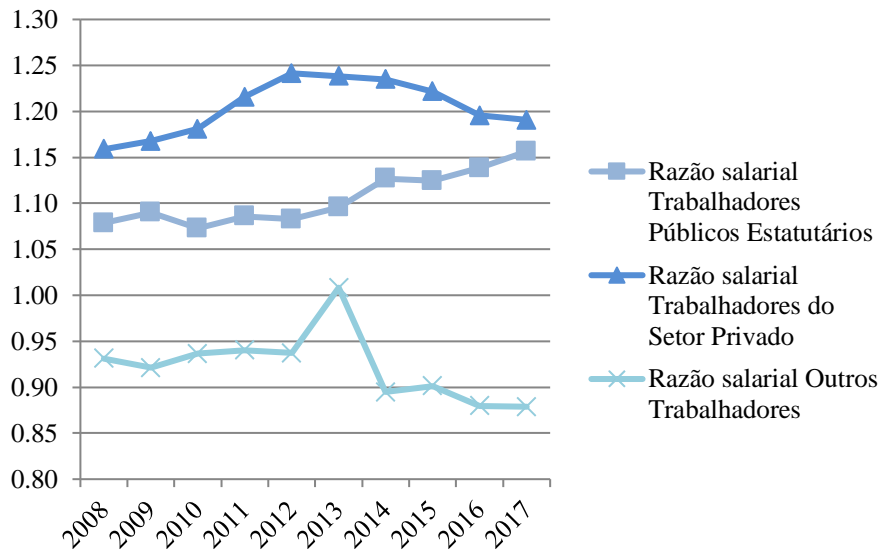


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

A razão salarial entre homens e mulheres do rendimento médio (gráfico 3), como esperado, é maior para a o **setor privado**, que em seu pico chega a 1,27, ou seja, o média dos salários dos homens foi 1,27 vezes maior que o das mulheres em 2014, e em seu menor valor (1,20 em 2009) ainda supera o maior valor do indicador quando calculado para os **funcionários públicos estatutários**, que alcança 1,19 em 2017. É também notável a diferença entre os valores para **funcionários públicos** e os **outros trabalhadores**, categoria que, apesar de ainda apresentar valor maior que 1 em todos os anos, é a que fica mais próxima da igualdade entre os gêneros.¹⁴

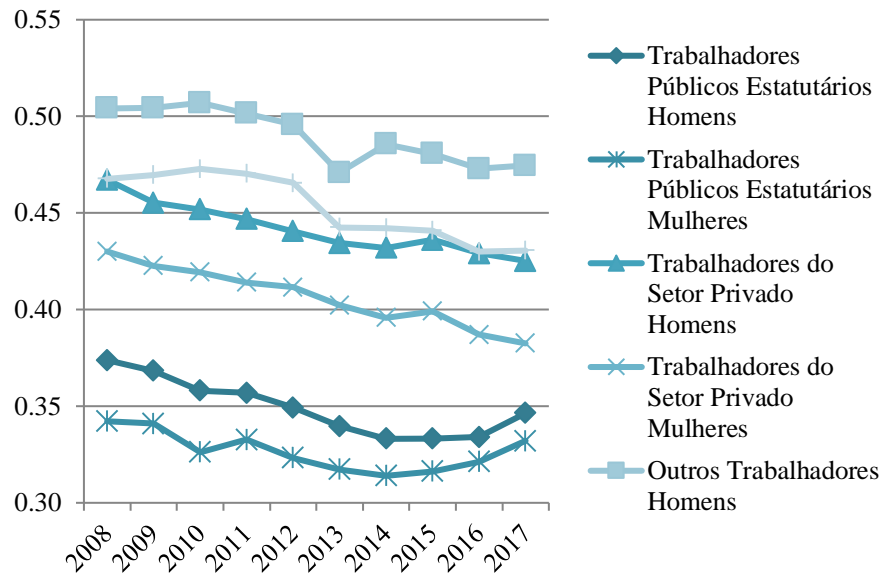
¹³ Média salarial dos homens/média salarial das mulheres.

¹⁴ Os vínculos que indicavam códigos de natureza Jurídica que se iniciam com 3 (**Entidades sem Fins Lucrativos**), 4 (**Pessoas Físicas**) e 5 (**Organizações Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais**) foram incluídos na categoria “Outros Trabalhadores”, desde que não tivessem vínculo estatutário. Faz sentido que entidades sem fins lucrativos, por exemplo, tenham salários mais igualitários entre os gêneros, já que, de acordo com a literatura, uma das justificativas para tais diferenças são em relação a diferenças de produtividade, fator que pode ser mais relevante para empresas que objetivam lucro.

Gráfico 4: Razões das medianas salariais, 2008-2017.

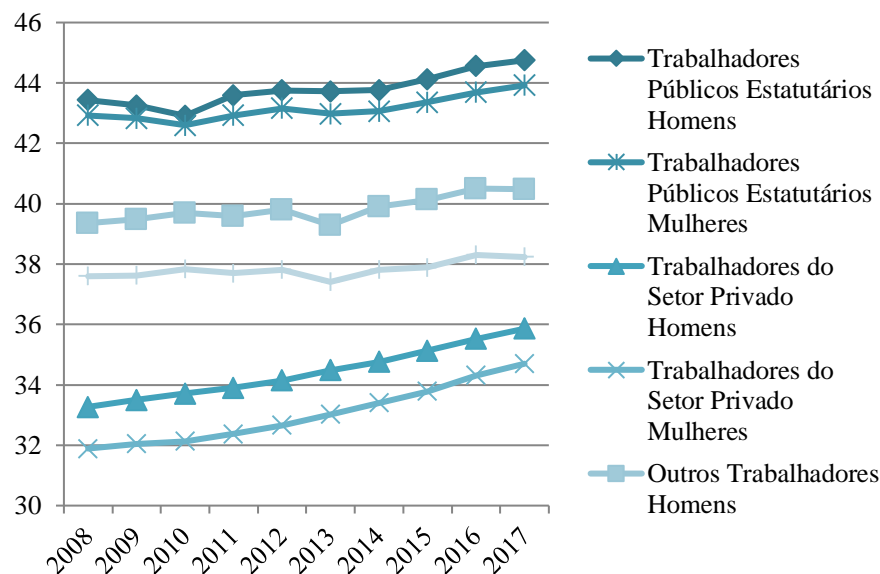
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

No caso da média, como já mencionado, para todas as categorias a razão fica acima de 1, já quando calculada para as medianas dos rendimentos de homens e mulheres (gráfico 4), fica abaixo de 1 em quase todos os anos na categoria de **outros trabalhadores**. Já nas categorias de maior foco do presente trabalho, a razão ainda permanece acima de 1 para todos os anos e, assim como no caso da média, a razão para os **trabalhadores do setor privado** sempre ultrapassa a calculada para os **funcionários estatutários**, mas é possível observar uma maior aproximação entre as razões das medianas das duas categorias nos anos mais recentes da análise, devido a redução do *gap* salarial de gênero para o setor privado e aumento entre os **funcionários estatutários**.

Gráfico 5: Gini dentro de cada categoria de trabalhadores por gênero, 2008-2017.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

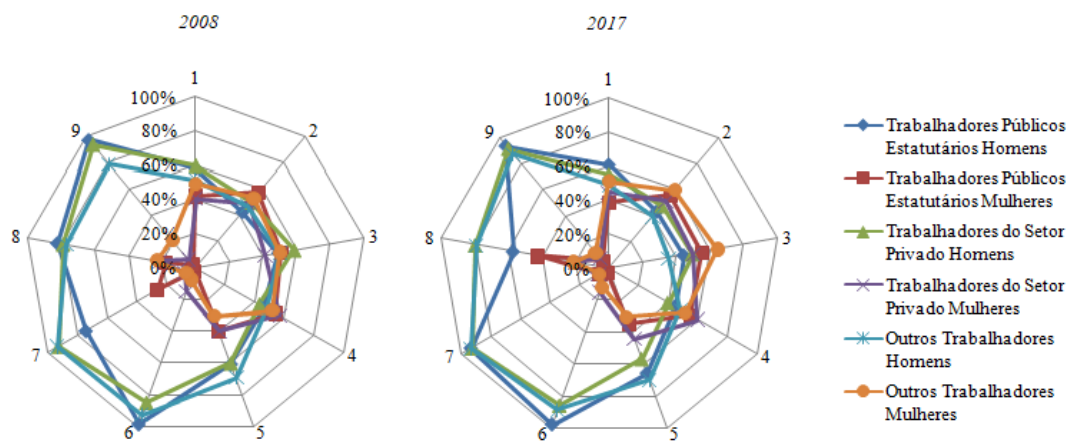
Para mensurar o grau de desigualdade na distribuição dos rendimentos dentro dessas categorias foi calculado o Índice de Gini de cada categoria, por gênero. A distribuição dos rendimentos que se mostra mais igualitária na categoria de **funcionários públicos** e menos igualitária na categoria de **outros trabalhadores**. O Gini é sempre menor para as mulheres de todas as categorias, indicando que há menor desigualdade na distribuição de rendimentos entre as mulheres que entre os homens.

Gráfico 6: Médias das idades de cada categoria por gênero, 2008-2017.

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008-2017; Elaboração da autora.

Um padrão observado em relação ao gênero e idades (gráfico 6) é que a média da idade dos homens em todas as categorias é maior que a das mulheres em todos os anos. Já em relação às categorias, **trabalhadores estatutários** têm menor diferença entre os gêneros e maior média de idade para ambos enquanto os do **setor privado** ocupam o outro extremo, sendo, em média, mais jovens, com maior diferença entre os gêneros. Essa diferença entre as médias de idade por gênero é maior entre os **outros trabalhadores**, que ocupam lugar intermediário na média das idades.

Gráfico 7: Proporções em cada Grande grupo da CBO por gênero, 2008 e 2017.



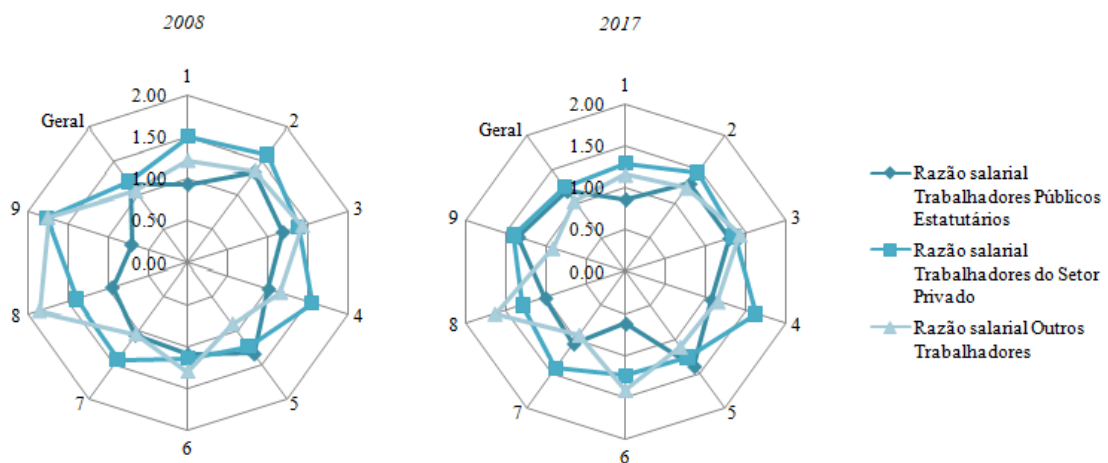
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008 e 2017; Elaboração da autora.

Através das porcentagens por grande grupo de ocupações do IBGE é possível observar que, no ano de 2008 há segregação ocupacional de gênero, mas que não se diferencia significativamente entre as categorias analisadas. Nas ocupações 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca), 7 (Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais), 8 (Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais) e 9 (Trabalhadores de manutenção e reparação), as proporções de homens variam entre 74% e 98%, são ocupações que, em conjunto, possuem 15% do total da população analisada e que a média salarial é menor que a média geral. Mas no grupo 5, de “Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados”, que corresponde 25% dos trabalhadores e possui média de rendimentos mais próxima da média total, a proporção de homens ainda é maior que 60% em todas as categorias e o grupo 1, de “Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes”, grupo que apresenta médias de rendimento maiores que a média geral em todas as categorias, abaixo

somente das médias de rendimentos do grupo 2, de “Profissionais das ciências e das artes” possui maioria masculina em todas as categorias.

Em 2017 os mesmos grandes grupos de ocupações se destacam pela expressiva quantidade de homens em relação à de mulheres, tais grupos nesse ano, ao serem somados, contêm 12% dos trabalhadores analisados. Uma mudança relevante ocorreu no grupo 8, de “Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais”, em que a porcentagem na categoria de estatutários fica mais equilibrada, com 57% de homens, mas é um grupo que contém uma quantidade residual nessa categoria nos dois anos, na categoria em que são encontrados mais trabalhadores no grupo, a do setor privado, a proporção entre homens e mulheres é similar em ambos os anos, sendo em torno de 80% homens. No grupo 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes), que continua apresentando a segunda maior média de rendimentos entre os grupos, a porcentagem de mulheres aumenta em todas as categorias em relação à 2008, mas ainda apresenta maior quantidade de homens nas duas categorias principais e 51% de mulheres na categoria de **outros trabalhadores**.

Gráfico 8: Razões das médias salariais de cada Grande grupo da CBO por categorias, 2008 e 2017.



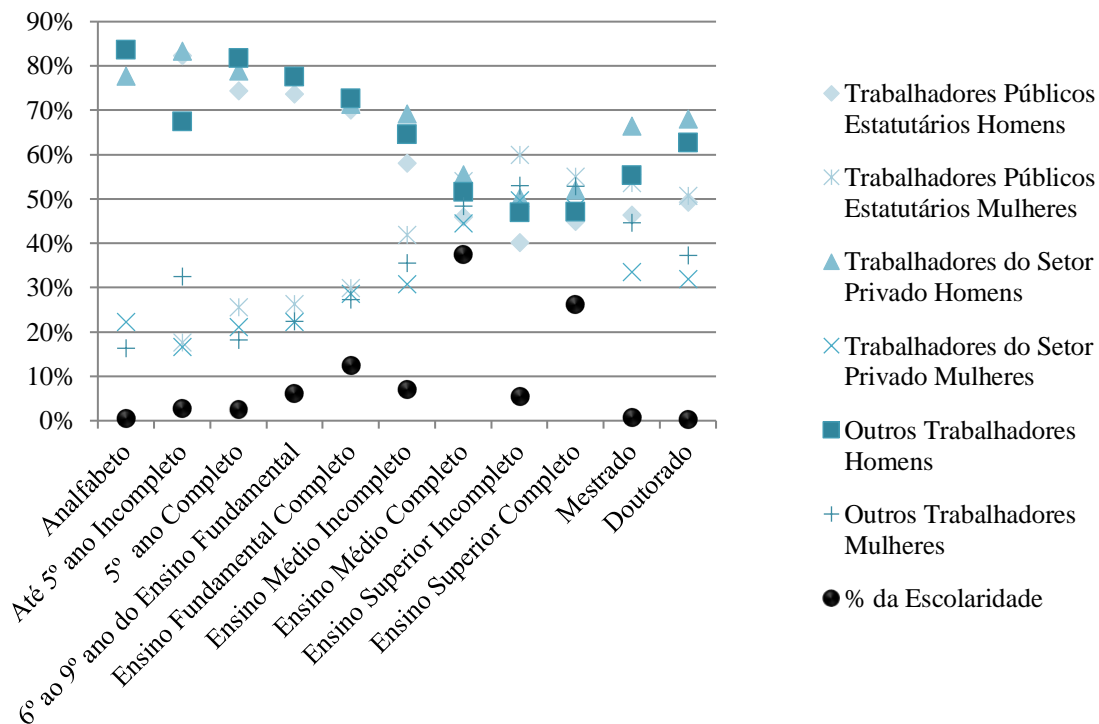
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008 e 2017; Elaboração da autora.

Na razão salarial entre homens e mulheres para cada grande grupo da CBO os valores continuam maiores no **setor privado** que no **setor público**, para todos os grupos, exceto no grupo 5. No grupo 4, correspondente aos Trabalhadores de serviços administrativos, grupo que possui 30% do total em 2008, a maior porcentagem entre os grupos, a razão salarial é de 1,01 entre os **estatutários**, próxima da igualdade de rendimentos entre homens e mulheres,

enquanto na categoria de **trabalhadores do setor privado**, a média salarial dos homens no grupo 4 é 1,56 maior que das mulheres, segunda maior razão encontrada nessa categoria. Nota-se também que, para **estatutários**, a razão apresenta números abaixo de 1 em 3 grupos, dentre eles, o que possui quantidade mais equilibrada de pessoas de ambos os gêneros é o grupo 1, que apresentou razão salarial de 0,94.

Em 2017 a exceção em relação ao grupo 5 se mantém, todos os outros grupos possuem maiores razões salariais na categoria **de trabalhadores do setor privado** do que entre os **estatutários**. O maior contraste entre as razões dos grupos ainda é no grupo 4, que em 2017 engloba 28% do total de trabalhadores e agora apresenta a maior razão entre **trabalhadores do setor privado** (1,63) e 1,08 para **estatutários**. O grupo 1 permanece com média salarial menor entre os homens **estatutários** que a das mulheres da mesma categoria e grupo e tal razão é menor em relação a 2008, cai de 0,94 para 0,86.

Gráfico 9: Distribuição das quantidades de trabalhadores de cada categoria nos níveis de escolaridade por gênero, 2008.

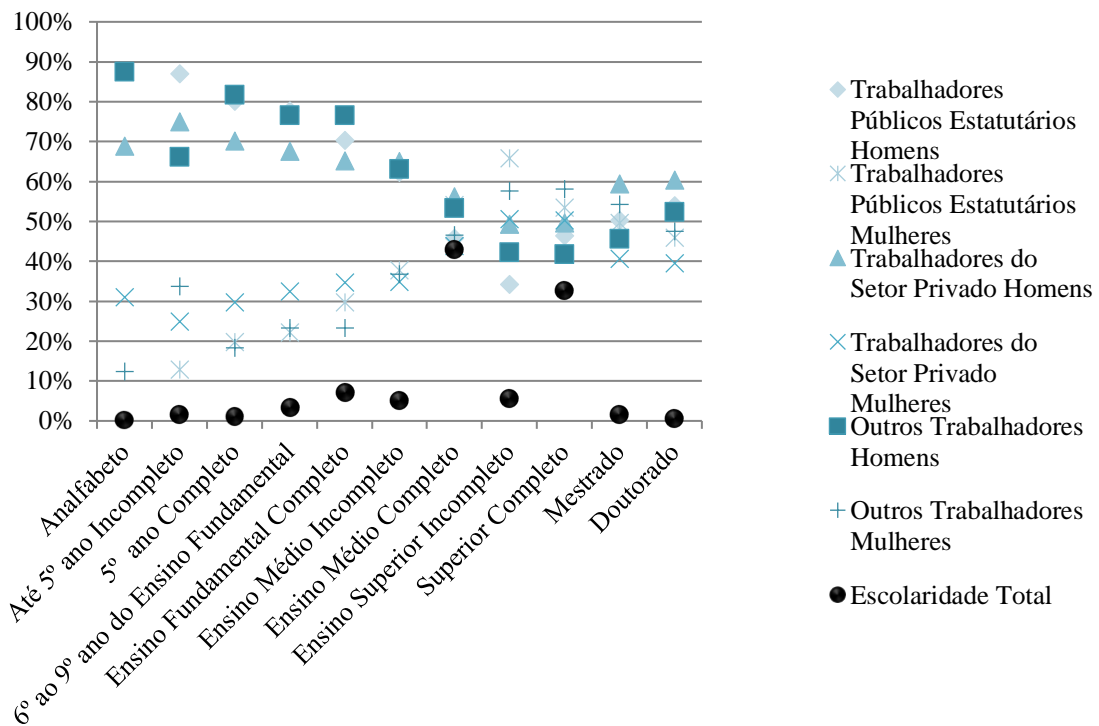


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2008; Elaboração da autora.

Em se tratando de escolaridade, em 2008, nos níveis mais altos, ou seja, do Ensino Médio em diante, na categoria de **estatutários**, a proporção de mulheres é sempre maior que a de homens. Há uma queda na proporção de mulheres para todas as categorias nos níveis de

mestrado e doutorado, e nesses níveis somente as **estatutárias** estão em maior porcentagem na categoria, enquanto nas outras duas há maior quantidade de homens com tais níveis de escolaridade.

Gráfico 10: Distribuição das quantidades de trabalhadores de cada categoria nos níveis de escolaridade por gênero, 2017.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2017; Elaboração da autora.

Em 2017 a tendência de maiores níveis de escolaridade para mulheres se repete, os níveis mais comuns, Ensino médio completo e Ensino superior completo, são em sua maioria compostos por mulheres, em todas as categorias. A exceção ocorre no Doutorado, em que os homens superam as mulheres em quantidade até mesmo entre os **estatutários**, diferentemente de 2008.

4.2 Resultados da regressão linear

A variável “Homem” e as que se referem a níveis de escolaridade e tamanho do estabelecimento (por quantidade de empregados ativos em 31/12) são *dummies*, a “Idade” está em anos e a “Quantidade de horas contratadas” se refere ao regime semanal cumprido, e vai de 1 a 44 horas.

Tabela 1: Regressões lineares para cada categoria, 2017.

VARIÁVEIS	Público	Privado
Intercepto	5,54 *** (0,352)	5,479 *** (0,011)
Homem	0,125 *** (0,003)	0,207 *** (0,001)
Idade	0,044 *** (0,001)	0,045 *** (0)
Idade ²	0 *** (0)	0 *** (0)
Quantidade de Horas Contratadas	0,038 *** (0)	0,007 *** (0)
Analfabeto	-	-0,091 *** (0,016)
5º ano Completo	0,107 * (0,045)	0,048 *** (0,008)
6º ao 9º ano do Ensino Fundamental	0,071 * (0,028)	0,056 *** (0,006)
Ensino Fundamental Completo	0,081 ** (0,026)	0,094 *** (0,006)
Ensino Médio Incompleto	0,018 (0,033)	0,141 *** (0,006)
Ensino Médio Completo	0,182 *** (0,025)	0,274 *** (0,006)
Ensino Superior Incompleto	0,3 *** (0,026)	0,564 *** (0,006)
Ensino Superior Completo ou mais	0,834 *** (0,025)	1,111 *** (0,006)
5 a 99 funcionários	-0,103 (0,35)	0,16 *** (0,002)
100 a 1000 funcionários	0,232 (0,35)	0,261 *** (0,002)
Mais de 1000 funcionários	0,311 (0,35)	0,405 *** (0,003)
R²	0,2592	0,4897
N	205.255	588.927

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2017; Elaboração da autora; (EPs entre parênteses).
Códigos de significância: 0 ‘****’ 0,001 ‘***’ 0,01 ‘**’ 0,05

Todas as variáveis são significativas, exceto a *dummy* de ensino médio incompleto e de tamanho do estabelecimento quando estimadas para funcionários estatutários¹⁵. A *dummy* de gênero explica aproximadamente 12% do salário dos funcionários públicos estatutários e 20% do referente aos empregados do setor privado, o que está de acordo com os altos diferenciais salariais encontrados na análise descritiva. A quantidade de horas contratadas explica uma porcentagem maior do salário de estatutários enquanto o efeito da idade (*proxy*

¹⁵ Como nenhuma das *dummies* para tamanho do estabelecimento foi significativa, não foram incluídas nas decomposições Oaxaca-Blinder para estatutários.

para a experiência) é similar para ambos e as de educação¹⁶ tem peso maior na explicação do salário de funcionários do setor privado a partir do ensino fundamental completo.

Tabela 2: Média (porcentagem para *dummies*) das variáveis para cada categoria, 2017.

	Trabalhadores Estatutários		Trabalhadores do setor privado	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Logaritmo natural da média salarial (y)	8,997	9,134	7,434	7,603
Idade	43,92	44,76	34,70	35,82
Quantidade de Horas Contratadas	38,16	38,87	41,82	42,21
Analfabeto	-	-	0,1%	0,2%
5º ano Completo	0,0%	0,2%	0,9%	1,6%
6º ao 9º ano do Ensino Fundamental	0,4%	1,5%	3,0%	4,7%
Ensino Fundamental Completo	1,1%	3,0%	7,5%	10,6%
Ensino Médio Incompleto	0,3%	0,5%	5,8%	8,1%
Ensino Médio Completo	20,0%	19,2%	56,2%	53,9%
Ensino Superior Incompleto	7,1%	4,2%	5,7%	4,1%
Ensino Superior Completo ou mais	71,0%	70,9%	20,0%	15,0%
	-	-	46,7%	45,3%
100 a 1000 funcionários	-	-	20,6%	26,5%
Mais de 1000 funcionários	-	-	20,5%	19,7%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2017; Elaboração da autora.

Em média, os trabalhadores estatutários trabalham em regime semanal com menos horas e, como já visto, são mais velhos e possuem maior escolaridade em relação aos do setor privado.

Já as mulheres, em relação aos homens, trabalham em regime semanal com menos horas e são, em média, mais jovens e possuem maior nível de escolaridade. O diferencial salarial de gênero¹⁷ a ser explicado pela decomposição é de 0,138 pontos de log para estatutários e 0,169 para o setor privado.

4.3 Resultados da decomposição Oaxaca-Blinder

As tabelas 3 e 4 mostram as decomposições Oaxaca-Blinder do diferencial de gênero entre homens e mulheres para funcionários estatutários e trabalhadores do setor privado, respectivamente. Estão separadas em 3 componentes, as dotações, que refletem a variação média no salário das mulheres se tivessem as mesmas características dos homens, os coeficientes, que quantificam a mudança no salário das mulheres ao aplicar os coeficientes

¹⁶ A variável de nível educacional omitida é “Ensino fundamental I Incompleto (1º ao 5º ano incompleto)”, portanto os coeficientes dos outros níveis são o acréscimo no salário em relação a esse nível.

¹⁷ Resultados expressos em pontos de log.

dos homens às características das mulheres e a interação, termo que mede o efeito simultâneo de ambos (Jann, 2008).

Tabela 3: Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial de gênero para funcionários públicos, Distrito Federal, 2008-2017.

Público							
anos	$\ln(W_m) - \ln(W_f)$	Dotações	% do diferencial total	Coefficientes	% do diferencial total	Interação	% do diferencial total
2008	0,084	-0,01 (0,002)	-12%	0,077 (0,003)	92%	0,016 (0,002)	19%
2009	0,098	-0,01 (0,002)	-10%	0,092 (0,002)	94%	0,016 (0,001)	17%
2010	0,085	-0,049 (0,001)	-58%	0,152 (0,003)	178%	-0,017 (0,001)	-20%
2011	0,111	-0,022 (0,002)	-20%	0,134 (0,003)	121%	-0,001 (0,001)	-1%
2012	0,095	-0,023 (0,002)	-24%	0,119 (0,002)	125%	-0,001 (0,001)	-1%
2013	0,104	-0,011 (0,001)	-10%	0,117 (0,002)	112%	-0,002 (0,001)	-2%
2014	0,112	-0,006 (0,001)	-5%	0,119 (0,003)	106%	-0,001 (0,001)	-1%
2015	0,119	-0,002 (0,001)	-1%	0,121 (0,003)	102%	-0,001 (0,001)	0%
2016	0,131	0,005 (0,002)	4%	0,126 (0,002)	96%	0 (0,001)	0%
2017	0,138	0,017 (0,002)	13%	0,121 (0,003)	88%	-0,001 (0,001)	-1%

Fonte: RAIS Distrito Federal, 2008-2017; Elaboração da autora; (Erros-padrão entre parênteses).

Tabela 4: Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial de gênero para trabalhadores do setor privado, Distrito Federal, 2008-2017.

Privado							
anos	$\ln(W_m) - \ln(W_f)$	Dotações	% do diferencial total	Coefficientes	% do diferencial total	Interação	% do diferencial total
2008	0,139	-0,09 (0,001)	-65%	0,204 (0,002)	147%	0,025 (0,001)	18%
2009	0,143	-0,083 (0,001)	-58%	0,199 (0,001)	140%	0,026 (0,001)	18%
2010	0,155	-0,077 (0,001)	-50%	0,207 (0,001)	133%	0,026 (0,001)	16%
2011	0,168	-0,072 (0,001)	-43%	0,214 (0,001)	128%	0,025 (0,001)	15%
2012	0,181	-0,076 (0,001)	-42%	0,228 (0,001)	126%	0,029 (0,001)	16%
2013	0,195	-0,062 (0,001)	-32%	0,231 (0,001)	118%	0,026 (0,001)	13%
2014	0,194	-0,054 (0,001)	-28%	0,229 (0,001)	118%	0,019 (0,001)	10%
2015	0,186	-0,049 (0,001)	-26%	0,219 (0,001)	117%	0,017 (0,001)	9%
2016	0,177	-0,043 (0,001)	-24%	0,207 (0,002)	117%	0,014 (0,001)	8%
2017	0,169	-0,043 (0,001)	-26%	0,202 (0,001)	119%	0,011 (0,001)	6%

Fonte: RAIS Distrito Federal, 2008-2017; Elaboração da autora; (Erros-padrão entre parênteses).

Em todos os anos analisados, a magnitude do diferencial salarial é maior para o setor privado, e o mesmo ocorre com os coeficientes, ou seja, a mudança no salário das mulheres ao aplicar os coeficientes dos homens às características delas seria maior no setor privado. Ao analisar a contribuição relativa desses coeficientes no diferencial total entre os salários de homens e mulheres de cada categoria, essa parte não explicada é maior para os estatutários do que para trabalhadores do setor privado somente em 2010.¹⁸

Algo a ser destacado é que todos os valores para as dotações anuais no setor privado e a maioria para os estatutários são negativos, o que indica que os salários das mulheres seriam ainda menores se tivessem as características correspondentes às dos homens. De modo geral, tanto no público como no privado, a contribuição dessa dotação negativa na explicação do diferencial se reduziu ao longo dos anos.

¹⁸ Parte do coeficiente inexplicado pode ser na verdade efeito de outras variáveis explicativas que não foram adicionadas.

Quanto à magnitude do *gap* salarial, como já observado por meio das análises descritivas, é maior para o setor privado, mas está em trajetória declinante desde 2015, enquanto entre os estatutários ocorre aumento desde 2010.¹⁹

Para examinar o peso de cada variável em tais componentes, pode-se observar o ano de 2017 mais detalhadamente, como exemplificado nas equações (7), (8) e (9).

Tabela 5: Proporção da contribuição de cada variável na decomposição Oaxaca-Blinder tripla, Distrito Federal, 2017.

	Público			Privado		
	Dotações	Coefficientes	Interação	Dotações	Coefficientes	Interação
Intercepto	0%	-57%	0%	0%	-146%	0%
Idade	25%	252%	5%	26%	289%	9%
Idade ²	-27%	-55%	-2%	-20%	-69%	-5%
Quantidade de Horas Contratadas	20%	-107%	-2%	2%	5%	0%
Analfabeto	-	-	-	0%	0%	0%
5° ano Completo	0%	0%	0%	-1%	0%	0%
6° ao 9° ano do Ensino Fundamental	-1%	0%	0%	-2%	1%	1%
Ensino Fundamental Completo	-1%	-1%	-1%	-3%	1%	0%
Ensino Médio Incompleto	0%	0%	0%	-1%	0%	0%
Ensino Médio Completo	0%	2%	0%	-1%	-18%	1%
Ensino Superior Incompleto	-2%	-1%	0%	-3%	-1%	0%
Ensino Superior Completo ou mais	-1%	54%	0%	-25%	9%	-2%
5 a 99 funcionários	-	-	-	-1%	14%	0%
100 a 1000 funcionários	-	-	-	8%	11%	3%
Mais de 1000 funcionários	-	-	-	-2%	23%	-1%
(base)	-1%	0%	0%	-1%	0%	0%
TOTAL	13%	88%	-1%	-26%	119%	6%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2017; Elaboração da autora.

¹⁹ Durante a conclusão do trabalho foi disponibilizada a RAIS do ano de 2018. As decomposições Oaxaca-Blinder calculadas para 2018 mostram que essa trajetória de aumento do *gap* para estatutários e redução no setor privado se mantém por mais um ano, o diferencial salarial de gênero chega a 0,155 pontos de log entre estatutários e se reduz para 0,163 no setor privado. A porcentagem atribuída ao componente de coeficientes (não explicado) aumenta para ambas as categorias (de 88% para 90% para estatutários e de 119% para 123% para o setor privado).

O diferencial salarial médio de gênero para estatutários em 2017 tem maior influência da quantidade de horas contratadas e da idade. Já para o setor privado, esse diferencial sofre influência da idade, mas não tanto da quantidade de horas. Dentre as variáveis de níveis educacionais, a que se destaca, como esperado, é a de Ensino Superior Completo, e tem maior peso na explicação do diferencial entre estatutários do que no diferencial de gênero dentro setor privado.

Sendo assim, além do diferencial salarial de gênero ser menor entre estatutários, a fração não explicada desse diferencial é menor do que no setor privado para grande parte dos anos. Não é possível afirmar que a discriminação por características não produtivas de gênero não exista, mas os indícios são de que realmente seria menor no setor público.

5 DISCUSSÃO

Algumas das contribuições do trabalho foram a comparação entre os diferenciais salariais de gênero no setor público e privado e a decomposição de tais diferenciais, de uma perspectiva temporal, feita a partir da RAIS, registro administrativo censitário. Além disso, foi calculada a desigualdade na distribuição salarial em cada caso, a partir do índice de Gini.

Além das restrições impostas pela base de dados utilizada, a RAIS, a análise fica limitada pela não separação dos funcionários estatutários de cada esfera de governo, pois pode haver significativa heterogeneidade no comportamento dos salários (FOGUEL et al, 2000; HOLANDA, 2009) e, conseqüentemente, nos diferenciais salariais de gênero entre elas. Heterogeneidade que vem de via institucional com sistematização hierárquica preestabelecida (NOCKO e ROSA, 2017).

Outro ponto de atenção é a utilização somente do Distrito Federal, ou seja, os resultados não podem ser generalizados para Brasil, uma vez que, entre outras limitações, é um território com muitas especificidades:

- Apresenta o terceiro maior retorno da educação entre os estados brasileiros (QUEIROZ E CÉSAR, 2016);
- Está entre os que possuem maior diferencial salarial entre os setores público e privado, ou seja, setor público que paga os maiores prêmios salariais (FOGUEL et al, 2000; MORICONI et al, 2009) e
- São encontrados também no Distrito Federal os piores indicadores de desigualdade de renda em comparação aos outros estados (DINIZ, 2005).

Os resultados das análises descritivas estão de acordo com os da literatura, por exemplo, a proporção de mulheres é maior no setor público que no setor privado, assim como indicado por Tenoury e Filho (2017). Mostram também que as mulheres empregadas, em média, são mais jovens que os homens e que a educação não ajuda a explicar o diferencial salarial de gênero, já que as mulheres têm, em média, maiores níveis de escolaridade que os homens (AGUIAR e VAZ, 2016). Em relação às diferenças dos dois setores, há um hiato salarial que favorece o setor público, como é o usual no Brasil (FOGUEL et al, 2000, BENDER, 2006; VAZ e HOFFMANN, 2007; TENOURY e FILHO, 2017), algo já analisado também para o Distrito Federal (ROSA, 2017) e o setor privado apresenta distribuição salarial mais desigual que a do setor público, diferentemente do encontrado em Vaz e Hoffmann (2007), em que os índices utilizados para medir a desigualdade de distribuição de rendimentos, inclusive o de Gini, foram maiores para o setor público.

A grande importância do Ensino Superior Completo demonstrada também já é conhecida, pois o retorno desse grau de escolaridade costuma ser alto no país, o que tem grande relevância na explicação da desigualdade dos rendimentos do trabalho na população (LEONE e BALTAR, 2006).

Os diferenciais salariais de gênero por setor encontrados seguem o estabelecido na literatura de serem menores para o setor público, como em Panizza e Qiang (2005), mas, diferentemente do encontrado em Castagnetti (2015), o peso do componente não explicado desse diferencial não é maior para o setor público em relação ao setor privado, a trajetória de decréscimo no período analisado do componente de coeficientes no setor privado também é contrastante com os resultados de Castagnetti (2015).

Aguiar e Vaz (2016) também encontram que as médias das características observáveis são superiores para as mulheres no Distrito Federal, e o mesmo ocorre em Panizza e Qiang (2005) em análise para toda a América Latina, assim como encontrado aqui em todos os anos para o setor privado e em grande parte dos anos para o setor público, indicando que, a julgar por esse componente, as mulheres deveriam ganhar salários maiores que os dos homens.

Nesse sentido, a discriminação de gênero no mercado de trabalho seria grande a ponto de anular as vantagens que seriam obtidas pelas características e reverter o hiato salarial a favor dos homens, mas é importante destacar que parte desse diferencial não explicado também pode ser atribuída a fatores não controlados pelas variáveis explicativas, como a qualidade da educação e outras diferenças no capital humano entre os indivíduos e maior taxa de intermitência no mercado de trabalho para mulheres (BAPTISTA, 2016).

Diferentemente de Tansel (2005) e Hedija e Musil (2013), a parte explicada pelas características foi minoria entre os estatutários, e em muitos casos, até negativa, portanto, não se pode concluir que não há discriminação, assim como em Panizza e Qiang (2005) e em Barón e Cobb Clark (2010) no caso de trabalhadores com altos salários, mesmo entre os estatutários, onde o diferencial não explicado é menor, ainda existe. Nesse caso, como o acesso é igualitário e não existe um empregador para efetivar discriminação, é possível que ela esteja ocorrendo então pela segregação ocupacional e pela segregação hierárquica, pois nos cargos de direção e ocupações profissionais de nível superior, apesar do aumento da quantidade de mulheres, a composição ainda é majoritariamente masculina (LEONE e BALTAR, 2006; ABREU e MEIRELLES, 2012;VAZ, 2013; FIRMINO et al, 2015).

Outros fatores podem também estar influenciando a ascensão profissional feminina, como conflitos entre trabalho e vida pessoal e menor disposição a disputar cargos de direção (VAZ, 2010).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi analisar e estimar o diferencial salarial de gênero e a proporção desse diferencial dos setores público e privado que pode ser atribuída a discriminação de gênero no Distrito Federal. Foram calculadas razões salariais para os setores, índices de Gini e estimadas equações mincerianas para os setores e decomposições Oaxaca-Blinder para os anos de 2008 a 2017, para observar o hiato salarial de gênero e sua trajetória nesse período.

Os resultados apontam que há diferencial de gênero não explicado, que pode ser em partes explicado por discriminação de gênero, não só no setor privado, mas também no setor público, em menor proporção. Enquanto no setor privado a trajetória desse diferencial não explicado é descendente durante a década analisada, no setor público tal proporção está aumentando.

A implementação de medidas, como políticas de ação afirmativa, seria importante para evitar todas as formas de discriminação no setor privado e formas de discriminação após a entrada no setor público. Por exemplo, promover a diversidade e a participação de mulheres em cargos de chefia. A tendência é que quanto mais mulheres alcançarem altos cargos, mais ocorra o reconhecimento de práticas discriminatórias contra mulheres, já que são menos negligenciadas por elas (CAMBOTA e PONTES, 2007; VAZ, 2010).

O avanço nesse âmbito é crucial inclusive para o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de alcançar igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Dado que o Brasil se comprometeu formalmente a alcançar o desenvolvimento sustentável junto a outros 179 países, é algo que já está na agenda de desenvolvimento e deve ser considerado na construção de políticas públicas nos três níveis: federal, estadual e municipal.

Para futuras pesquisas recomenda-se a realização das análises para outros territórios e para o Brasil como um todo, a separação entre as três esferas de governo e o uso de outras bases de dados que possibilitem análises que levem em consideração a variável de raça/cor e o setor informal.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Maria Aparecida Azevedo; MEIRELLES, Raquel de Lima. **Mulheres e homens na ocupação de DAS na administração pública federal**. 2012.

ACCO, Marco Antônio de Castilhos; BERNARDES, Franco César; MOURA, Marcelo Gameiro de. **Diagnóstico da situação da mulher na administração pública federal**, Textos para Discussão, ENAP, n. 28, Brasília, 1998.

AGUIAR, Izadora Regina Silva; VAZ, Daniela Verzola. Diferenciais de rendimento por gênero no mercado de trabalho: uma comparação entre as regiões brasileiras. **Revista da ABET**, 2016.

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 31-52, 2005.

BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. **Anais**, p. 1-25, 2016.

BARÓN, Juan D.; COBB-CLARK, Deborah A. Occupational segregation and the gender wage gap in private-and public-sector employment: a distributional analysis. **Economic Record**, v. 86, n. 273, p. 227-246, 2010.

BENDER, Siegfried et al. Gastos públicos com pessoal: uma análise de emprego e salário no setor público brasileiro no período 1992-2004. **ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA**, v. 24, 2006.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de economia contemporânea**, v. 11, n. 2, 2007.

CASTAGNETTI, Carolina et al. The analysis of the gender wage gap in the italian public sector: a quantile approach for panel data. **Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Universita di Pavia, Italy**, p. 81-88, 2015.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, 2002.

CORAK, Miles. Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility. **The Journal of Economic Perspectives**, v. 27, n. 3, p. 79-102, 2013.

DE NEGRI, Joao Alberto et al. Mercado Formal de Trabalho: Comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD, 2001.

DINIZ, Marcelo Bentes. **Contribuições ao estudo da desigualdade de renda entre os estados brasileiros**. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Ceará. 2005.

FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: **IPEA**, p. 1-50, 2002.

FERRO, Andrea Rodrigues et al. Discriminação salarial por gênero entre funcionários públicos no Brasil. **Anais**, p. 1-16, 2019.

FIRMINO, Camila Rocha; SILVA, Filipe Hagen E. da; VIANA, Pedro Henrique de Pina Cabral. Desigualdades de gênero no serviço público federal. 2015.

FOGUEL, Miguel N. et al. The public-private wage gap in Brazil. **Revista brasileira de economia**, v. 54, n. 4, p. 433-472, 2000.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, 2019.

GUIMARÃES, Roberta de Oliveira. Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão? **Revista Econômica**, v. 8, n. 2, 2006.

HEDIJA, Veronika; MUSIL, Petr. Gender wage differences in the selected Czech public sector company. **Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis**, v. 60, n. 7, p. 81-88, 2013.

HEITMUELLER, Axel. **Public-private sector wage differentials in Scotland: An endogenous switching model**. 2004.

HLAVAC, Marek. oaxaca: Blinder-Oaxaca decomposition in R. **Available at SSRN 2528391**, 2014.

HLAVAC, Marek. **oaxaca**: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. Versão 0.1.4, 2018. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>.

HOLANDA, Ana Luiza Neves de. Diferencial de salários entre os setores público e privado: uma resenha da literatura. Texto para Discussão, **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, 2009.

JANN, Ben et al. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

KURZAWA, Luciane. **O Papel da Mulher na Gestão Pública**, 2002.

LAM, David; LEVISON, Deborah. Idade, experiência, escolaridade e diferenciais de renda: Estados Unidos e Brasil. 1990.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. 2001.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo**, v. 23, n. 2, p. 355-367, jul./dez. 2006.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, n. 1, p. 125-157, 2003.

MACEDO, Roberto. Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 39, n. 4, p. 437-448, 1985.

MARCONI, Nelson. **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. 2003.

MEIRELES, Fernando. **DeflateBR**: Deflate Nominal Brazilian Reais. Versão 1.1.2, 2018. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=deflateBR>

MORICONI, Gabriela Miranda et al. **Diferentes padrões de políticas salariais nos estados brasileiros: uma análise a partir do diferencial de salários público-privado**, 2009.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. **Dados**, v. 62, n. 1, 2019.

NAFUKHO, Fredrick Muyia; HAIRSTON, Nancy; BROOKS, Kit. Human capital theory: Implications for human resource development. **Human Resource Development International**, v. 7, n. 4, p. 545-551, 2004.

NERI, Marcelo. Equação de salários minceriana. São Paulo: **CPS & EPGE-FGV**, 2001.

NOCKO, Larissa; ROSA, Thiago Mendes. **Diferencial salarial entre os setores público e privado no Distrito Federal**. 2017.

PANIZZA, Ugo; QIANG, Christine Zhen-Wei. Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women? **The Journal of Socio-Economics**, v. 34, n. 6, p. 810-833, 2005.

QUEIROZ, Bernardo Lanza; CÉSAR, Cibele Comini. Dinâmica econômica, mercado de trabalho e diferenciais de salários nos estados brasileiros. **Anais**, p. 1-28, 2016.

R CORE TEAM (Vienna, Austria). **R**: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, 2017. Disponível em: <https://www.R-project.org/>

ROSA, Thiago Mendes. Diferencial Salarial Entre Os Setores Público e Privado no Distrito Federal. Texto para Discussão, Brasília: **Companhia de Planejamento do Distrito Federal**, n. 23, p. 1-37, 2017.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. 2000.

TANSEL, Aysit. Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. **Economic development and cultural change**, v. 53, n. 2, p. 453-477, 2005.

TENOURY, Gabriel Nemer; FILHO, Naercio Menezes. A Evolução do Diferencial Salarial Público-Privado no Brasil. **INSPER Policy Paper**, n. 29, 2017.

ULYSSEA, Gabriel. **Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura**. 2005.

ULYSSEA, Gabriel. **Segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos no Brasil: uma análise empírica**. 2007.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.

VAZ, Daniela Verzola. **Segregação hierárquica de gênero no setor público brasileiro**. 2010.

VAZ, Daniela Verzola; HOFFMANN, Rodolfo. Remuneração nos serviços no Brasil: o contraste entre funcionários públicos e privados. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 2, p. 199-232, 2007.

VENEROSO, Carmelita. **O efeito do número de filhos no rendimento das mulheres brasileiras inseridas no mercado de trabalho**. 65f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

VERGARA, Dulce Helena. Diferenciais de salários entre os setores público e privado da economia brasileira. **Ensaio FEE**, v. 12, n. 1, p. 73-85, 1991.

ZAHIDI, Saadia et al. The Global Gender Gap Report. **World Economic Forum**, 2018.

ZEILEIS, Achim. **Ineq**: Measuring Inequality, Concentration, and Poverty. Versão 0.2-13, 2014. Disponível em: <https://CRAN.R-project.org/package=ineq>