

idp

idn

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**ISONOMIA SALARIAL DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO
DO DISTRITO FEDERAL: UM ESTUDO DO PERÍODO DE 2013 A
2023**

DANIEL LEITE ALVARENGA

Brasília-DF, 2025

DANIEL LEITE ALVARENGA

ISONOMIA SALARIAL DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL: UM ESTUDO DO PERÍODO DE 2013 A 2023

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador

Professor Doutor Félix Garcia Lopez.

Brasília-DF 2025

DANIEL LEITE ALVARENGA

ISONOMIA SALARIAL DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL: UM ESTUDO DO PERÍODO DE 2013 A 2023

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Aprovado em 28 / 04 / 2025

Banca Examinadora

Prof. Dr. Félix Garcia Lopez - Orientador

Prof. Dr. José Teles Mendes

Prof. Dr. Ulisses Carlos Silva Ferreira

A473i Alvarenga, Daniel Leite
Isonomia salarial de gênero no serviço público do Distrito Federal: um estudo do período de 2013 a 2023 / Daniel Leite Alvarenga. – Brasília: IDP, 2025.

112 p.
Inclui bibliografia.

Dissertação – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Curso de Administração Pública, Brasília, 2025.
Orientador: Prof. Dr. Félix Garcia Lopez.

1. Desigualdade no setor público. 2. Desigualdade de gênero. 3. Serviço Público Estadual. 4. Distrito Federal.. I. Título.

CDD: 351

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

DEDICATÓRIA

À minha querida esposa Loanna e à minha querida filha Manuella, por esperarem pacientemente a chegada deste momento.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Rosilene, ao meu pai Nelson (in memoriam), às minhas irmãs Carolina, Camilla e Mariana e às minhas sobrinhas Rafaella e Alice, por entenderem minhas ausências em toda minha caminhada acadêmica.

À minha sogra Francisca, ao meu sogro Edson e à minha cunhada Jéssica por todo apoio incondicional.

À minha amiga Ana Samico, maior incentivadora do meu ingresso no programa de Mestrado do IDP e companheira de caminhada na jornada.

À minha amiga Dilamar Dourado, confidente das minhas angústias e também companheira na jornada.

Aos professores José Mendes e Ulisses Ferreira por aceitarem avaliar e contribuir com o desenvolvimento deste trabalho, em especial ao professor Ulisses Ferreira que dedicou tempo adicional para orientar os ajustes da dissertação pós banca.

Ao Professor Félix Lopez pela compreensão com meus desafios pessoais.

RESUMO

A dissertação analisa a desigualdade salarial de gênero no serviço público do Distrito Federal entre 2013 e 2023, utilizando microdados da Secretaria de Economia, Casa Civil e Controladoria-Geral. A pesquisa busca identificar disparidades nas remunerações, considerando a legislação que garante isonomia, através de análise descritiva, regressão linear múltipla e o índice de Gini. A análise descritiva revela uma distribuição desigual de servidores por sexo, escolaridade e carreira. A desigualdade na distribuição da renda aumentou, mesmo com a aposentadoria de servidores em fim de carreira e com remunerações maiores. A regressão linear não identificou impacto consistente do sexo na remuneração nos dois modelos de regressão executados. Um terceiro modelo sem a variável independente sexo foi executado, com R^2 de 0,7259, permitindo apresentar uma estimativa da remuneração dos servidores. A desigualdade está mais relacionada à menor representação feminina em cargos de liderança e carreiras de maior remuneração. O estudo conclui que políticas de promoção da igualdade de oportunidades no ingresso em carreiras mais valorizadas e de ascensão a posições de liderança podem ser relevantes para mitigar a segregação vertical e horizontal, promovendo um funcionalismo público mais equitativo, com incentivos à presença de mulheres em carreiras dominadas por homens.

Palavras chave: Desigualdade no Setor Público; Desigualdade de Gênero; Serviço Público Estadual; Distrito Federal.

ABSTRACT

This thesis analyzes gender wage inequality in the civil service of the Federal District between 2013 and 2023, using microdata from the Secretariat of Economy, Civil House, and Comptroller-General. The research seeks to identify disparities in remuneration, considering the legislation that guarantees isonomy, through descriptive analysis, multiple linear regression, and the Gini index. The descriptive analysis reveals an unequal distribution of civil servants by gender, education, and career. Income distribution inequality increased, even with the retirement of end-of-career civil servants with higher compensation. The linear regression did not identify a consistent impact of sex on compensation in the two regression models executed. A third model without the independent variable sex was executed, with an R^2 of 0.7259, allowing for an estimate of civil servants' compensation. Inequality is more related to the underrepresentation of women in leadership positions and higher-paying careers. The study concludes that policies promoting equal opportunities for entry into more valued careers and for promotion to leadership positions may be relevant for mitigating vertical and horizontal segregation, thereby promoting a more equitable civil service, with incentives for the presence of women in male-dominated careers.

Keywords: Wage Inequality; Gender; Civil Service; Federal District; Isonomy; Equal Pay; Discrimination; Gini Index; Linear Regression; Public Policies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANOVA	Análise de Variância
CACI	Secretaria de Estado da Casa Civil do Distrito Federal
CGDF	Controladoria-Geral do Distrito Federal
DAS	Cargos de Direção e Assessoramento Superior
DF	Distrito Federal
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
MQ	Média dos quadrados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADc	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEEC	Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1

distribuição de servidores no período de 2013 a 2023 separados por carreira, dos órgãos SEEC, CGDF e CACI. Na figura, a apresentação dos dados segue a ordem “carreira”; “quantidade de servidores”.

44

Figura 2

quantitativo percentual de servidores no período de 2013 a 2023, separados por sexo e por carreira. Barras vermelhas são dados referentes a mulheres e barras azuis são dados referentes a homens.

45

Figura 3

quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

47

Figura 4

quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

48

Figura 5

quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

49

Figura 6

quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

52

Figura 7

quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

53

Figura 8

quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....56

Figura 9

quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....57

Figura 10

quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

.....58

Figura 11

quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....60

Figura 12

quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....61

Figura 13

quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

.....62

Figura 14

quantitativo percentual de servidores da carreira Médica do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....65

Figura 15

quantitativo percentual de servidores da carreira de Médica do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

.....66

Figura 16

quantitativo percentual de servidores da carreira Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....67

Figura 17

quantitativo percentual de servidores da carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

.....68

Figura 18

distribuição de comissionados no período de 2013 a 2023 separados por órgão (SEEC, CGDF e CACI).

.....70

Figura 19

distribuição de servidores efetivos no período de 2013 a 2023 separados por órgão (SEEC, CGDF e CACI).

.....71

Figura 20

distribuição de servidores efetivos e comissionados no período de 2013 a 2023 separados por sexo.

.....72

Figura 21

quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....74

Figura 22

quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

.....75

Figura 23

quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

.....76

Figura 24

mediana da remuneração considerando os dados de mulheres e homens juntos, no período de 2013 a 2023, separados por escolaridade.

.....78

Figura 25

razão entre a remuneração média feminina pela remuneração média masculina, no período de 2013 a 2023, por escolaridade.

.....86

Figura 26

parâmetros de entrada para utilização da ferramenta Análise de Dados do Microsoft Excel 365.

.....88

Figura 27

gráfico do índice de Gini calculado com as remunerações dos servidores da SEEC, CGDF e CACI, no período de 2013 a 2023.

.....98

Figura 28

quantitativo total de pessoal dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, no período de 2013 a 2023.

.....99

Figura 29

gráfico do índice de Gini no nível federal por poder, período de 1999 a 2019, presente no artigo Desigualdades de Remuneração no Serviço Público de 2000 A 2019: Trajetória Recente e Estágio Atual, de José Teles.

.....101

Figura 30

índice de Gini do Brasil no período de 2013 a 2022, dados do Banco Mundial.

.....102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Analfabeto.

.....30

Tabela 2

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto.

.....31

Tabela 3

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Completo.

.....38

Tabela 4

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Médio Completo.

.....30

Tabela 5

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Superior Completo.

.....31

Tabela 6

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Especialização.

.....38

Tabela 7

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Mestrado.

.....30

Tabela 8

média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Doutorado.

.....31

Tabela 9

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Analfabeto.

.....38

Tabela 10

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto.

.....30

Tabela 11

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Completo

.....30

Tabela 12

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Médio Completo.

.....31

Tabela 13

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Superior Completo.

.....38

Tabela 14

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Especialização.

.....30

Tabela 15

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Mestrado.

.....31

Tabela 16

desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Doutorado.

.....38

Tabela 17

correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as variáveis independentes do modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy.

.....30

Tabela 18

estatística da regressão. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

.....31

Tabela 19

ANOVA. gl é o grau de liberdade; SQ é soma de quadrado total; MQ é o quadrado médio; F é a relação de variância da regressão; e F de significação é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

.....38

Tabela 20

teste t (Stat t). Coeficiente dividido pelo erro padrão.

.....30

Tabela 21

correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as novas variáveis independentes do modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy após redesenho.

.....30

Tabela 22

estatística da regressão redesenhada. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

.....31

Tabela 23

ANOVA. gl é o grau de liberdade; SQ é soma de quadrado total; MQ é o quadrado médio; F é a relação de variância da regressão; e F de significação é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

.....38

Tabela 24

resultados da regressão redesenhada.

.....30

Tabela 25

correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as novas variáveis independentes do terceiro modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy.

.....31

Tabela 26

estatística da terceira regressão rodada. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

.....38

Tabela 27

ANOVA. gl é o grau de liberdade; SQ é soma de quadrado total; MQ é o quadrado médio; F é a relação de variância da regressão; e F de significação é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

.....30

Tabela 28

resultados da terceira regressão rodada.

.....31

Tabela 29

24 combinações das variáveis independentes do terceiro modelo de regressão rodado, as variáveis em formato dummy e suas respectivas remunerações.

.....38

Tabela 30

tabela comparativa do índice calculado neste estudo para as secretarias SEEC, CGDF e CACI, comparados com índice de Gini semelhantes de países diversos, com base em dados do Banco Mundial.

.....30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 20

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	20
1.2 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	24
1.3 ENUNCIÇÃO DOS OBJETIVOS.....	24
1.3.1 GERAL.....	24
1.3.2 ESPECÍFICOS.....	24
1.4 JUSTIFICATIVA.....	25

2. REFERENCIAL TEÓRICO28

2.1 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	28
2.2 DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO.....	32

3. METODOLOGIA39

3.1 BASE DE DADOS.....	39
3.2 FORÇA DE TRABALHO.....	39
3.3 DESIGUALDADE NAS REMUNERAÇÕES.....	40
3.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS.....	40
3.5 ÍNDICE DE GINI.....	40

4. ANÁLISE DOS DADOS 43

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA QUANTITATIVO DE SERVIDORES EFETIVOS.....	43
4.1.1 CARREIRA DE AUDITORIA DE CONTROLE INTERNO DO DISTRITO FEDERAL.....	45
4.1.2 CARREIRA DE AUDITORIA TRIBUTÁRIA DO DISTRITO FEDERAL.....	50
4.1.3 CARREIRA DE GESTÃO FAZENDÁRIA DO DISTRITO FEDERAL.....	54
4.1.4 CARREIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL DO DISTRITO FEDERAL.....	59
4.1.5 DEMAIS CARREIRAS.....	63
4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA QUANTITATIVO DE SERVIDORES COMISSIONADOS SEM VÍNCULO.....	69

SUMÁRIO

4.3 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA MÉDIA, MEDIANA E DESVIO PADRÃO ..	77
4.4 MODELO LINEAR MÚLTIPLO.....	86
4.5 ÍNDICE DE GINI	97

5. CONSIDERAÇÕES FINAISErro! Indicador não definido.

REFERÊNCIAS.....108



1

INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Com a promulgação da Constituição brasileira de 1988, fez-se presente novamente o regime democrático frente a queda da ditadura e, conseqüentemente, uma série de direitos foram garantidos mediante reivindicações sociais. A Constituição da República Federativa do Brasil, mais conhecida como Constituição Cidadã, assegurou desde os primeiros dispositivos os interesses dos trabalhadores (Oliveira, Melo e Peixoto, 2020).

Dentro deste espectro, a Constituição Cidadã aborda a igualdade entre homens e mulheres de forma explícita, trazendo como princípios fundamentais relacionados a igualdade de gênero: que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I); que à trabalhadora é assegurada a licença gestante, sem prejuízo do emprego ou do salário (art. 7º, XVIII); que ao trabalhador é assegurada a licença paternidade (art. 7º, XIX); que é garantida a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX); que a assistência aos filhos e dependentes deve ser gratuita desde o nascimento até os 5 anos em creches e pré-escolas (art. 7º, XXV); que é proibida a diferença de salários, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX) (BRASIL, 2015).

Entretanto, não foi algo de aplicação imediata na sociedade, pois a disparidade salarial entre homens e mulheres permaneceu sintomática nas relações de trabalho. Em geral, as mulheres permaneceram recebendo menores salários em relação aos homens. Ao estudar a mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro, Maia *et al.* (2015) apontaram que, no período de 2002 a 2011 analisado, as mulheres embora mais escolarizadas perceberam menores rendimentos por hora trabalhada, mesmo tendo recebido rendimentos mais elevados ao adquirirem maior nível de escolaridade (Maia *et al.*, 2015).

Parece ser a manutenção da construção ideológica desenhada para preservar estruturas antigas que ditam que ao homem caberia a

ocupação dos espaços públicos e à mulher sua permanência no espaço privado da casa. É necessário entender onde ocorrem as desigualdades de gênero para promover o empoderamento da mulher e garantir igualdade de tratamento no espaço laboral, inclusive salários iguais para o desempenho de trabalhos iguais (Fernandez, 2019).

A atuação no sentido de promover a redução das diferenças salariais existentes entre homens e mulheres deve ser incentivada, pois, segundo Fernandez (2019) a teoria neoclássica econômica que previa que o mercado regularia esta diferença não se comportou desta forma, uma vez que os agentes econômicos, visando melhorar seu lucro, promoveriam a contratação da mão de obra mais barata, qual seja, a das mulheres, favoreceria um aumento na demanda e a consequente melhor remuneração desta mão de obra, o que de fato não foi observado (Fernandez, 2019).

Há, então, algo mais que cerceia a mulher de exercer suas funções em igualdade de condições com os homens. Há na literatura uma forma de classificar a mão de obra que pode ajudar a explicar este cerceamento e as diferenças salariais, qual seja, a segregação ocupacional por gênero. Fernandez (2019) apresenta a forma como as mulheres se distribuem nas categorias laborais em comparação com os homens. Esta distribuição separa-se em duas, a segregação horizontal que descreve quando mulheres e homens trabalham em grande medida em ocupações diferentes; e a segregação vertical que descreve quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão são homens e a maioria dos trabalhadores que ocupam escalões mais baixos são mulheres. Metaforicamente, a segregação horizontal está associada ao “piso pegajoso”, que denota a dificuldade de as mulheres alterarem sua situação no mercado de trabalho; e a segregação vertical está associada ao “teto de vidro”, que denota a presença de barreiras invisíveis que impedem a ascensão da mulher em suas profissões.

Com intuito de mitigar a segregação e atender o que abordou a Carta Magna, o Estado busca regular as relações privadas de trabalho, como por exemplo criando incentivos fiscais para que os empresários atendam as demandas de inclusão no mercado de trabalho, contratando a mão de obra que o Estado espera atender ao concedem incentivos. O Estado também pode atuar de forma mais incisiva quando aplica sanções às empresas que não cumprem o que a Constituição e as leis infraconstitucionais preveem.

E o Estado também atua nas relações de trabalho públicas, ou seja, na admissão dos seus próprios servidores públicos. É uma relação de trabalho até mais transparente, pois as regras de contratação estão definidas nos regimes jurídicos respectivos.

Após a promulgação da Constituição Cidadã foi editada a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Esta Lei não aborda explicitamente em artigos a igualdade de gênero, entretanto, seguindo os preceitos da Carta Magna, garante que todos os candidatos sejam tratados com isonomia no concurso público e na vida funcional. Pode-se observar esta garantia nos requisitos para investidura em cargo público, sendo eles a nacionalidade brasileira, gozo dos direitos políticos, quitação com as obrigações militares e eleitorais, nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, idade mínima de dezoito anos e aptidão física e mental (art. 5º, I, II, III, IV, V, VI); no dispositivo que assegura a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes (art. 41, §4º); bem como nas demais concessões de licenças e afastamentos e na evolução de carreira. Registre-se aqui a proteção garantida à mulher quando da maternidade, sendo-lhe concedida licença gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração (art. 207, *caput*) (SENADO FEDERAL, 2021).

No Distrito Federal foi editada a Lei nº 197 de 4 de dezembro de 1991, que dispôs em seu art. 5º que a partir de 1 de janeiro de 1992, aos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal aplicar-se-ão, no que couber, as disposições da Lei Federal nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e legislação complementar, até a aprovação do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Distrito Federal pela Câmara Legislativa (Distrito Federal, 1991). Esta recepção da Lei nº 8.112/1990 perdurou até 2011, quando houve a publicação do Regime Jurídico dos servidores do Distrito Federal.

Ainda quanto aos preceitos constitucionais, vimos que a Constituição Cidadã solidificou direitos e garantias que marcaram a busca por uma sociedade mais justa e equitativa. E neste prisma, o Distrito Federal, regido por sua Lei Orgânica promulgada em 8 de junho de 1993, observando os princípios constitucionais (art. 1º, *caput*), integra a união indissolúvel da República Federativa do Brasil (art. 2º, *caput*) e mantém assegurados os princípios da Carta Magna no que se refere a

igualdade de gênero: ninguém será discriminado ou prejudicado em razão de nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, nem por qualquer particularidade ou condição (art. 2º, parágrafo único); proteção especial à servidora gestante ou lactante, inclusive mediante a adequação ou mudança temporária de suas funções, quando for recomendável a sua saúde ou à do nascituro, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens (art. 35, III); dever do Poder Público estabelecer políticas de prevenção e combate à violência e à discriminação, particularmente, contra a mulher, o negro e as minorias (art. 276, *caput*); as empresas e órgãos públicos situados no Distrito Federal que, comprovadamente, discriminarem, a mulher nos procedimentos de seleção, contratação, promoção, aperfeiçoamento profissional e remuneração, bem como por seu estado civil, sofrerão sanções administrativas, na forma da lei (art. 277, *caput*) (Distrito Federal, 1993).

Vinte anos depois da recepção da Lei Federal nº 8.112/1990 no Distrito Federal por meio da Lei nº 197 de 4 de dezembro de 1991, foi editada a Lei Complementar nº 840 de 23 de dezembro de 2011 que dispôs sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Esta Lei Complementar segue princípios semelhantes àquela Lei Federal, tendo até ampliado alguns direitos relacionados à igualdade de gênero: os requisitos para investidura em cargo público são a nacionalidade brasileira, gozo dos direitos políticos, quitação com as obrigações militares e eleitorais, nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo, idade mínima de dezoito anos e aptidão física e mental (art. 7º, I, II, III, IV, V, VI); a servidora gestante que ocupe cargo em comissão sem vínculo com o serviço público não pode, sem justa causa, ser exonerada de ofício, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo mediante indenização paga na forma do regulamento (art. 53); a promoção dá-se por merecimento ou por antiguidade, na forma do plano de carreira de cada categoria funcional (art. 56, §1º); sem prejuízo da remuneração ou subsídio, o servidor pode ausentar-se do serviço, mediante comunicação prévia à chefia imediata, por um dia para realizar, uma vez por ano, exames médicos preventivos ou periódicos voltados ao controle de câncer de próstata, de mama ou do colo de útero (art. 62, I, b); a servidora gestante ocupante de cargo efetivo faz jus à licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, sem prejuízo da remuneração (art. 149-A) (Distrito Federal, 2011).

Nota-se haver um arcabouço jurídico robusto na Administração Pública que visa resguardar a isonomia de tratamento entre homens e mulheres. E é neste contexto que se desenvolverá esta pesquisa, com o intuito de caracterizar o perfil da força de trabalho na administração direta do Distrito Federal em termos da manutenção da isonomia entre homens e mulheres, no que tange a distribuição de rendimentos.

1.2 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Embora haja um encadeamento jurídico desenhado para resguardar o princípio da isonomia entre homens e mulheres no serviço público, estudos ainda apontam que a desigualdade salarial entre os sexos é um padrão observado em todos os níveis e poderes do setor público brasileiro (Lopez e Cardoso Junior, 2023). Embora com níveis que variam no tempo e em função de diversos fatores, tais características são parte de traços das desigualdades que marcam o mercado de trabalho brasileiro, no setor público e no setor privado. Entretanto, considerando o princípio da isonomia no setor público do DF, acima aludido, caracterizar a desigualdade na remuneração e identificar as fontes dessas diferenças médias e medianas constitui tarefa empiricamente relevante no debate sobre o tema.

1.3 ENUNCIÇÃO DOS OBJETIVOS

1.3.1 GERAL

Este estudo visa caracterizar e analisar a desigualdade nas remunerações, com base no sexo dos servidores, em diferentes Secretarias do Governo do Distrito Federal, considerando a década de 2013 a 2023.

1.3.2 ESPECÍFICOS

- 1. Caracterizar o perfil da força de trabalho nas Secretarias do Governo do Distrito Federal;**
- 2. Identificar e comparar as diferenças salariais médias e medianas entre diferentes níveis de escolaridade, separadas por sexo, ao longo do período de 2013 a 2023;**
- 3. Quantificar o impacto do nível de escolaridade e da assunção de cargos comissionados e do sexo na remuneração, com auxílio de modelos de regressão linear.**

4. Investigar a relação entre a concentração de renda, medida pelo índice de Gini, e a variável sexo, no serviço público do Distrito Federal, durante o período de 2013 a 2023.

1.4 JUSTIFICATIVA

Estudos mostraram-se preocupados com a identificação das discrepâncias salariais entre homens e mulheres. Maia *et al.* (2015) desenvolveram uma metodologia que consistiu em estimar a equação de salário, aplicar a correção do viés de seleção na amostra, e decompor o modelo de Oaxaca para analisar a discriminação salarial por gênero no Brasil com base nos microdados da PNAD de 2002 e 2011 (Maia *et al.*, 2015). Já Mantovani, Souza e Gomes (2020) empregaram equações salariais com correção do viés de seleção amostral e a decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, utilizando os microdados da PNAD 2015 para analisar os efeitos da segmentação ocupacional e discriminação de gênero no Brasil (Mantovani, Souza e Gomes, 2020). E Vieira e Ceretta (2022) utilizaram o método de regressão com variáveis binárias para estimar o hiato salarial entre homens e mulheres no setor público brasileiro, baseando-se na base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua referente ao primeiro trimestre de 2018 (Vieira e Ceretta, 2022). Estas análises utilizaram dados secundários amostrais da PNAD, diferentes dos dados primários obtidos para este trabalho.

Rocha (2023) analisou dados da RAIS para todas as famílias ocupacionais que exigem formação jurídica, desde 2002 a 2020. O estudo foca no efeito da expansão do ensino jurídico sobre a dinâmica do mercado de trabalho e examina como isso afeta as mulheres, que passaram a ser maioria nesses cursos. Utilizou análise de regressão controlada por outras variáveis para entender as diferenças salariais entre gêneros dentro das ocupações jurídicas (Rocha, 2023). Já Teles (2023) utilizou dados da RAIS adaptada pelo Atlas do Estado Brasileiro, aplicando modelos lineares e ordinais com pré-tratamento dos dados por meio de *matching*. A metodologia foi usada para estimar os efeitos de gênero e cor/raça nas remunerações e nas chances de progressão na carreira dos dirigentes municipais e estaduais no Brasil, revelando discrepâncias significativas atribuíveis a esses fatores (Teles, 2023). Estas análises utilizaram registros administrativos autodeclarados da RAIS, diferentes dos dados primários obtidos para este trabalho.

Não foram encontrados trabalhos que analisassem a questão da desigualdade de gênero no âmbito do Distrito Federal, o que justifica os objetivos de análise propostos e a relevância em compreender de modo mais refinado e detalhado os mecanismos que acabam por gerar desigualdades mesmo em ambientes normativamente regulados pelo ideal da igualdade, como são as leis que regem as remunerações no serviço público. Compreender tais mecanismos é um passo necessário para definir normativos que visem mitigar o problema. Adicionalmente, investigar tais aspectos no caso do Distrito Federal, dada a qualidade do acesso e das variáveis contidas no dado é razão igualmente relevante para apresentar resultados que possam se converter em orientações aplicadas.



2

REFERENCIAL TEÓRICO**2.1 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO**

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho constituiu uma transformação significativa no panorama econômico do Brasil. Esse processo de inclusão ocorreu de maneira gradual, ganhando maior intensidade a partir da década de 1970. Ao longo do tempo, observaram-se transformações na geração e na estrutura dos empregos, possibilitando que as mulheres conquistassem maior espaço e reconhecimento no mercado de trabalho brasileiro. Como resultado desse avanço, a participação feminina no trabalho fora do ambiente doméstico aumentou substancialmente (Maia et al., 2015).

Na análise da distribuição das características ocupacionais de homens e mulheres, observa-se, sobretudo, a disparidade salarial entre os diversos setores econômicos. Historicamente, a sociedade utilizou o processo de diferenciação para hierarquizar as atividades, criando um critério de segregação de gêneros. Durante um longo período, as mulheres foram predominantemente associadas aos setores primário e terciário da economia; o primeiro caracterizado por atividades relacionadas à transformação de recursos naturais e o segundo pela comercialização de bens e prestação de serviços. Com o aumento do acesso aos diferentes setores econômicos, as mulheres têm buscado progressivamente abandonar ocupações que exigem menor nível de escolaridade e qualificação profissional, buscando melhores remunerações (Maia et al., 2015).

Dentre as formas de segregação de gênero no mercado de trabalho, destaca-se a segregação hierárquica, também conhecida como segregação vertical. Esse fenômeno, chamado na literatura acadêmica como "teto de vidro", caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres progredem em suas carreiras, resultando em uma baixa representatividade nos cargos de liderança nas organizações e, conseqüentemente, nas esferas superiores de poder, prestígio e remuneração. Tal disparidade é observada mesmo quando as mulheres

possuem qualificações profissionais idênticas ou até superiores às de seus pares do sexo masculino (Vaz, 2013).

O fenômeno do teto de vidro pode ser interpretado por meio de dois modelos complementares. O primeiro está relacionado às práticas discriminatórias, explícitas ou implícitas, que buscam afastar as mulheres de posições de poder. O segundo modelo destaca a menor predisposição das mulheres a ocupar cargos de liderança. A primeira abordagem, de caráter sócio-histórico, foca nos mecanismos de exclusão feminina, como as barreiras historicamente impostas às mulheres para acessarem o ensino superior, especialmente em instituições de prestígio. Isso, por muito tempo, limitou sua capacidade de se qualificarem para competir por cargos mais valorizados no mercado de trabalho. Já a segunda abordagem indica que as mulheres por diversas vezes se afastam voluntariamente de cargos de liderança e de carreiras de maior prestígio e remuneração devido à internalização de normas sociais que promovem a ideia de que devem ser cuidadosas e prestativas com o lar e a família, características que muitas vezes entram em conflito com a busca pela ambição profissional. Antecipando os desafios e conflitos associados à conciliação entre a vida profissional e familiar, obstáculos que geralmente se intensificam em funções de liderança e em trajetórias profissionais de maior prestígio (Vaz, 2013).

Há que se destacar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no acesso à educação, o que gerou uma significativa separação de gênero no sistema educacional brasileiro, que só começou a ser superado a partir de meados do século XX. A inserção das mulheres no ensino superior em grande escala tornou-se possível apenas com a implementação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1961, que equiparou o curso normal aos demais cursos de nível secundário. Isso permitiu que indivíduos formados em magistério, majoritariamente mulheres, tivessem a oportunidade de concorrer ao vestibular. A partir desse ponto, a presença feminina no ensino superior aumentou gradativamente, o que contribuiu para a diminuição do hiato educacional entre os gêneros, medido pelo número médio de anos de estudo formal concluídos com êxito por homens e mulheres (Beltrão e Alves, 2009).

O fenômeno conhecido como "piso pegajoso" (*sticky floor*) ou segregação horizontal está relacionado às características da alocação da mão de obra feminina, conforme estudado pela economia feminista.

O "piso pegajoso" refere-se à elevada tendência de as mulheres permanecerem em cargos de níveis baixos ou intermediários nas hierarquias organizacionais, enfrentando grandes obstáculos para alcançar posições de liderança. As profissões que, de certa forma, replicam as funções de cuidado tradicionalmente desempenhadas no âmbito doméstico, como criação de filhos, limpeza, alimentação e cuidado de familiares, tais como professoras de educação infantil, enfermeiras, cuidadoras de idosos, recepcionistas, secretárias, entre outras, são socialmente atribuídas como ocupações adequadas ao sexo feminino (Estrade, 2022).

Diversas evidências indicam que o setor público também não está imune ao fenômeno do teto de vidro, uma vez que a presença de mulheres em cargos de liderança elevados na administração pública, bem como em instituições de ensino e pesquisa, permanece escassa. A seguir abordaremos vários estudos que tiveram como objetivo identificar e analisar a desigualdade salarial de gênero, em seus diferentes níveis e poderes.

O trabalho de Lopez *et al* (2023) apresenta os valores e as razões entre as remunerações dos decis, dos quartis e das medianas separando os servidores por sexo, nível federativo e por nível de escolaridade. Como resultado apresentou-se que em apenas 9% dos casos, os salários das mulheres são superiores aos dos homens. As ocorrências principais de salários femininos mais elevados estão na esfera do poder Executivo Federal, para aquelas com nível escolar 2, que abrange servidoras com ensino fundamental completo ou médio incompleto. A maior diferença favorável às mulheres ocorre no decil 4, onde as mulheres com essa escolaridade recebem 171% do salário masculino no mesmo decil. No entanto, essa é uma situação rara, ocorrendo em apenas 39 comparações adicionais, dentre as 440 possíveis (Lopez e Cardoso Junior, 2023).

Outro resultado deste estudo foi que em raríssimos casos, as mulheres com níveis educacionais mais altos possuem salários superiores aos dos homens. No Executivo Federal, por exemplo, existem 45 combinações de decis e níveis de escolaridade, entretanto, em apenas doze dessas combinações, as mulheres recebem salários superiores aos dos homens. Salientando que esses casos limitam-se aos níveis de escolaridade 2 e 3, correspondentes ao ensino fundamental completo ou médio completo, não ocorrendo em nenhum momento com nível superior completo ou acima (Lopez e Cardoso Junior, 2023).

Já no Judiciário Federal, há grupos de mulheres que recebem menos de 50% do salário médio dos homens com a mesma escolaridade e no mesmo decil. Especificamente, as mulheres com nível de escolaridade 2 recebem 38% do salário masculino no decil 2 e 52% no decil 3. Com escolaridade de nível 3, as mulheres no Judiciário Federal recebem apenas 19% e 25% do salário masculino nos decis 2 e 3, respectivamente (Lopez e Cardoso Junior, 2023).

Por fim, no Poder Legislativo, mesmo a mais alta escolaridade não garante equiparação salarial. No Legislativo Federal, entre trabalhadores com ensino superior completo, o salário médio das mulheres corresponde a 57%, 52%, 50%, 58% e 72% do salário dos homens entre os decis 3 e 7, respectivamente (Lopez e Cardoso Junior, 2023). Esses dados evidenciam uma persistente desigualdade salarial entre homens e mulheres no serviço público brasileiro, variando significativamente conforme o nível educacional e a esfera de atuação.

Vaz (2013) estudou a segregação de gênero no mercado de trabalho, constatando a baixa representação feminina nos altos cargos das organizações, resultando em desigualdade nas esferas de poder e remuneração. A autora argumenta que a concepção tradicional da divisão sexual do trabalho, que exclui as mulheres das posições de liderança no ambiente empresarial, é amplamente refletida no setor público brasileiro. Com base nos dados obtidos por meio do Boletim Estatístico de Pessoal da Secretaria de Recursos Humanos/Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão foi possível inferir pela autora que na administração pública federal, a análise da participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (DAS) revela a existência do "teto de vidro". Esses cargos, que variam em seis níveis de poder decisório, são ocupados majoritariamente por homens, especialmente nos níveis mais altos. Em novembro de 2009, as mulheres ocupavam 45,3% dos cargos DAS 1, mas apenas 23,7% dos DAS 5 e 20,9% dos DAS 6. Essa distribuição desigual contribui para um diferencial salarial significativo entre os gêneros, com remunerações substancialmente menores para mulheres em posições de decisão mais baixas (Vaz, 2013).

Vieira & Ceretta (2022) identificaram a discriminação salarial entre homens e mulheres no setor público brasileiro, utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do primeiro trimestre de 2018. As variáveis analisadas incluíram escolaridade, idade, cor (branco e não branco), sexo, residência (rural e urbano) e horas

trabalhadas. Conforme os dados da PNADc de 2018, em uma amostra de 25.990 indivíduos que possuem sua atividade principal no setor público, destes 57,1% são mulheres. Quanto à distribuição das servidoras entre as esferas de governo, 8,5% atuam no governo federal, 28,8% nos governos estaduais e 62,7% nos municípios. Em contraste, os servidores masculinos estão distribuídos de forma mais equilibrada: 45,7% nos municípios, 33,6% nos estados e 20,6% no governo federal (Vieira e Ceretta, 2022).

Por meio da regressão com variáveis binárias foi estimado que as mulheres ganham, em média, 27% menos que os homens. Entretanto, as servidoras obtêm maiores aumentos salariais com a elevação do nível de escolaridade. A pesquisa revelou uma dupla discriminação, evidenciada pelas diferenças salariais entre homens e mulheres, e entre mulheres brancas e não brancas, com um acréscimo de 14% no município e 16% no Estado em comparação às mulheres não brancas. Concluindo-se que há discriminação salarial no serviço público brasileiro, por não se mostrar mais igualitário ou propício às carreiras femininas (Vieira e Ceretta, 2022).

A menor representatividade feminina em cargos de chefia e direção não deve ser atribuída exclusivamente a práticas discriminatórias, explícitas ou implícitas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. É fundamental considerar o conflito diário enfrentado por muitas mulheres na tentativa de equilibrar suas vidas profissionais e pessoais, resultado de uma divisão sexual do trabalho que ainda as responsabiliza majoritariamente pelo cuidado da família e do lar. Além disso, é importante reconhecer a internalização, por parte das mulheres, de normas comportamentais históricas associadas a essa divisão tradicional de papéis, que as condicionam a adotar posturas menos competitivas, priorizando a vida familiar e a esfera privada em detrimento do espaço público e profissional (Vaz, 2013).

2.2 DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL NO SERVIÇO PÚBLICO

As diferenças salariais podem ser explicadas por diversos motivos, entre eles estão as características individuais do funcionário, a natureza do posto de trabalho, o poder de negociação da categoria, a estratificação social, entre outras razões. Uma das teorias que explicam essas diferenças salariais postula que trabalhadores diversos possuem

distintos níveis de produtividade, sendo influenciados por características inerentes a cada um e por fatores adquiridos ao longo da vida, como capacitação, experiência e educação formal. Considerando que níveis mais elevados de escolaridade tendem a aumentar a produtividade dos indivíduos, é esperado que exista uma correlação positiva entre os salários e o grau de instrução formal do trabalhador, o que é empiricamente observado nas literaturas sobre economia do trabalho e educação (Corseuil *et al.*, 2002).

Para Silveira (2023), entre os determinantes do diferencial salarial público-privado, estão: i) a seleção e o tipo de função desempenhada pelos servidores; ii) a qualificação dos servidores; iii) os determinantes político-institucionais da definição salarial; iv) as heterogeneidades na inserção por poderes e esferas; e v) como o diferencial se modula ao longo do tempo (Silveira, 2023).

Entretanto, a relação entre escolaridade e renda não é consensual. A teoria do capital humano sugere que habilidades e conhecimentos adquiridos aumentam a produtividade e, conseqüentemente, os salários. Críticos, no entanto, propõem outras explicações, como a hipótese da triagem, onde a educação serve para certificar características valorizadas pelos empregadores, e a sinalização de status social, com trabalhadores mais qualificados vindos de classes mais elevadas. Há também os que argumentam que a ideia de maior qualificação levar a salários mais altos é uma construção ideológica dos grupos de *status* elevados para se distinguir dos grupos subalternos (Bechtluft e Costa, 2021).

As características do capital humano nos setores público e privado divergem devido às funções e finalidades distintas, muitas das quais são exclusivas do setor público (como auditores, promotores e dirigentes públicos) e requerem treinamentos específicos. Esse conjunto de atributos, conhecido como efeito de composição do setor público, influencia a definição salarial. Outro fator que diferencia a definição salarial nos setores público e privado é o efeito de segmentação, que refere-se à maneira como o desenho institucional molda a definição salarial nos diferentes ramos de atuação, ou seja, reflete as diferenças nas regras de determinação de salários para trabalhadores com características semelhantes (Barbosa e Souza, 2012).

Grande parte da desigualdade salarial não pode ser explicada apenas por escolaridade, experiência ou outros atributos relacionados

à produtividade. Diversos autores destacam determinantes institucionais, políticos e culturais neste contexto. A teoria da segmentação dos mercados, por exemplo, propõe que existem diferentes mercados de trabalho com regras operacionais distintas, influenciando contratação, remuneração e promoção. Alguns mercados oferecem boas condições de trabalho, salários elevados e estabilidade, enquanto outros são marcados pela informalidade, baixos salários e instabilidade (Corseuil *et al.*, 2002).

A "sociologia das profissões" destaca o poder dos grupos profissionais, conforme a linha weberiana. Determinadas profissões funcionam como unidades integradoras e excludentes, fechando-se em si mesmas e competindo com outros grupos. O poder profissional está na capacidade de conferir significado aos membros e dominar outros grupos e a sociedade. A profissionalização é uma estratégia para obter remuneração, poder e prestígio, resultando na dominação de determinados grupos e na criação de uma nova forma de desigualdade estrutural. Essa estratégia se manifesta tanto economicamente, buscando proteção e monopólio legal, quanto no campo sociossimbólico, promovendo o status social da profissão (Santos, 2011).

Um elemento crucial do poder das profissões é a capacidade de criar uma base cognitiva e técnica e estabelecer barreiras de entrada no mercado de trabalho. Grupos profissionais bem-sucedidos controlam o acesso às profissões, reivindicando expertise, ou seja, a base cognitiva e técnica que eles mesmos criam e controlam. Neste tocante, existem três ocupações que, historicamente no Brasil, reforçaram suas posições de *status* e poder frente às demais profissões: medicina, direito e engenharia (Coelho, 1999).

Outra causa da diferenciação salarial é a discriminação social. A divisão de trabalho baseada no gênero, o racismo e outros tipos de preconceito social são fatores estruturais que se misturam com outros determinantes da desigualdade no mercado de trabalho. Grupos historicamente marginalizados continuam a enfrentar condições desfavoráveis de ingresso e permanência no mercado de trabalho, mesmo quando a renda é ajustada por fatores como escolaridade, idade e ocupação (Marconi, 2001).

No contexto da determinação salarial do serviço público, a teoria da abordagem da segmentação dos mercados oferece *insights* valiosos, visto que este pode ser considerado um segmento distinto,

com suas próprias normas. Primeiramente, o Estado se diferencia da maioria dos empregadores privados porque a maximização do lucro não é um objetivo central das entidades governamentais (Bechtluft e Costa, 2021).

O serviço público brasileiro possui ainda um conjunto significativo de regras e princípios, cuja configuração atual está profundamente ligada ao processo histórico de consolidação do aparato administrativo burocrático do Estado. O Brasil foi pioneiro na América Latina ao iniciar a formação de corpos permanentes de Estado baseados no modelo burocrático weberiano. Já na década de 1930, o governo brasileiro propôs a implementação do concurso público, a estabilidade no emprego e a organização de carreiras como princípios fundamentais para a estruturação do serviço público (Cavalcante e Carvalho, 2017).

É possível perceber que desde a Constituição de 1988 houve um avanço significativo na profissionalização da burocracia, com melhorias na qualificação e remuneração dos servidores, maior participação de servidores efetivos em cargos comissionados e um equilíbrio de gênero mais justo. A Constituição consolidou o concurso público como a norma principal para o ingresso no serviço público. Importante salientar que existem diferentes formas de entrada e permanência no serviço público, como cargos celetistas, recrutamento amplo (cargos comissionados e cargos eletivos) e contratos temporários, entretanto o regime estatutário dos servidores concursados é o mais representativo. Este grupo possui um arcabouço legal próprio, fundamentado nos princípios constitucionais de "isonomia" e "impessoalidade", que determinam que todos os indivíduos sejam regidos pelas mesmas regras (Cavalcante e Carvalho, 2017).

Assim, devido às legislações há pouca flexibilidade para diferenciar remunerações com base no desempenho individual dos servidores. Os critérios para progressões salariais são formalmente estabelecidos e aplicados, na maioria, automaticamente a todos os servidores de uma determinada carreira, geralmente vinculados ao nível de escolaridade e ao tempo de serviço. Entretanto, há que se falar que a estrutura salarial no serviço público apresenta muitas distorções e pouca racionalidade, resultantes de fatores como reposicionamentos automáticos de servidores, incorporações de ganhos provenientes de decisões judiciais e outros benefícios decorrentes de interpretações

variadas das leis, muitas vezes facilitadas pelo complexo emaranhado jurídico da legislação de pessoal no setor público (Marconi, 2001).

O fortalecimento e a autonomia de determinadas carreiras revelam problemas quando combinados com um crescente corporativismo, ativismo judicial e judicialização da política. Esses processos frequentemente expõem o problema do controle político sobre a burocracia e a captura do Estado pelos interesses dos burocratas, que frequentemente se manifestam em ganhos desproporcionais de remuneração (Olivieri, 2011). Estudo realizado entre 1995 e 2014 observou que o processo de recomposição salarial das carreiras federais se deu de maneira bastante desigual, resultando num aprofundamento da desigualdade na remuneração entre distintos cargos e carreiras (Cavalcante e Carvalho, 2017).

A análise dos recursos de poder das carreiras é essencial para entender as disparidades salariais no setor público. Diferentes segmentos burocráticos mobilizam esses recursos de forma distinta, resultando em diversas capacidades de influenciar decisões políticas. Assim, as diferenças de poder entre segmentos burocráticos criam estratificações na estrutura administrativa, e as variações salariais refletem essas estratificações (Cavalcante e Carvalho, 2017).

O poder das carreiras que desempenham atividades essenciais e exclusivas está vinculado à dependência do Estado em relação às funções que elas realizam e ao caráter monopolista dessas carreiras, que não possuem equivalentes no setor privado. As atividades essenciais são tidas como aquelas que apenas o Estado pode realizar, como legislar, administrar a justiça, manter a ordem, policiar, defender o país, representá-lo no exterior, arrecadar impostos, regulamentar atividades econômicas e fiscalizar o cumprimento das leis. Além das funções essenciais do Estado, há uma tendência à diversificação da burocracia federal, com a criação de novas carreiras voltadas para funções emergentes, resultando em um desenvolvimento desigual e assimétrico entre as novas carreiras e as tradicionais (Fernandes e Palotti, 2019).

Portanto, no setor público, existem significativas variações em termos de funções e remunerações, especialmente entre os diferentes poderes e esferas. Como destacam Lopez e Cardoso Junior (2020), é incorreto considerar o "funcionalismo público" como um grupo homogêneo, pois seus subgrupos apresentam dinâmicas, composições

e implicações diversas. Além disso, a capacidade de ação de cada poder em suas respectivas esferas influencia diretamente a situação salarial. Sendo assim, o prêmio salarial no setor público brasileiro é altamente heterogêneo, apesar de frequentemente ser tratado como uma entidade monolítica, sobressaem-se as diferenças de remuneração entre as diversas esferas e poderes, bem como sua variação ao longo do tempo (Lopez e Cardoso Jr, 2020).

Por fim, é crucial considerar o papel dos governantes na concessão de reajustes salariais. Embora as carreiras disponham de recursos para influenciar as decisões governamentais, os governantes, com suas diferentes ideologias e objetivos, impactam a concessão de reajustes salariais conforme o modelo de gestão adotado e as prioridades estabelecidas (Bechtluft e Costa, 2021).



3

3

METODOLOGIA

3.1 BASE DE DADOS

As descrições e análises propostas neste trabalho ocorreram com base em microdados primários obtidos do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos do Governo do Distrito Federal. Por se tratar de dados sensíveis da vida funcional dos servidores, todos os dados publicados não permitirão a possibilidade de individualização de nenhum servidor e os resultados foram obtidos, tratados e apresentados estatisticamente, a fim de descrever somente um contexto.

Foi construída uma base de dados que contém informações sobre a remuneração, escolaridade, sexo, cargo efetivo, carreira, cargo comissionado e secretaria de lotação, para o período de 2013 a 2023. Ressalte-se que os dados foram coletados das secretarias que tiveram perenidade no lapso temporal apontado. Essas variáveis compõem o conjunto a ser explorado em todas as questões que norteiam os objetivos apresentados nesta dissertação.

Importante constar que uma pré-análise dos dados foi efetuada, na qual os dados acima apontados foram extraídos, considerando apenas a Secretaria de Estado de Economia do DF, sendo possível obter os dados de 2013 a 2023, indicando uma possibilidade concreta de se fazer uma pesquisa mais ampla no Distrito Federal. Os dados foram apresentados pelo sistema em uma base volumosa, tendo o arquivo aproximadamente 232 mil linhas, tratadas no Microsoft Excel.

3.2 FORÇA DE TRABALHO

A partir dos dados coletados, foi possível apresentar de forma sintética, por meio de recursos visuais gráficos, quantos servidores compuseram a base de estudo e sua distribuição pelos critérios de remuneração, escolaridade, sexo, cargo efetivo, carreira, cargo comissionado e secretaria de lotação, de modo a ser possível descrever a força de trabalho dessas pastas na última década.

Esta sistematização dos dados e elaboração gráfica ocorreu com auxílio de *software* editor de planilhas, no caso o Microsoft Excel.

3.3 DESIGUALDADE NAS REMUNERAÇÕES

Como já discutido no referencial teórico, muitos podem ser os determinantes para a desigualdade salarial entre homens e mulheres no serviço público, ainda que haja o respaldo legal para mitigar tais eventos. E há na literatura fortes evidências de que esta desigualdade ainda ocorra, motivo propulsor da análise que ocorreu das médias e medianas das remunerações dos servidores em seus diferentes níveis de escolaridade, separados por sexo, ao longo do período de 2013 a 2023, para descrever o comportamento da renda no tempo em função da escolaridade dos servidores.

Esta sistematização dos dados e elaboração gráfica também ocorreu com auxílio de *software* editor de planilhas, no caso o Microsoft Excel.

3.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS

Com auxílio das técnicas de regressão linear, foi possível trabalhar os dados de modo a quantificar o impacto das variáveis nível de escolaridade, assunção de cargos comissionados e sexo na remuneração dos servidores.

A regressão linear é utilizada para entender a relação entre uma variável dependente (os proventos) e uma ou mais variáveis independentes (grau de instrução, sexo e cargos comissionados). A regressão linear ajuda a quantificar e explicar como e quanto as variáveis independentes influenciam a variável dependente (Chein, 2019).

Esta sistematização dos dados e elaboração gráfica também ocorreu com auxílio de *software* editor de planilhas, no caso o Microsoft Excel.

3.5 ÍNDICE DE GINI

Foi calculado o índice de Gini para os dados dos servidores efetivos e comissionados sem vínculo das três secretarias. O índice de Gini é uma medida estatística utilizada para quantificar a desigualdade

na distribuição de renda ou de outras variáveis relevantes em uma população. Criado pelo estatístico italiano Corrado Gini, o índice varia entre 0 e 1, onde 0 representa uma igualdade perfeita de distribuição de renda, ou seja, todos os indivíduos possuem a mesma renda e 1 significa desigualdade extrema, situação em que todo o rendimento está concentrado em um único indivíduo (Medeiros, 2012).

O índice de Gini pode ser utilizado para averiguar como a renda se distribui entre os habitantes de uma localidade. Pode ser utilizado para comparar a distribuição de renda entre setores da população. Além disso, permite comparações tanto intertemporais quanto entre diferentes países ou regiões, auxiliando na compreensão das dinâmicas socioeconômicas e na avaliação dos impactos das políticas adotadas (Ceará, 2025).

Esta sistematização dos dados e elaboração gráfica também ocorreu com auxílio de *software* editor de planilhas, no caso o Microsoft Excel.



4

4

ANÁLISE DOS DADOS**4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA QUANTITATIVO DE SERVIDORES EFETIVOS**

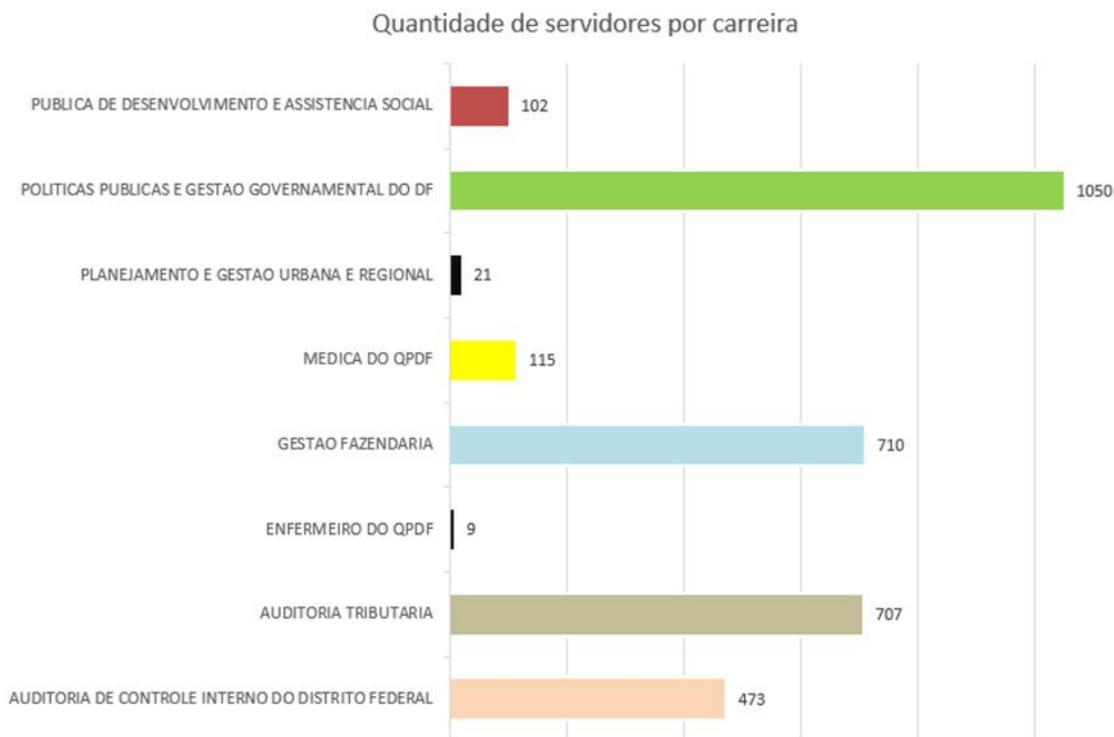
A base de dados foi unificada contendo os órgãos Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC, Controladoria-Geral do Distrito Federal - CGDF e Casa Civil do Distrito Federal - CACI.

A análise aplicada às carreiras desconsiderou os cargos comissionados de servidores sem vínculo efetivo e qualquer outra situação funcional na qual o cargo efetivo do servidor não estava vinculado aos órgãos SEEC, CGDF e CACI.

Os dados foram classificados de forma personalizada, seguindo a lógica da organização dos dados por referência (mês/ano).

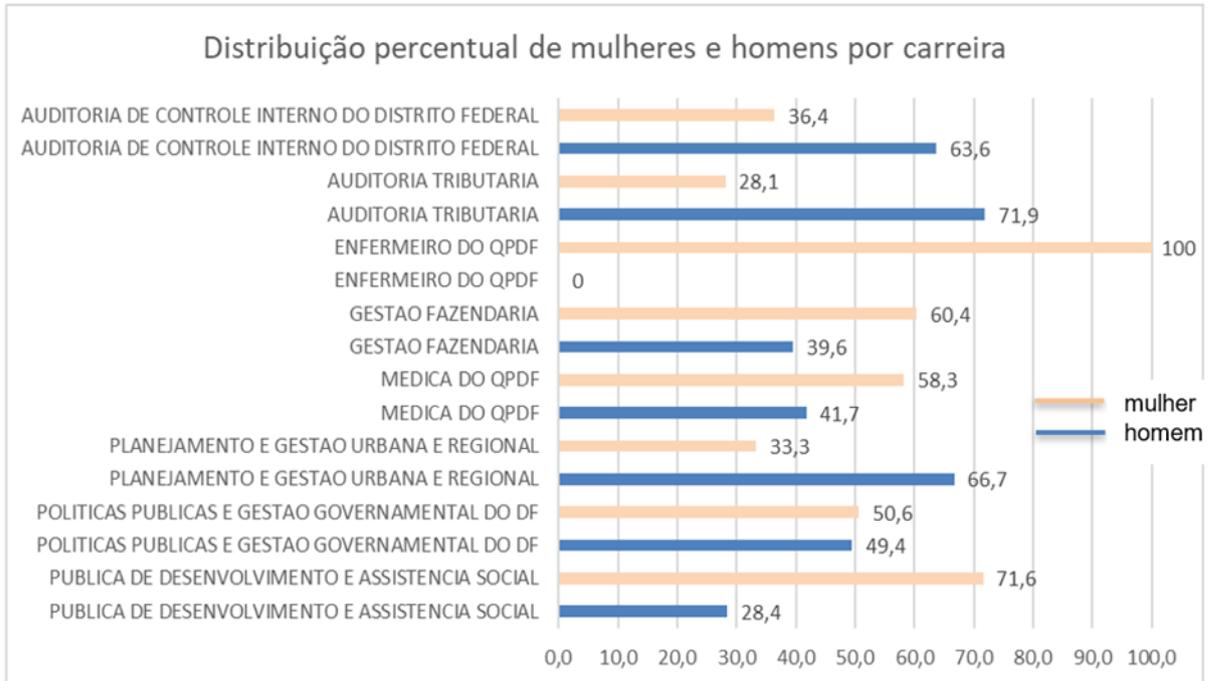
A partir dos dados obtidos, passamos a descrever o perfil da força de trabalho dos órgãos SEEC, CGDF e CACI no período de 2013 a 2023. Compuseram a base os dados de 3.187 servidores com vínculo efetivo, sendo 2.463 servidores da SEEC, 316 servidores da CGDF e 408 servidores da CACI. Importante frisar que o quantitativo de servidores apresentado foi retirado da base de dados da versão normal da folha de pagamento, sem considerar folhas suplementares nem demais situações atípicas no pagamento. Toda essa base foi unificada em uma mesma planilha, haja vista que determinadas carreiras podem estar presentes em mais de uma secretaria. A distribuição de servidores por carreira é apresentada na figura 1 abaixo.

Figura 1 – distribuição de servidores no período de 2013 a 2023 separados por carreira, dos órgãos SEEC, CGDF e CACI. Na figura, a apresentação dos dados segue a ordem “carreira”; “quantidade de servidores”.



Os dados foram mais esmiuçados separando os quantitativos de mulheres e homens. Abaixo a figura 2 apresenta os dados percentuais de mulheres e homens respectivamente, separados por carreira.

Figura 2 – quantitativo percentual de servidores no período de 2013 a 2023, separados por sexo e por carreira. Barras vermelhas são dados referentes a mulheres e barras azuis são dados referentes a homens.



Vejamos a distribuição de servidores homens e mulheres por carreira e por escolaridade. Abaixo apresentaremos a distribuição por ano, tomando como referência janeiro de cada ano na série histórica de 2013 a 2023, nos órgãos SEEC, CGDF e CACI. Foi escolhido o lapso temporal de 1 ano para detalhar esta distribuição, pois as capacitações exigem tempo para serem concluídas e percebidas como alteração no cenário descrito.

4.1.1 CARREIRA DE AUDITORIA DE CONTROLE INTERNO DO DISTRITO FEDERAL

A carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, responsável por exercer a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e das entidades da administração pública distrital, quanto à legalidade, à legitimidade, à economicidade, à aplicação das subvenções e à renúncia de receitas; a fiscalização dos recursos repassados pelo Distrito Federal a qualquer título e demais espécies de antecipação de recursos legalmente admitidas, que tenham como beneficiárias pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, na forma do art. 70, parágrafo único, da Constituição Federal e do art. 77 da Lei Orgânica do Distrito Federal; bem como as atividades centralizadas de correição, na forma da lei;

contou com 473 servidores no período de 2013 a 2023 (figura 1), dos quais 36,4% mulheres e 63,6% homens (figura 2).

Conforme figuras 3, 4 e 5, carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal majoritariamente com servidores em nível de especialização, haja vista que é uma carreira que tem como exigência de ingresso o nível superior, conforme determina a Lei nº 5.175/2013.

Mas veja que na figura 3 o gráfico apresenta uma curva descendente para servidores com nível fundamental incompleto chegando a zerar o percentual para homens em 2014 e zerar o percentual para mulheres em 2017. Para servidores com nível fundamental completo, as mulheres zeraram o percentual em 2016 e os homens seguem em tendência de queda de 2013 com 1,36% e em 2023 com 0,38%. A permanência de servidores sem o nível superior a partir de 2013 se justifica pelo fato de que a legislação que modernizou a carreira não exigiu que os atuais membros da carreira cumprissem esse requisito.

Da mesma forma, na figura 4 pode-se ver a tendência de queda percentual a partir de 2013 de servidores com nível médio completo. As mulheres com nível médio completo zeraram o percentual em 2022 e os homens vieram com tendência de queda de 8,99% em 2013 para 3,03% em 2023. Pode-se ver ainda a tendência de queda para os servidores com nível superior completo. Os homens saíram de 14,17% em 2013 para 9,85% em 2023. As mulheres saíram de 8,99% para 2,65%. Em nível de especialização, que é o nível em que a maioria dos servidores estão posicionados, as mulheres mantiveram um percentual relativamente contínuo, de 19,35% em 2013 para 18,56% em 2023 e os homens tiveram um aumento expressivo, de 30,25% em 2013 para 45,83% em 2023.

Em nível de mestrado também houve aumento significativo. As mulheres saíram de 2,45% em 2013 para 5,68%, e os homens de 6,81% em 2013 para 13,26% em 2023, conforme figura 5. E em nível de doutorado, poucos servidores adquiriram esta capacitação. As mulheres só tiveram representantes em 2019 com 0,31%, nos demais anos sem mulheres com doutorado. Os homens saíram de 0,54% em 2013 para 0,76% em 2023.

Figura 1 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

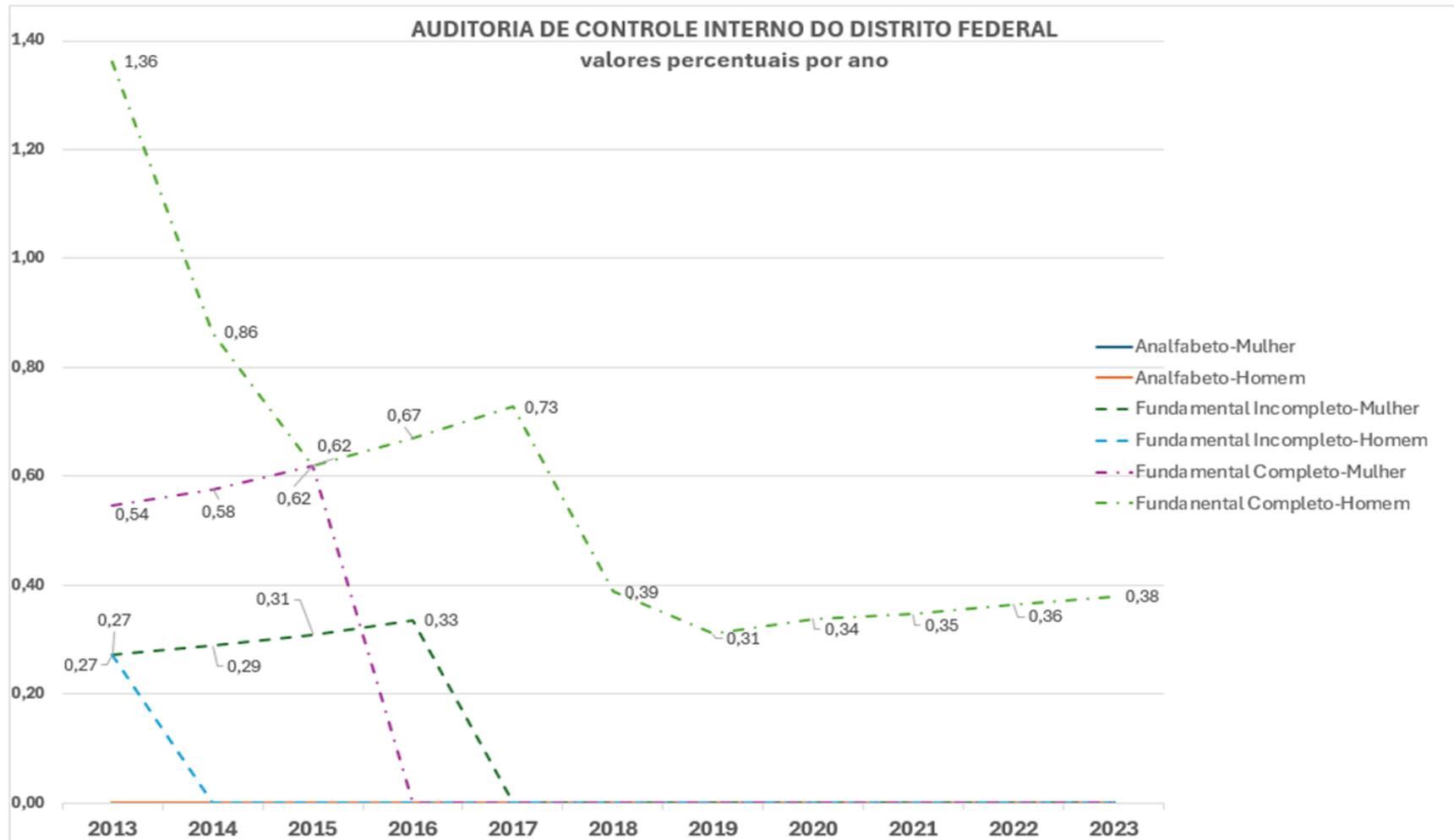


Figura 2 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

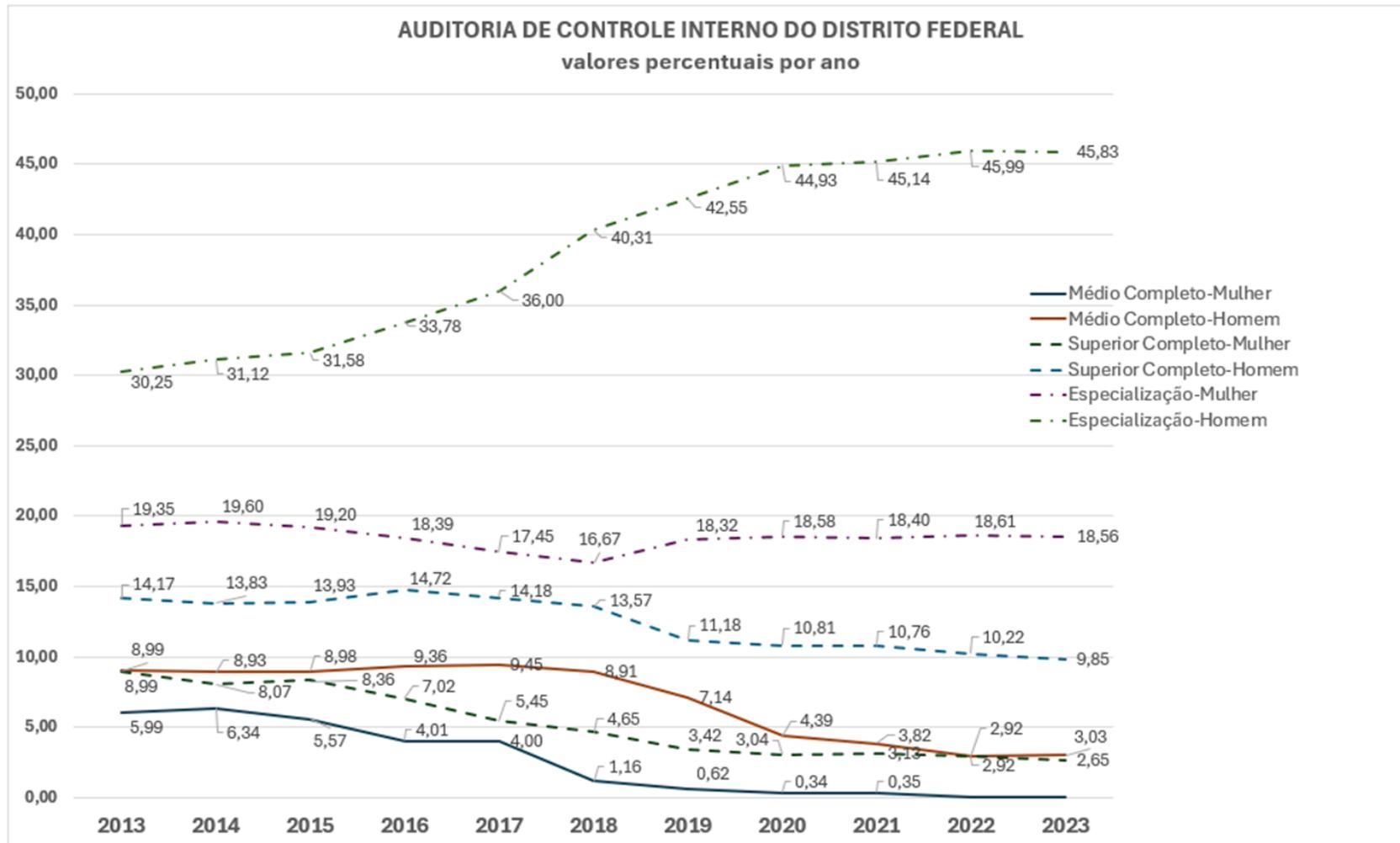
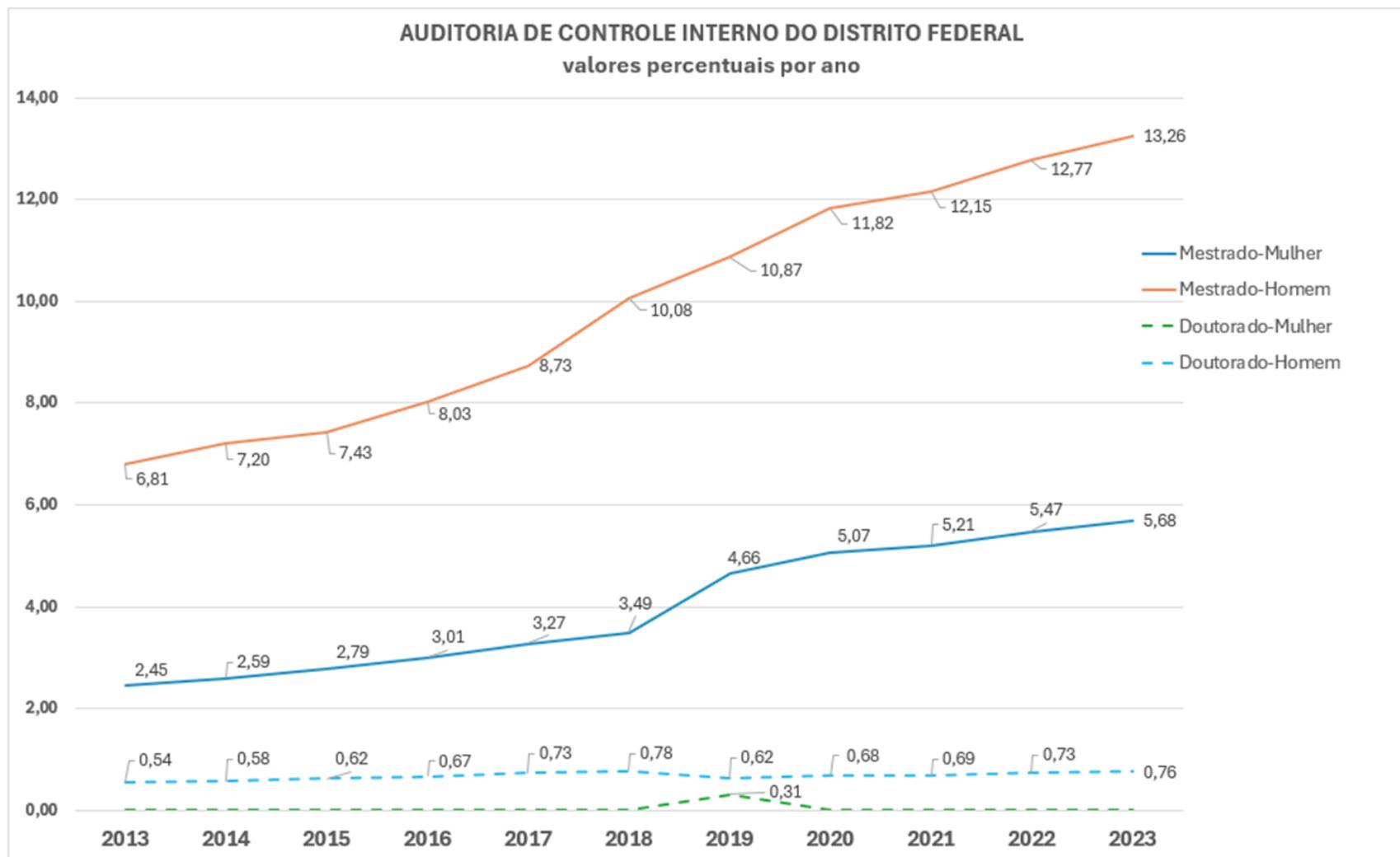


Figura 3 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.



A carreira de Auditoria de Controle Interno do Distrito Federal contava em 2023 com 83,33% dos servidores com especialização e mestrado, com 24,24% de mulheres e 59,09% de homens. Vale ressaltar que a carreira não possui regra específica para pagamento de titulação, de modo que se subordina à Lei nº 4.426/2009, que paga somente R\$ 420,00 para o título de especialização lato sensu e R\$ 560,00 para o título de mestre. Esse comportamento parece ser iniciativa dos servidores, não uma reação a um incentivo da administração.

4.1.2 CARREIRA DE AUDITORIA TRIBUTÁRIA DO DISTRITO FEDERAL

A carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal, responsável por exercer as funções de lançamento, fiscalização, arrecadação e administração dos tributos de competência do Distrito Federal; proferir julgamento em processos administrativo-fiscais, observado o disposto no art. 31, § 2º, da Lei Orgânica do Distrito Federal; e em caráter geral, exercer as demais atribuições inerentes à competência da Subsecretaria da Receita; contou com 707 servidores no período de 2013 a 2023 (figura 1), dos quais 28,1% mulheres e 71,9% homens (figura 2). No período a carreira não teve nenhum servidor analfabeto nem com nível fundamental. Servidores com nível médio eram minoria, homens com 0,78% em 2013 e 0,55% em 2023, e mulheres com 0,59% em 2013 e 0,18% em 2023, conforme figura 6. Isso decorre até do fato de que a lei que reestruturou a carreira em 2011 ter previsto ingresso com exigência de nível superior. Servidores com nível médio então advieram da carreira anterior, que tinha outros critérios de ingresso.

É possível visualizar também na figura 6 uma tendência de queda na quantidade de servidores com nível superior, que é o critério mínimo de ingresso na carreira. De 2013 a 2023 a quantidade de mulheres saiu de 4,69% para 3,13% e a quantidade de homens saiu de 14,84% para 8,84%. Percebe-se também que é uma carreira majoritariamente com servidores em nível de especialização. As mulheres com especialização tiveram uma redução de 22,07% em 2013 para 18,78% em 2023 e os homens seguiram o caminho contrário, com 45,70% em 2013 e 56,35% em 2023.

Já em nível de mestrado, conforme a figura 7, as mulheres tiveram uma curva crescente, partindo de 2,34% em 2013 e chegando em 3,87% em 2023. Os homens tiveram pouca oscilação, saindo de 8,01% em 2013 para 8,10 em 2023, sem alterações significativas no meio

do intervalo de tempo. Em nível de doutorado nada tão expressivo, mulheres com 0,20% em 2013 e tendo zerado o percentual a partir de 2015. Os homens contaram com 0,78% em 2013 e 0,18% em 2023.

A carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal contava em 2023 com 87,10% dos servidores com especialização e mestrado, com 22,65% de mulheres e 64,45% de homens. Vale ressaltar que a carreira não possui regra específica para pagamento de titulação, de modo que se subordina à Lei nº 4.426/2009.

Vale ressaltar que a carreira também não possui regra específica para pagamento de titulação, de modo que se subordina à Lei nº 4.426/2009, que paga somente R\$ 420,00 para o título de especialização lato sensu e R\$ 560,00 para o título de mestre. Esse comportamento parece ser iniciativa dos servidores, não uma reação a um incentivo da administração.

Figura 4 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

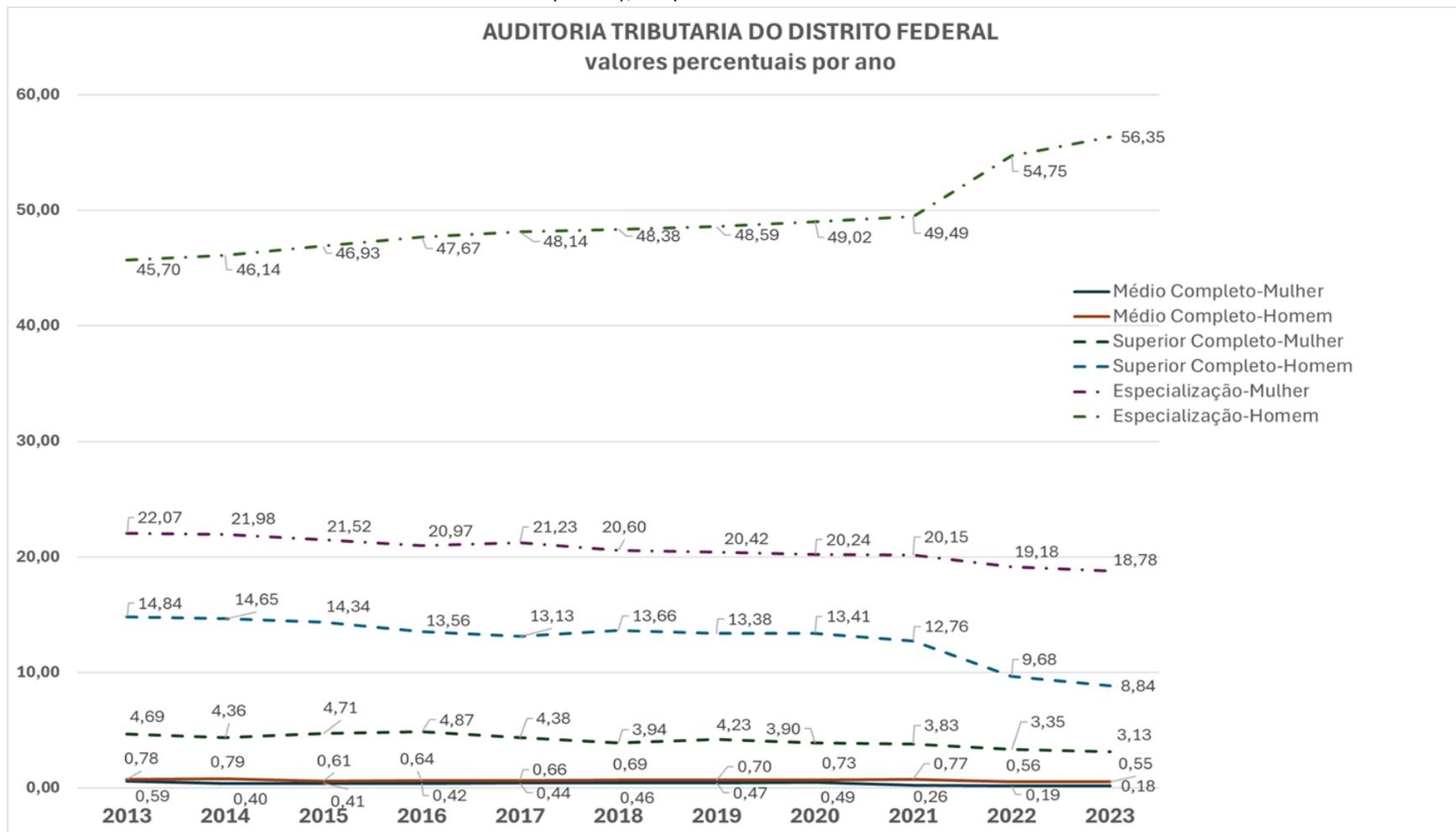
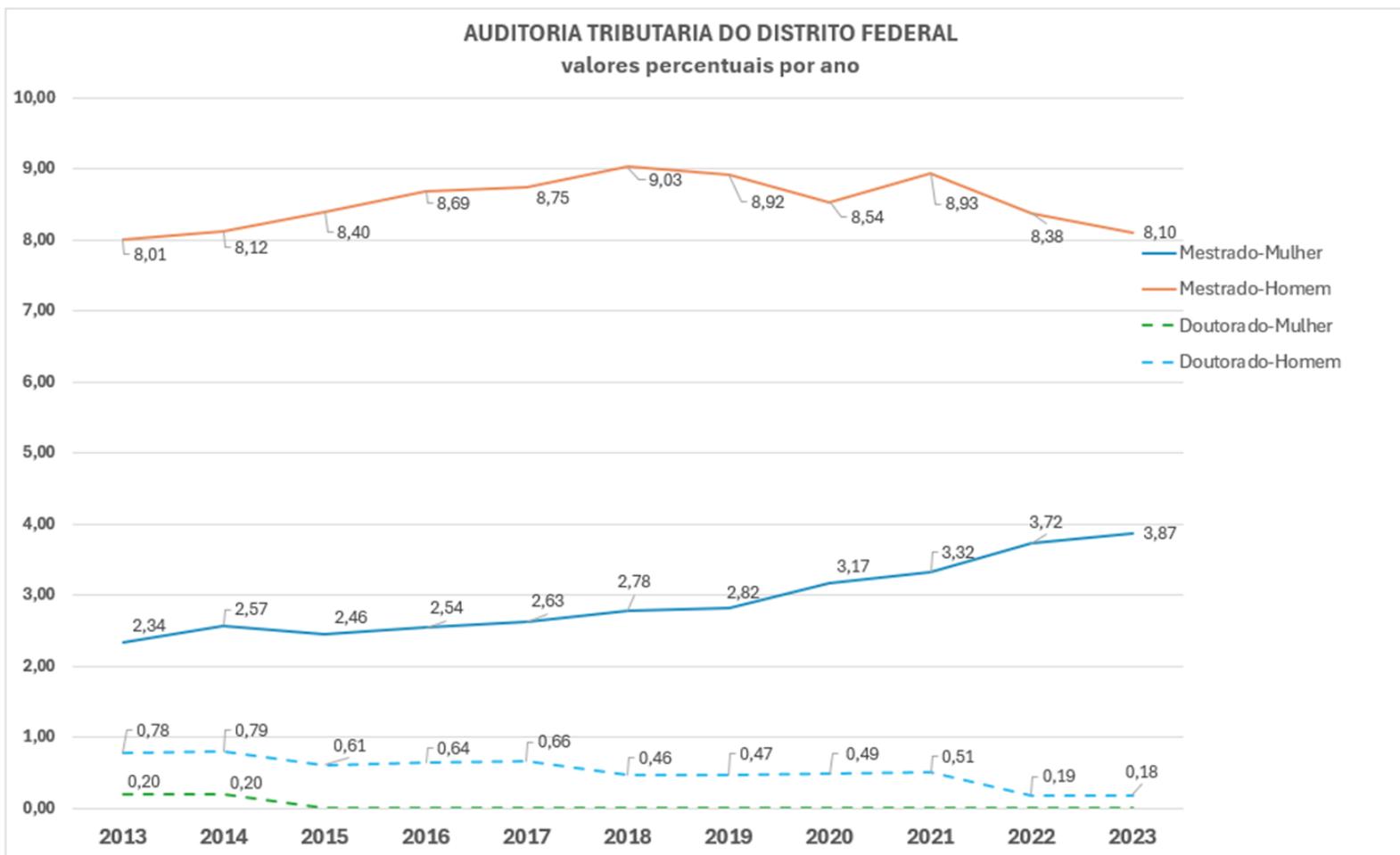


Figura 5 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Auditoria Tributária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.



4.1.3 CARREIRA DE GESTÃO FAZENDÁRIA DO DISTRITO FEDERAL

A carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, carreira responsável pelo exercício de atividades-meio e de apoio, relacionadas às competências das unidades administrativas da Secretaria de Estado de Fazenda (atual Secretaria de Estado de Economia do DF), contou com 710 servidores no período de 2013 a 2023 (figura 1), dos quais 60,4% mulheres e 39,6% homens (figura 2). Registre-se que a carreira possui cargos com requisitos de ingresso que contemplam a exigência de nível fundamental, nível médio e nível superior.

No período analisado a carreira não teve nenhum servidor analfabeto. No período de 2013 a 2023, a carreira contava com alguns profissionais com nível fundamental incompleto, com 1,17% para mulheres em 2013 e 0,50% em 2023, e 1,17% para homens em 2013 e 0,75% em 2023, conforme figura 8. Para o nível fundamental completo, a carreira contou com 0,44% de mulheres em 2013 e teve o percentual zerado a partir de 2018, e contou com 2,49% de homens em 2013 e 1,24% em 2023.

Conforme figura 9, a carreira se manteve relativamente estável na quantidade de profissionais com nível médio. Foram 8,92% de mulheres em 2013 e 6,72% em 2023, e 9,80% de homens em 2013 e 8,46% em 2023. A quantidade de servidores com nível superior também não foi tão expressiva, com 5,26% de mulheres em 2013 e 6,22% em 2023, e com 8,04% de homens em 2013 e 8,46% em 2023. Já em nível de especialização, a carreira foi mais expressiva no período, com 20,32% de mulheres em 2013 e 23,63% em 2023, e com 39,77% de homens em 2013 e 41,54% em 2023.

Em nível de mestrado, conforme a figura 10, a carreira contou com 1,32% de mulheres em 2013 e 0,75% em 2023, e com 1,17% de homens em 2013 e 1,74% em 2023. Em nível de doutorado, a carreira não teve nenhuma mulher e contou com 0,15% de homens em 2013 e teve o percentual zerado a partir de 2020.

A carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal contava em 2023 com 95,03% dos servidores com nível médio, superior e especialização, com 56,72% de mulheres e 38,31% de homens. Ressalte-se que a carreira possui regra específica para pagamento de titulação por títulos, diplomas ou certificados obtidos mediante conclusão de

cursos de ensino médio, graduação, especialização com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, mestrado e doutorado, calculada sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor está posicionado.

O pagamento da titulação da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal segue os seguintes percentuais: ensino médio ou segunda graduação 10%, graduação 15%, especialização 25%, mestrado 35% e doutorado 40%, aplicados sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor está posicionado. Considerando por exemplo o vencimento básico atual de um Analista de Gestão Fazendária em início de carreira com vencimento básico de R\$ 7022,50 os valores de titulação seriam R\$ 702,25 pela segunda graduação, R\$ 1755,62 pela especialização, R\$ 2457,87 pelo mestrado e R\$ 2809,00 pelo doutorado, sendo vedado o pagamento cumulativo. Perceba que há uma intenção da administração em promover o interesse do servidor em se capacitar.

Figura 6 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

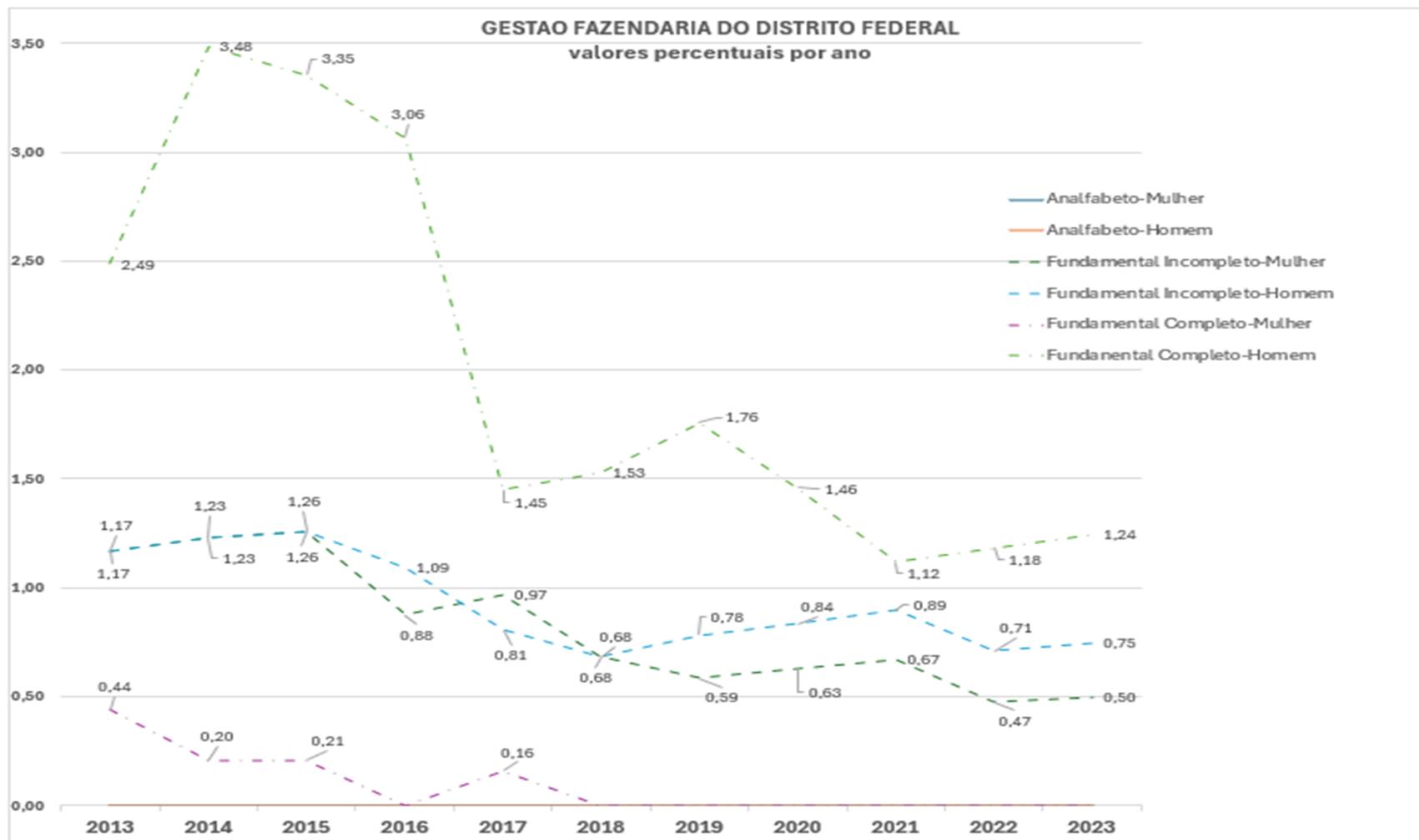


Figura 7 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

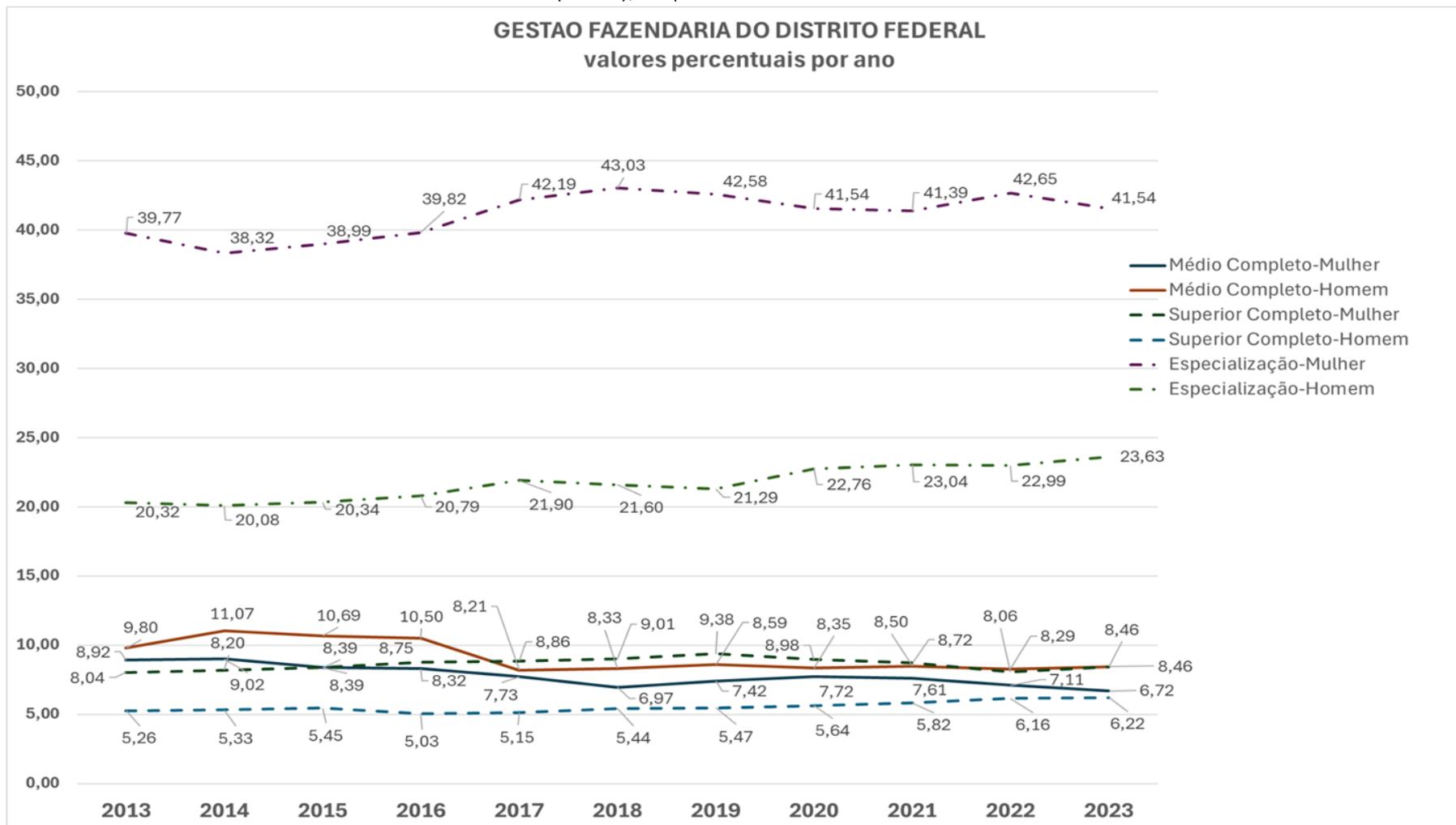
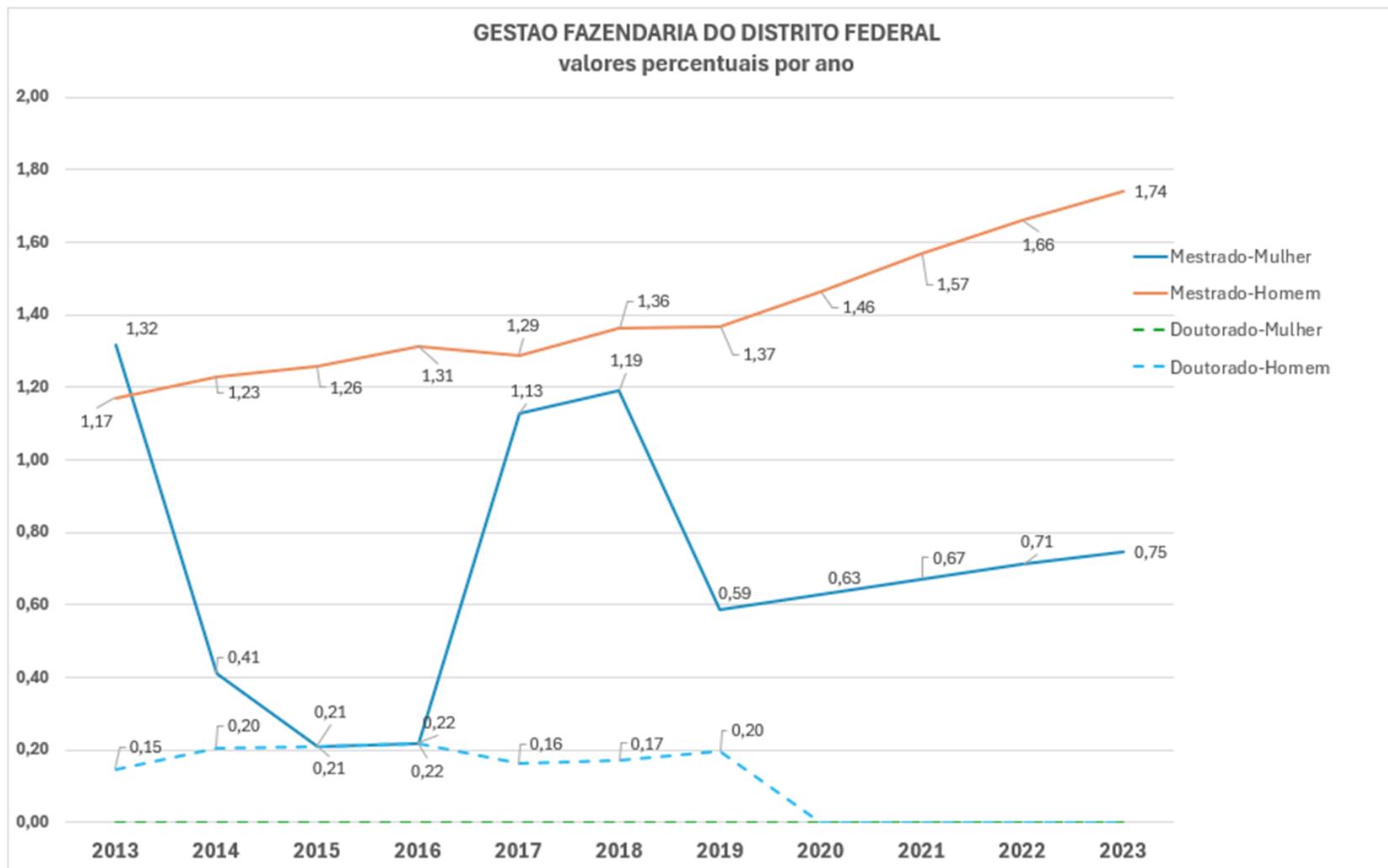


Figura 10 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Gestão Fazendária do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.



4.1.4 CARREIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL DO DISTRITO FEDERAL

A carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, carreira responsável por formular, planejar, coordenar, supervisionar e avaliar atividades relacionadas à gestão governamental de políticas públicas nos diversos órgãos da Administração Direta, relativamente autônomos, especializados, fundações públicas e autarquias, inclusive de regime especial, contou com 1050 servidores no período de 2013 a 2023 (figura 1), dos quais 50,6% mulheres e 49,4% homens (figura 2). Registre-se que a carreira possui cargos com requisitos de ingresso que contemplam a exigência de nível superior.

No período analisado a carreira não teve nenhum servidor analfabeto. Conforme a figura 11, em 2013 a carreira não contava com nenhuma mulher de nível fundamental incompleto e contava com 2,09% de homens neste nível. Em 2014, porém, passou a contar com 0,45% de mulheres com nível fundamental incompleto. Em 2023 esses percentuais baixaram para 0,41% de mulheres e 0,83% de homens. Já no nível fundamental completo, a carreira não contava com nenhuma mulher em 2013, que passou a 0,45% em 2014 e teve o percentual zerado a partir de 2018. Contava também com 2,09% de homens em 2013 e 0,28% em 2023.

No nível médio, conforme figura 12, contava com 5,02% de mulheres em 2013 e 2,93% de homens. Esse percentual mudou para 2,49% de mulheres e 2,21% de homens em 2023. No nível superior contava em 2013 com 5,86% de mulheres e 6,69% de homens, passando para 5,26% de mulheres e 4,43% de homens em 2023. Já em nível de especialização contava com 38,49% de mulheres e 32,64% de homens em 2013, passando para 39,70% de mulheres e 35,82% de homens em 2023.

Conforme a figura 13, em nível de mestrado, a carreira contava com 1,67% de mulheres e 2,09% de homens em 2013, passando para 4,29% de mulheres e 3,87% de homens em 2023. E em nível de doutorado, a carreira contava com 0,84% de mulheres e nenhum homem em 2013, passando para 0,14% de mulheres e 0,28% de homens em 2023.

Figura 11 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

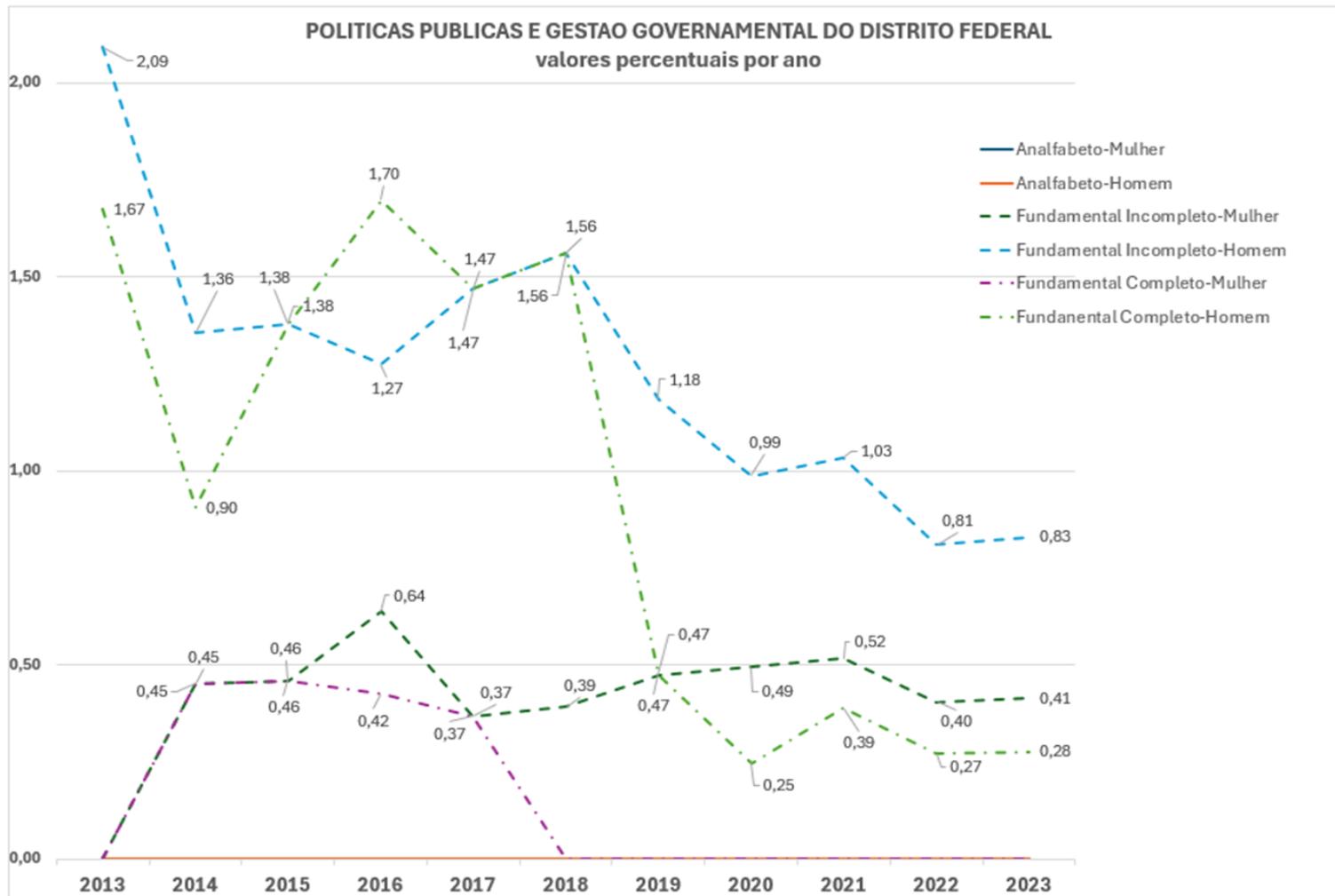


Figura 12 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

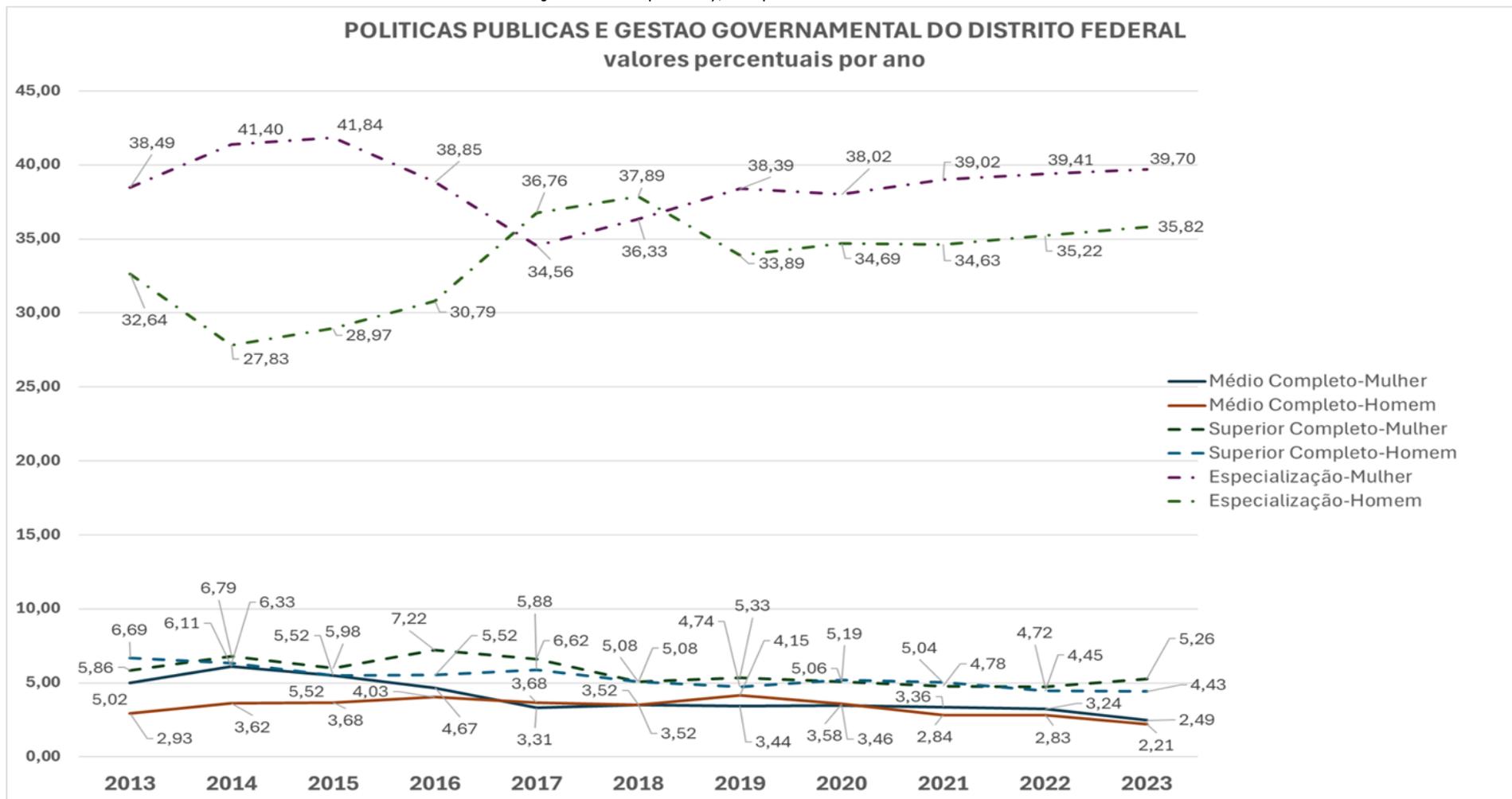
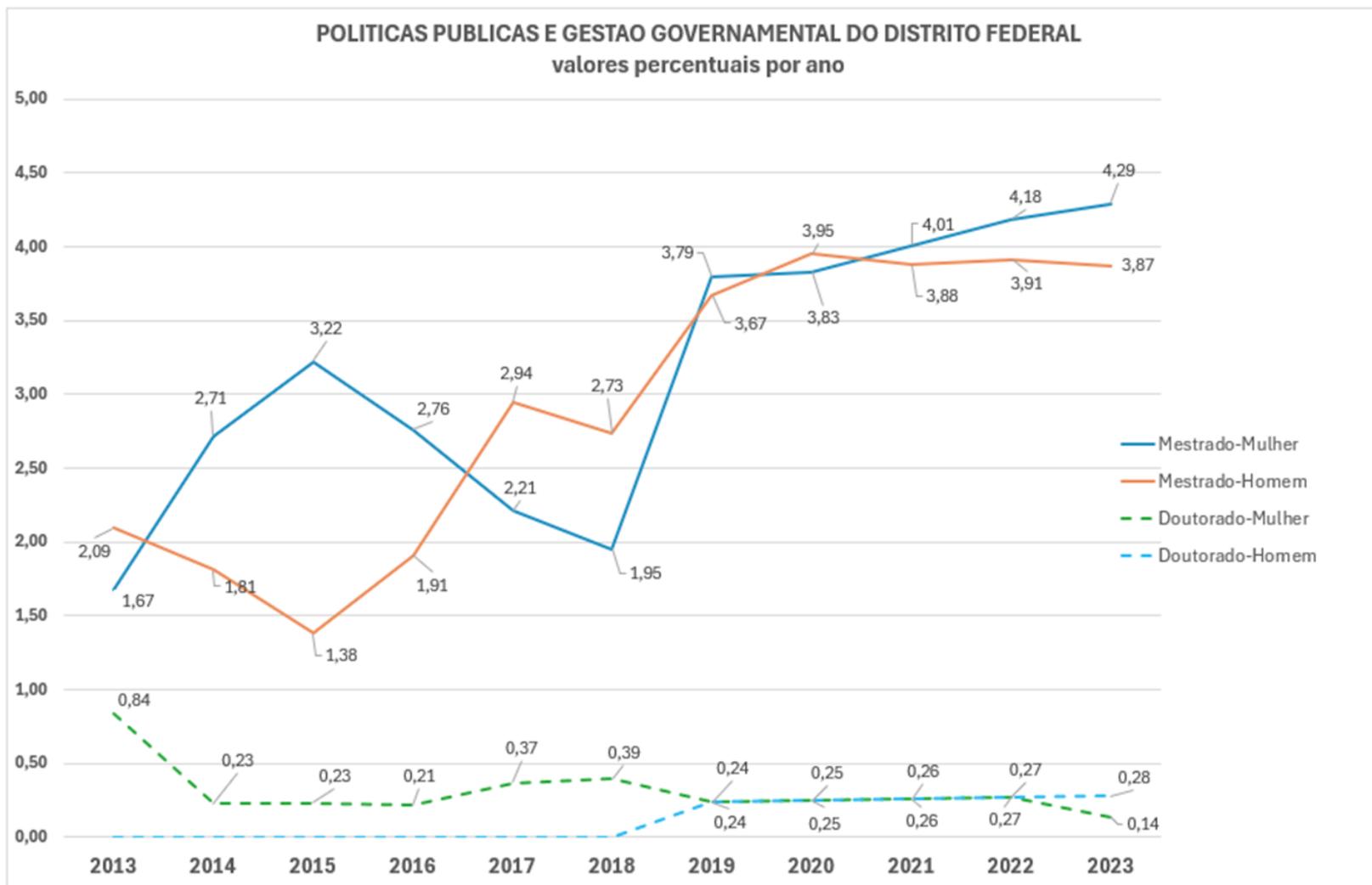


Figura 13 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.



A carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal contava em 2023 com 93,37% dos servidores com nível superior, especialização e mestrado, com 49,25% de mulheres e 44,12% de homens. Ressalte-se que a carreira possui regra específica para pagamento de titulação por títulos, diplomas ou certificados obtidos mediante conclusão de cursos de ensino médio, graduação, especialização com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, mestrado e doutorado, calculada sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor está posicionado.

O pagamento da titulação da carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental do Distrito Federal segue os seguintes percentuais: ensino médio ou segunda graduação 10%, graduação 15%, especialização 25%, mestrado 35% e doutorado 40%, aplicados sobre o vencimento básico correspondente ao padrão em que o servidor está posicionado. Considerando por exemplo o vencimento básico atual de um Gestor em Políticas Públicas e Gestão Governamental em início de carreira com vencimento básico de R\$ 8719,13 os valores de titulação seriam R\$ 871,91 pela segunda graduação, R\$ 2179,78 pela especialização, R\$ 3051,69 pelo mestrado e R\$ 3487,62 pelo doutorado, sendo vedado o pagamento cumulativo. Perceba que também há uma intenção da administração em promover o interesse do servidor em se capacitar.

4.1.5 DEMAIS CARREIRAS

Na base de dados foram identificadas outras quatro carreiras que serão abordadas brevemente, cada uma por sua especificidade. A carreira Médica do Distrito Federal está na sua grande maioria vinculada à Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal. Entretanto, há servidores dessa carreira lotados na SEEC por conta da gestão da perícia médica do Distrito Federal ficar a cargo da SEEC, por meio da Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Nesta Subsecretaria foi apurado o quantitativo de 115 servidores, conforme figura 1. Os dados foram apurados a partir do ano de 2019, ano da junção da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal e da Secretaria de Fazenda do Distrito Federal, formando a então Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

De acordo com a Lei nº 4541/2011, o quantitativo total da carreira é de 7900 médicos, de modo que a SEEC possui uma parcela muito

pequena e não representativa da carreira. Entretanto, a divisão dos 115 médicos presentes na carreira considerando o critério escolaridade, separados por sexo, está apresentada nas figuras 14 e 15. A carreira conta com a maioria de seus servidores no nível de especialização, com 46,88% de mulheres e 36,46% de homens em 2023, totalizando 83,34% dos servidores neste nível de escolaridade.

Sob o mesmo argumento, foi também identificada a presença da carreira de Enfermeiro do Distrito Federal, também lotados na Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. A SEEC teve em seu quadro de pessoal 9 enfermeiras e nenhum enfermeiro, conforme as figuras 1 e 2. Não foi feita nenhuma análise detalhada a respeito da carreira de Enfermeiro do Distrito Federal haja vista a pouca representatividade presente na SEEC, pois a carreira conta com um total de 3400 servidores, também previsto na Lei nº 4541/2011, majoritariamente lotados na Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal.

A carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal contou com 21 servidores conforme figura 1. A Lei nº 7004/2021 delimita um quantitativo de 1100 servidores para essa carreira, de modo que a SEEC não contou com uma amostra significativa de servidores capaz de analisar o perfil com veracidade. Foram encontrados servidores desta carreira nos anos de 2013 a 2015 e de 2019 a 2023, separados por escolaridade e por sexo nas figuras 16 e 17. Os servidores da carreira na SEEC estão em sua maioria no nível de escolaridade de especialização, com 30% de mulheres e 60% de homens em 2023.

Por fim, foi identificada a carreira Pública de Desenvolvimento e Assistência Social. Estiveram na SEEC 102 servidores conforme figura 1, de 2013 a 2015 e de 2019 a 2023. De acordo com a Lei nº 7484/2024 a carreira conta com 5500 servidores, de modo que também não foi feita nenhuma análise detalhada a respeito da carreira de Enfermeiro do Distrito Federal, haja vista a pouca representatividade presente na SEEC.

Figura 14 – quantitativo percentual de servidores da carreira Médica do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

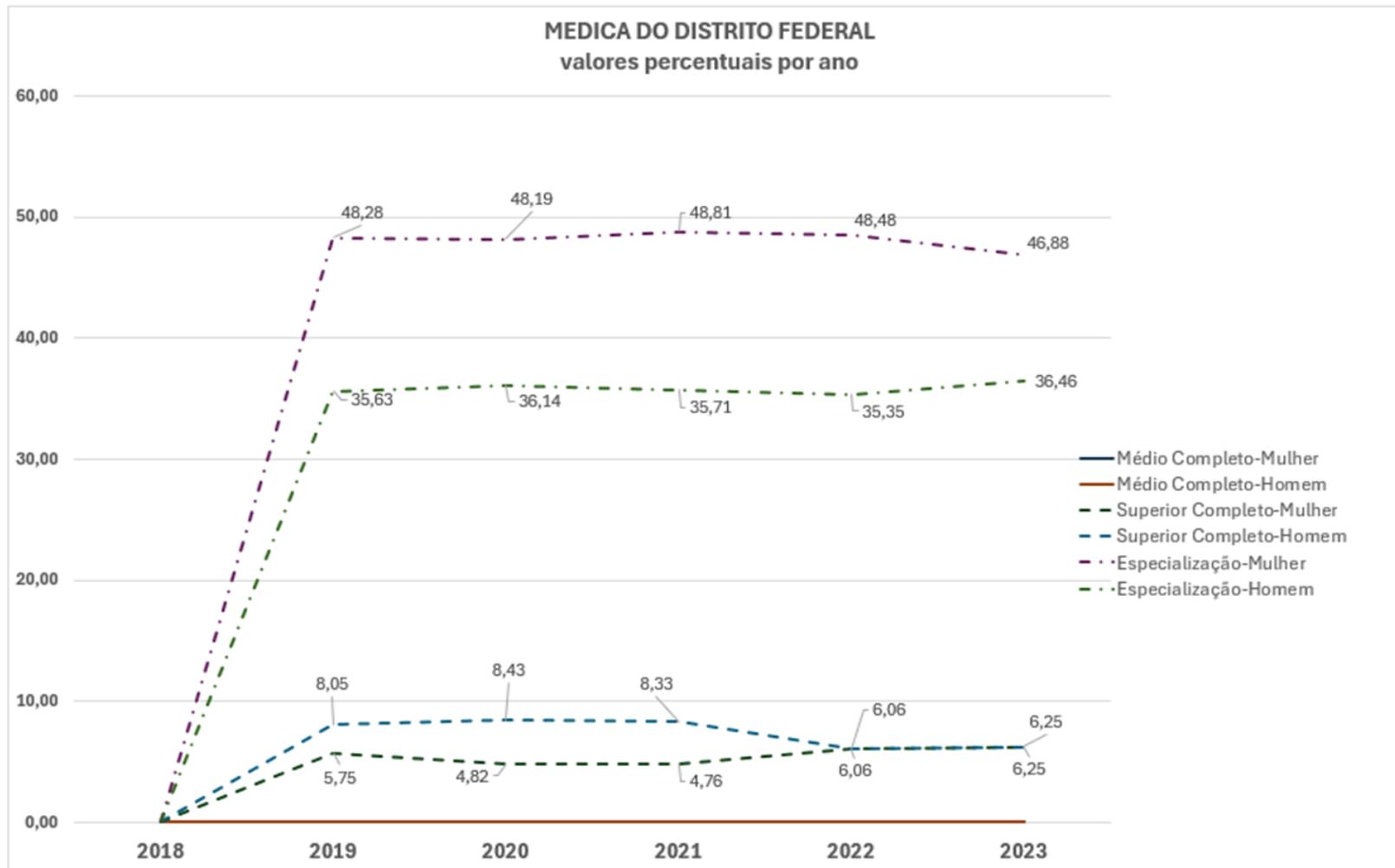


Figura 15 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Médica do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

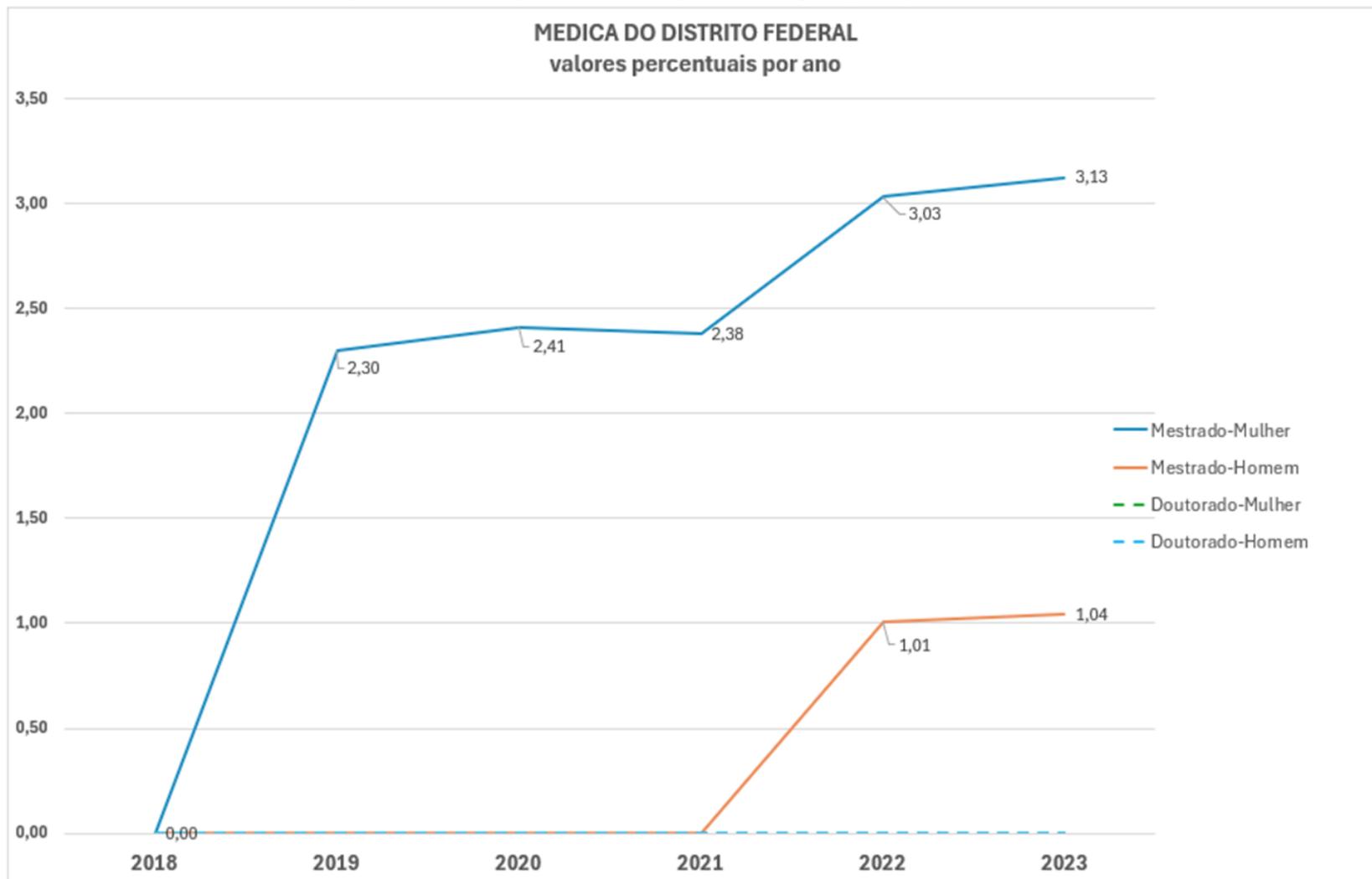


Figura 16 – quantitativo percentual de servidores da carreira Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

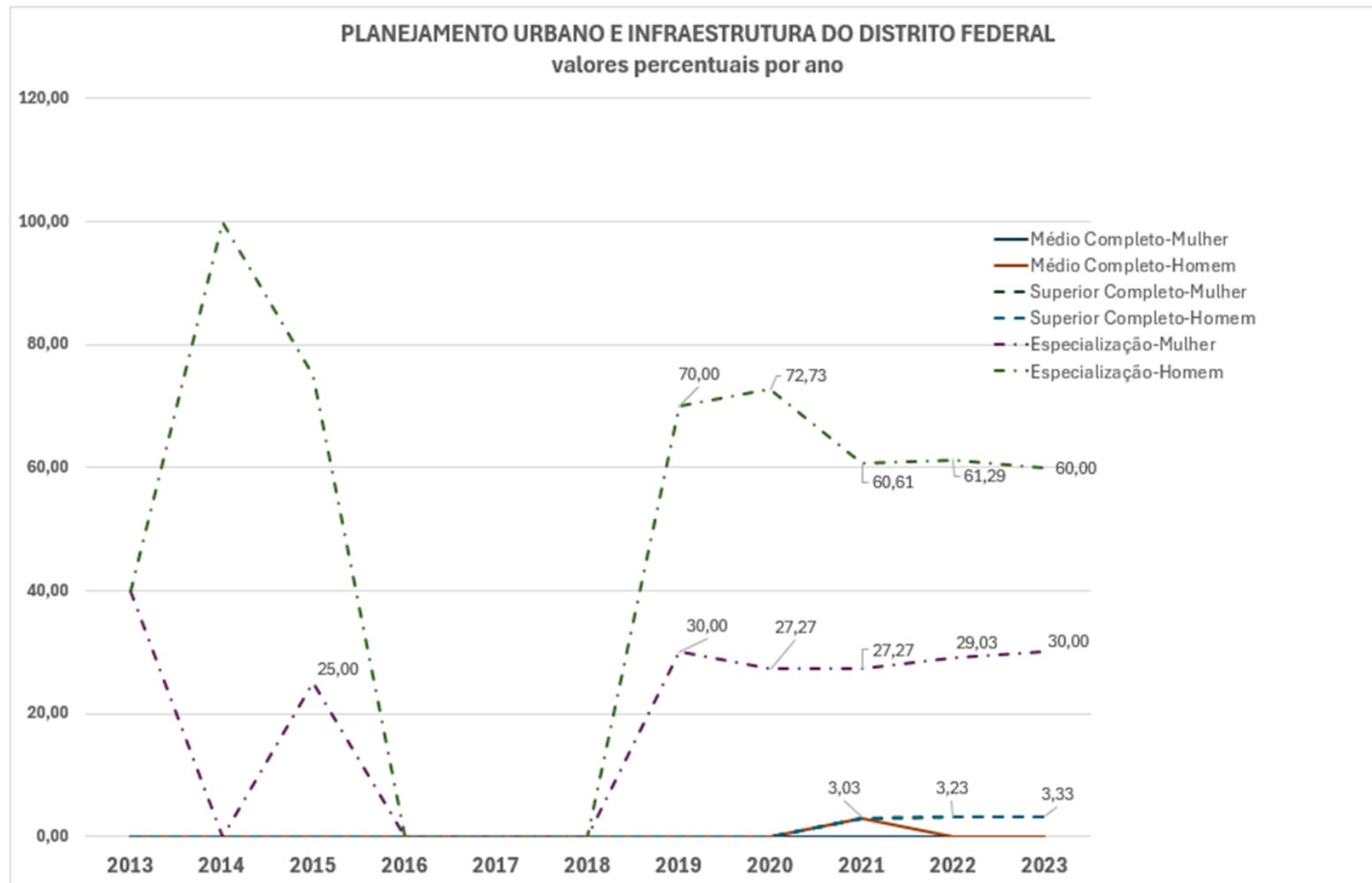
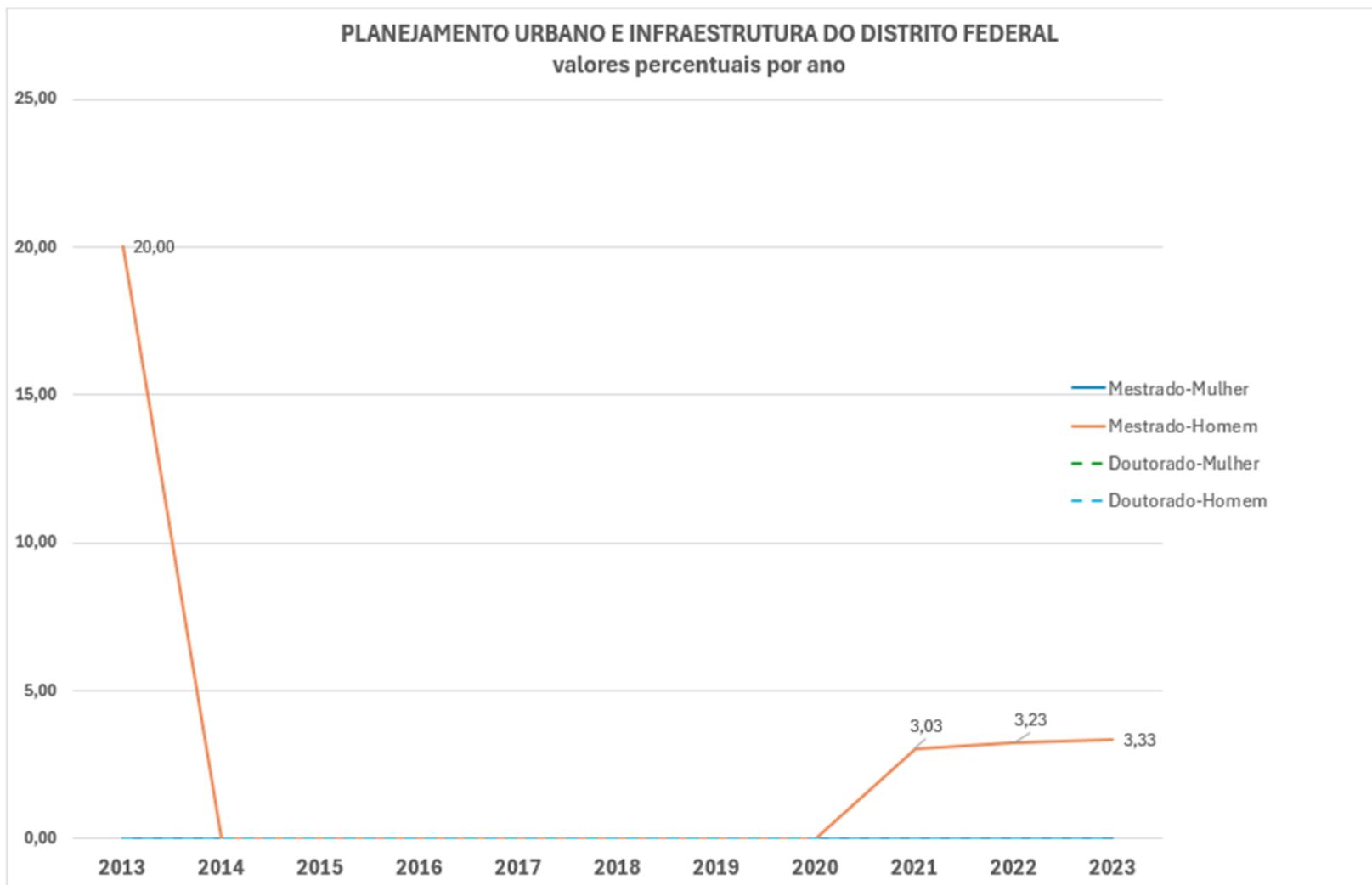


Figura 17 – quantitativo percentual de servidores da carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura do Distrito Federal, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.

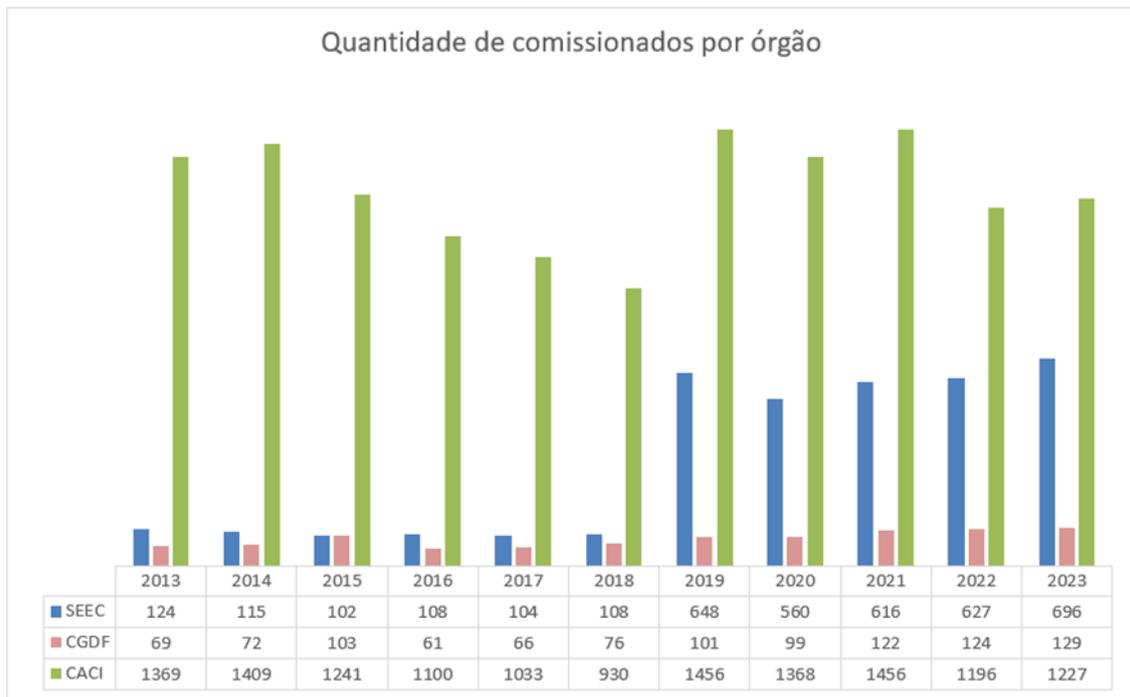


4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA QUANTITATIVO DE SERVIDORES COMISSIONADOS SEM VÍNCULO

Dando seguimento na descrição do perfil da força de trabalho dos órgãos SEEC, CGDF e CACI no período de 2013 a 2023, foi identificado na base de dados 7.758 servidores comissionados sem vínculo efetivo, que para simplificar a leitura do texto vamos chamar apenas de servidor comissionado. O servidor comissionado sem vínculo efetivo com a administração pública goza de uma situação funcional diferenciada, pois não se enquadra em todas as regras do Regime Jurídico Único distrital firmado na Lei Complementar nº 840/2011 bem como também não se enquadra em todas as regras para empregado do Regime Geral vinculado à Consolidação das Leis Trabalhistas. A principal fragilidade que o servidor comissionado possui é quanto às suas garantias, ou seja, não se enquadra aos preceitos da estabilidade, pois seu cargo é de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, e também não goza da proteção financeira que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço traz aos empregados vinculados ao Regime Geral.

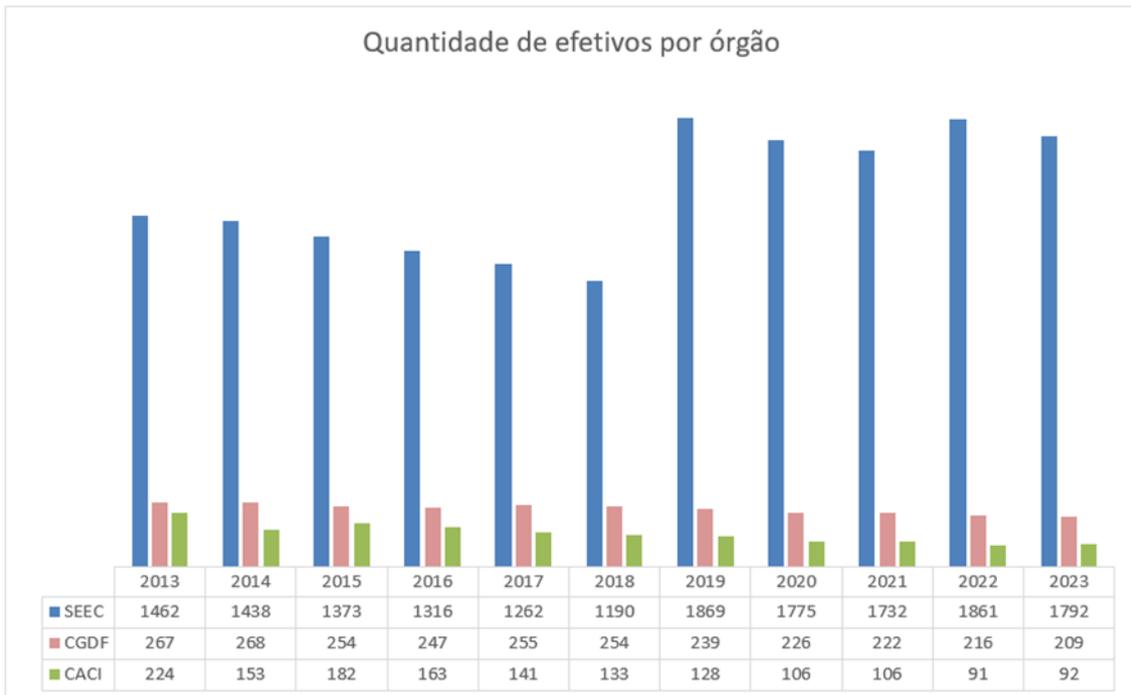
Os dados analisados apresentaram 1.527 comissionados da SEEC, 412 comissionados da CGDF e 5.819 comissionados da CACI. Estes valores foram obtidos por extração de valores únicos no período de 2013 a 2023, de modo que há a repetição de um mesmo valor ao longo dos anos, ou seja, o mesmo servidor comissionado pode aparecer em vários anos ao longo do período analisado. A distribuição de comissionados por órgão é apresentada na figura 18 abaixo.

Figura 18 – distribuição de comissionados no período de 2013 a 2023 separados por órgão (SEEC, CGDF e CACI).



Abaixo, a título de comparação, apresenta-se na figura 19 o quantitativo de servidores efetivos dos órgãos SEEC, CGDF e CACI no mesmo período de 2013 a 2023. Foi identificado na base de dados 3.215 servidores, sendo 1.527 comissionados no período na SEEC, frente aos 2.472 servidores efetivos. Da mesma forma, para a CGDF, enquanto havia 412 comissionados no período, frente aos 322 servidores efetivos. Na CACI, no período havia 5.819 comissionados frente aos 421 servidores efetivos no período. Estes valores também foram obtidos por extração de valores únicos no período analisado, de modo que há a repetição de um mesmo valor ao longo dos anos, ou seja, o mesmo servidor efetivo pode aparecer em vários anos ao longo do período analisado.

Figura 19 – distribuição de servidores efetivos no período de 2013 a 2023 separados por órgão (SEEC, CGDF e CACI).



Fazendo a razão média de servidores comissionados por servidores efetivos obtemos que, no período de 2013 a 2023, a SEEC contou com 0,2 comissionado por cada efetivo, a CGDF contou com 0,39 comissionado por cada efetivo e a CACI contou com 9,79 comissionados por cada servidor efetivo. Perceba que aqui pode haver um indicador de qual órgão tem características mais políticas, com maior rotatividade de comissionados por interferências de cenários políticos diversos, e qual órgão tem características mais técnicas, sofrendo menos com a rotatividade nos cargos comissionados.

Buscando ratificar esta percepção que os dados aparentam, colaciono abaixo trechos dos regimentos internos dos órgãos estudados. Dentre as competências da Casa Civil do Distrito Federal constantes em seu Regimento Interno estão I – prestar assistência e assessoramento direto e imediato ao Governador no desempenho de suas atribuições, na representação civil, política e na integração das ações de governo; II – prover informações estratégicas ao Governador para apoiar o processo decisório e o desempenho das competências do Governo do Distrito Federal; III – atuar no relacionamento público com autoridades civis e políticas, no âmbito de sua atuação, com o Poder Executivo Federal, com os Poderes Legislativos Federal e Distrital e com outras esferas do Governo. Pode-se então notar que de fato a Casa Civil

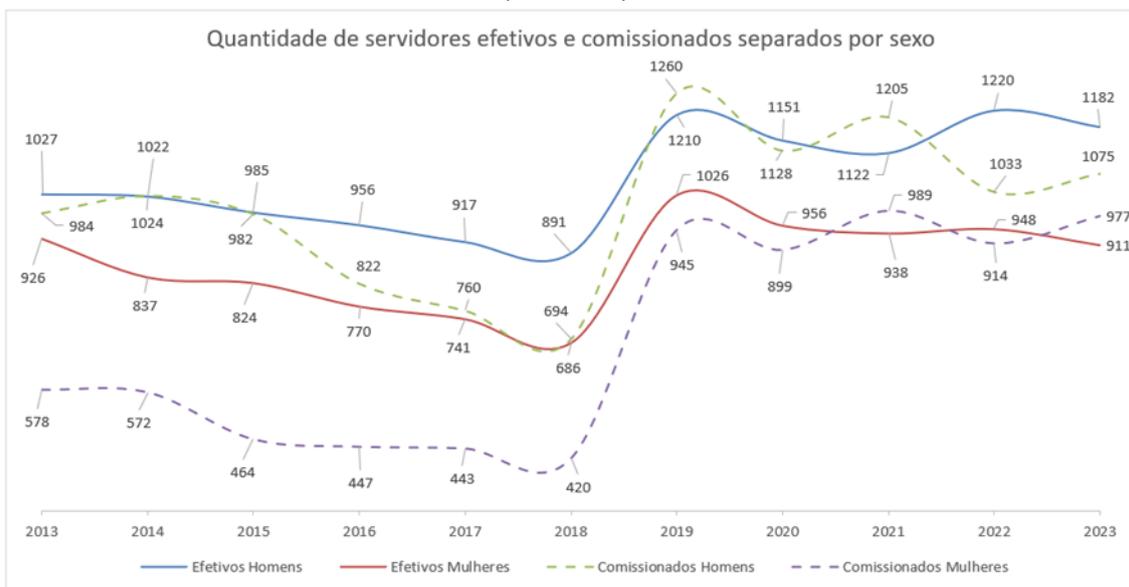
do DF é um órgão ligado diretamente aos interesses políticos do Governador.

Já a Controladoria Geral do DF é um órgão do sistema de correição, tendo em seu Regimento Interno como uma de suas atribuições I - assegurar a boa e regular aplicação dos recursos públicos, em benefício da sociedade, zelando pela aplicação dos princípios constitucionais nos atos da Administração Pública.

E a Secretaria de Economia do DF, também em seu Regimento Interno, tem como competências II - a elaboração orçamentária; XIV - a gestão tributária, fiscal, contábil, patrimonial e financeira distrital; XV - a supervisão, coordenação e execução da política tributária do Distrito Federal, compreendendo as atividades de arrecadação, atendimento ao contribuinte, tributação e fiscalização; XVI - a administração das dívidas públicas interna e externa do Distrito Federal; XIX - a supervisão das atividades do Banco de Brasília S/A – BRB. Perceptível, pois, o caráter extremamente técnico desta Pasta, que lida, dentre outras, com questões tributárias, fiscais, contábeis e financeiras do Distrito Federal.

Os dados foram mais esmiuçados separando os quantitativos de mulheres e homens. Abaixo a figura 20 apresenta a quantidade de mulheres e homens separados por situação funcional.

Figura 20 – distribuição de servidores efetivos e comissionados no período de 2013 a 2023 separados por sexo.



Vejamos a distribuição de comissionados, homens e mulheres, por escolaridade. Abaixo apresentaremos a distribuição por ano,

tomando como referência janeiro de cada ano na série histórica de 2013 a 2023, nos órgãos SEEC, CGDF e CACI. Permanecemos com o lapso temporal de 1 ano para detalhar esta distribuição, pois as capacitações exigem tempo para serem concluídas e percebidas como alteração no cenário descrito, embora não necessariamente o comissionado permaneça no quadro de pessoal dos órgãos, haja vista a característica de livre nomeação e exoneração inerente ao cargo comissionado.

Na figura 21 pode-se ver que não há presença relevante de comissionados analfabetos. Nos anos 2018, 2019, 2020 e 2021 houve a presença de comissionados do sexo masculino analfabetos, mas não chegou a superar a marca de 0,3% do total de servidores. No nível fundamental incompleto, em 2013 havia 4,36% de homens e 1,09% de mulheres, passando em 2023 para 1,79% de homens e 0,95% de mulheres. No nível fundamental completo, em 2013 havia 3,12% de homens e 1,4% de mulheres, passando em 2023 para 0,74% de homens e 0,53% de mulheres.

Figura 21 – quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Analfabeto (linha contínua), Ensino Fundamental Incompleto (linha tracejada) e Ensino Fundamental Completo (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

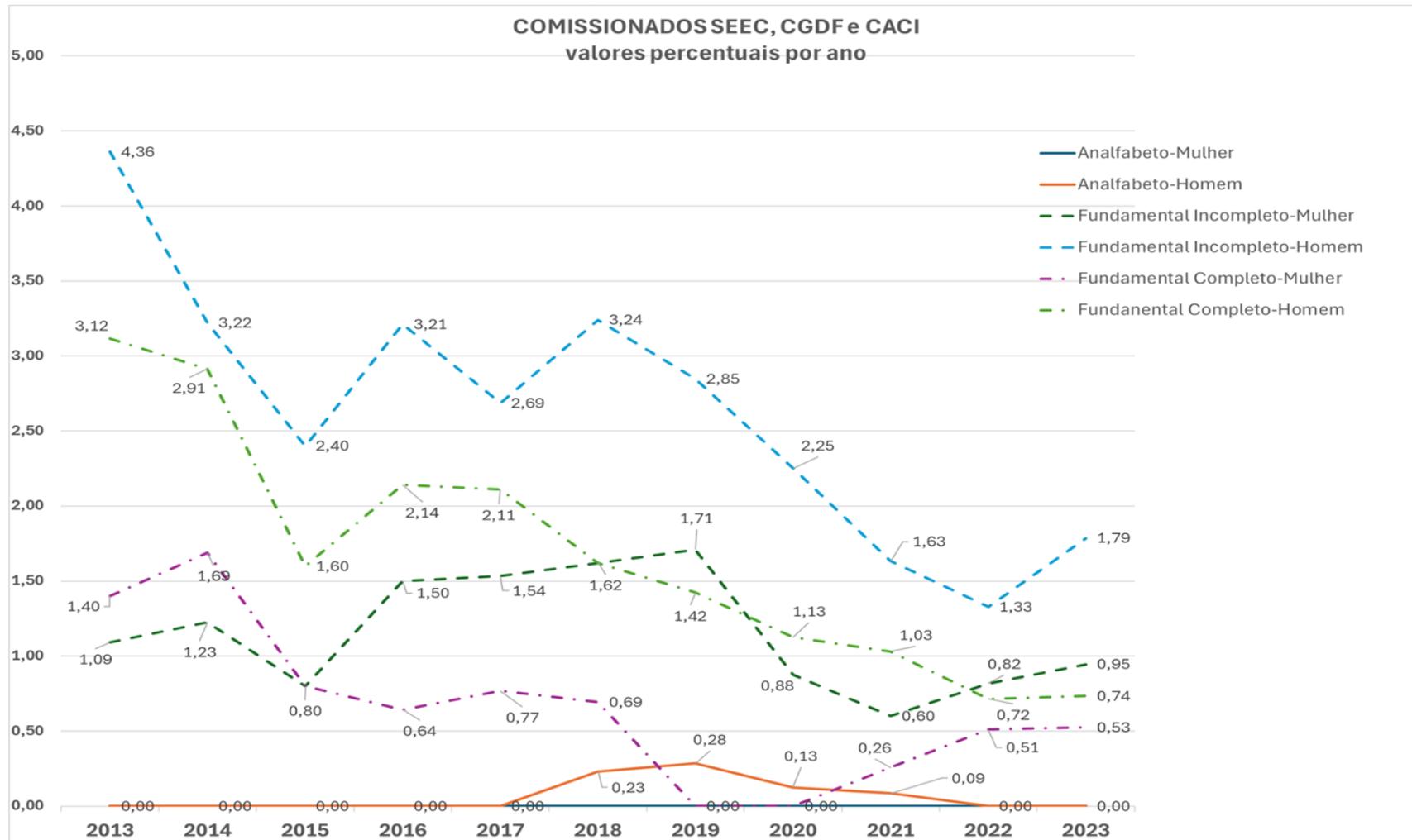


Figura 22 – quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Ensino Médio Completo (linha contínua), Ensino Superior Completo (linha tracejada) e Especialização (linha tracejada com ponto), no período de 2013 a 2023.

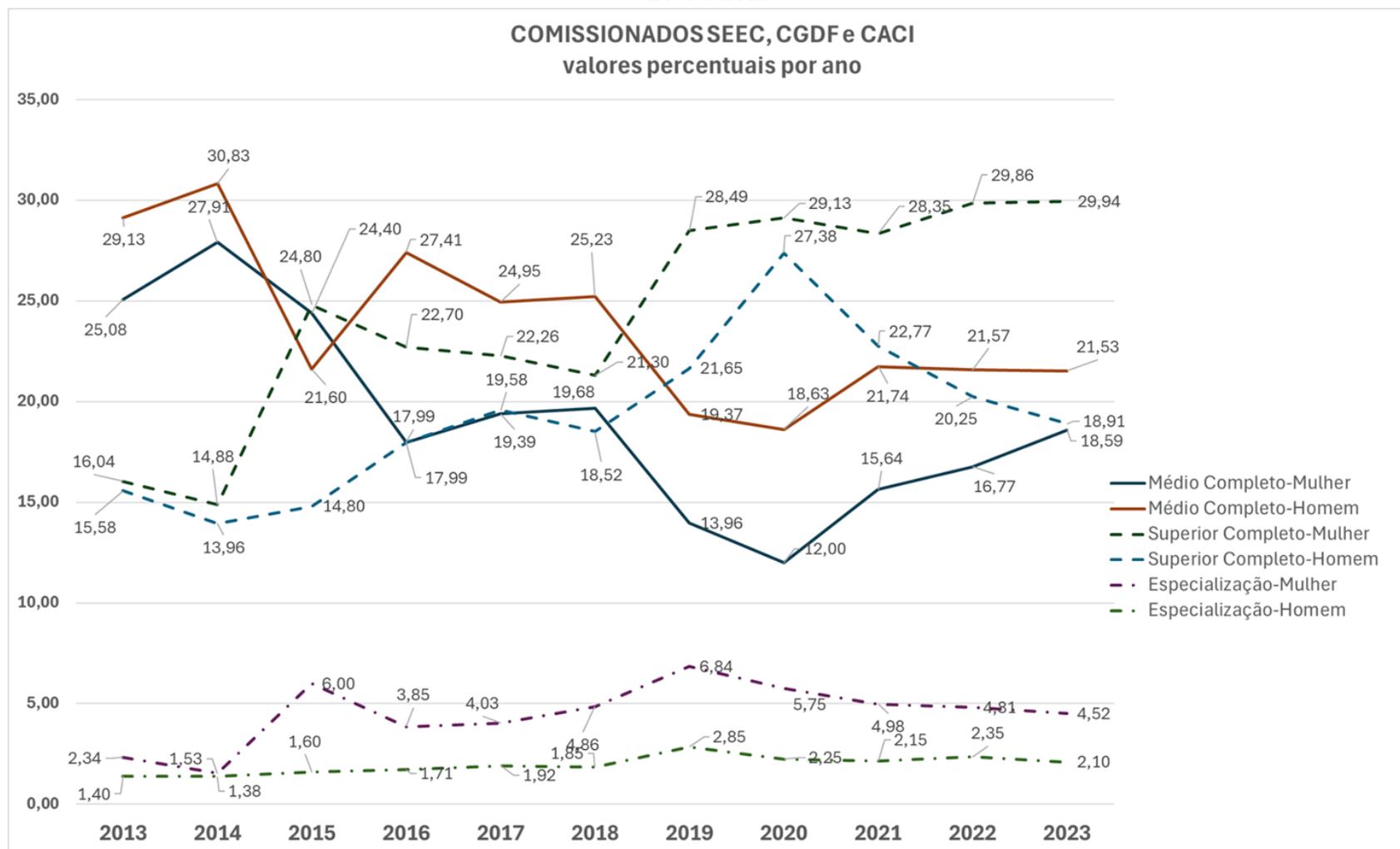
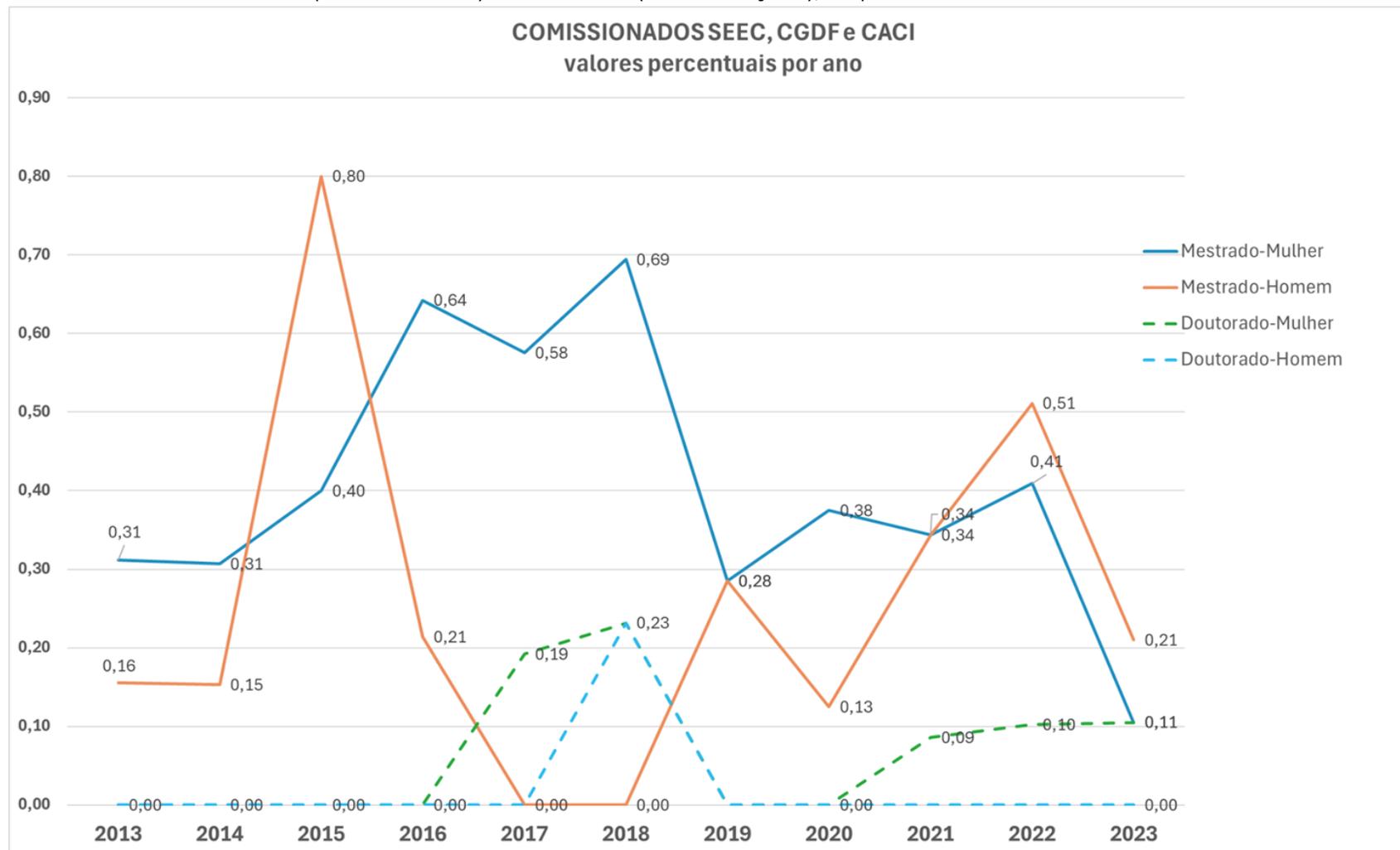


Figura 23 – quantitativo percentual de comissionados dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, separados por sexo, para as escolaridades Mestrado (linha contínua) e Doutorado (linha tracejada), no período de 2013 a 2023.



Na figura 22 pode-se ver no período uma predominância de comissionados com nível médio e nível superior, com 88,97% da totalidade de comissionados posicionados nestes dois níveis de escolaridade em 2023. No nível médio completo, em 2013 havia 29,13% de homens e 25,08% de mulheres, passando em 2023 para 21,53% de homens e 18,59% de mulheres. No nível superior completo havia em 2013 15,58% de homens e 16,04% de mulheres, passando em 2023 para 18,91% de homens e 29,94% de mulheres. Já em nível de especialização, em 2013 havia 1,4% de homens e 2,34% de mulheres, passando em 2023 para 2,1% de homens e 4,52% de mulheres.

Em nível de mestrado e doutorado foram ocorrências esporádicas. No nível de mestrado, a expressão mais elevada foi em 2015, quando os homens representaram com 0,8%. E a expressão mais elevada das mulheres se deu em 2018 com 0,69%. No doutorado, o período contou quase na totalidade com os valores zerados, com exceção de 2018 quando os homens registraram 0,23%; e com exceção de 2017, 2018, 2021, 2022 e 2023 com 0,19%, 0,23%, 0,09%, 0,1% e 0,11%, respectivamente.

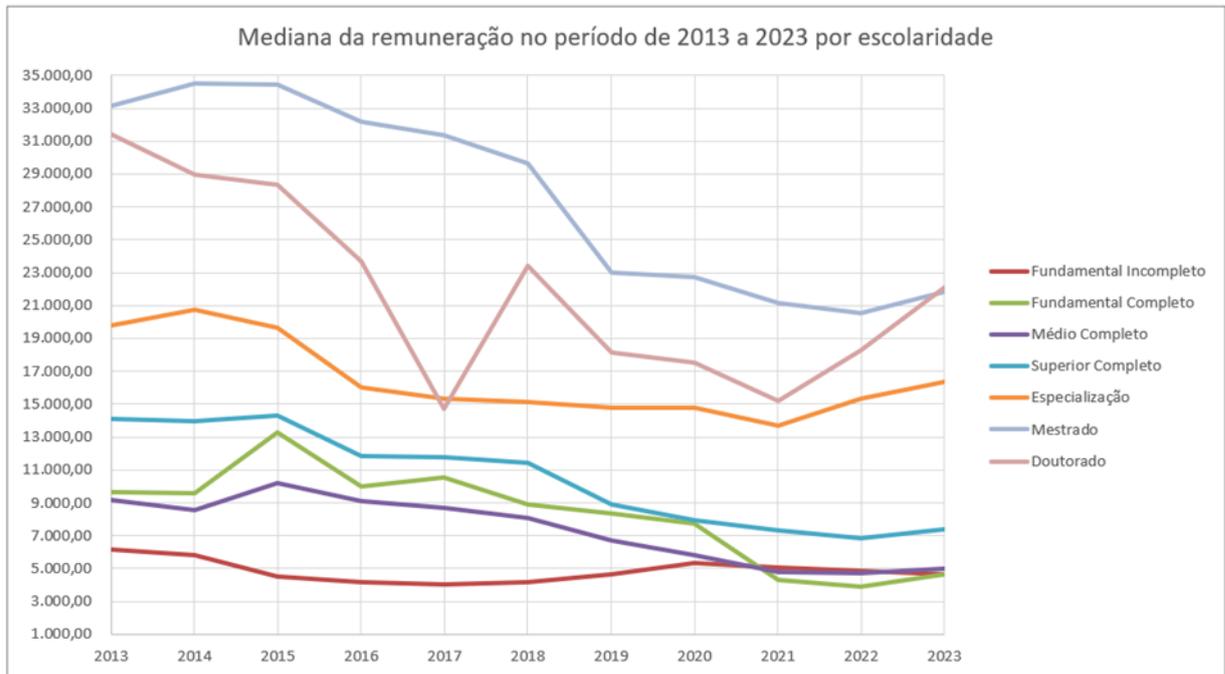
4.3 ESTATÍSTICA DESCRITIVA PARA MÉDIA, MEDIANA E DESVIO PADRÃO

A base de dados foi unificada contendo os órgãos Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal - SEEC, Controladoria-Geral do Distrito Federal - CGDF e Casa Civil do Distrito Federal - CACI. Os valores de remuneração foram atualizados para novembro de 2024, com base no IPCA.

Os dados foram classificados de forma personalizada, seguindo a lógica da organização dos dados por referência (mês/ano). Após o tratamento da base de dados, foi calculada a média de salário dos servidores por ano, para cada nível de escolaridade, separado por sexo. Na sequência foi feita a mediana seguindo a mesma lógica, ou seja, a mediana de salário dos servidores por ano, para cada nível de escolaridade, separado por sexo. Abaixo a figura 24 apresenta a mediana da remuneração no período de 2013 a 2023 por escolaridade, considerando os dados de mulheres e homens juntos. É possível perceber uma tendência de queda da mediana ao longo do período nos três órgãos estudados para as escolaridades apresentadas, exceto para o nível Fundamental Incompleto. Esta tendência perdura até o ano de

2021, quando se passa para um cenário de estabilização e até crescimento se focarmos a análise nos níveis de escolaridade Especialização, Mestrado e Doutorado. Entretanto, fica mais perceptível o movimento de retomada a partir de 2022, quando se analisa as escolaridades Fundamental Completo, Médio Completo, Superior Completo, Especialização, Mestrado e Doutorado.

Figura 8 – mediana da remuneração considerando os dados de mulheres e homens juntos, no período de 2013 a 2023, separados por escolaridade.



Antes de apresentar os valores compilados de forma mais fragmentada, convém explicar os seguintes valores #DIV/0! e #NÚM! que aparecem na tabela. O valor #DIV/0! significa na linguagem do Microsoft Excel 365 que a fórmula tentou dividir um número por zero ou por uma célula vazia. Esse valor não foi considerado errado, haja vista que para alguns casos a ocorrência de servidores no nível de escolaridade foi de fato zero. O valor #NÚM! significa que há um problema com um número em uma fórmula ou função. Esse valor também não foi considerado errado, pois também decorre de não haver servidores em determinado nível de escolaridade.

Observe-se que no cabeçalho média_M lê-se como média para o sexo masculino, média_F lê-se como média para o sexo feminino, média_GERAL lê-se como média independente do sexo, mediana_M lê-se como mediana para o sexo masculino, mediana_F lê-se como

mediana para o sexo feminino, mediana_GERAL lê-se como mediana independente do sexo.

Existem ainda dois valores de média e dois valores de mediana destacados, um em verde que é o maior valor para o nível de escolaridade no período de 2013 a 2023 e um em vermelho que é o menor valor para o nível de escolaridade no período de 2013 a 2023. Este destaque foi feito considerando os valores do sexo masculino, do sexo feminino e os valores gerais (independente do sexo). Este destaque não foi feito para o nível de escolaridade Analfabeto, pois não há servidores do sexo feminino no período de 2013 a 2023.

Foi aplicada uma fórmula no Excel para comparar duas células, para verificar se a remuneração média das mulheres superaria a remuneração média dos homens. A remuneração média das mulheres superou a dos homens apenas nos níveis de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto (anos de 2013 a 2022), Ensino Fundamental Completo (anos de 2015 a 2019) e Ensino Médio Completo (anos de 2013 a 2021). Nos demais níveis de escolaridade e anos, a remuneração média dos homens superou a remuneração média das mulheres.

Foi aplicada novamente a fórmula no Excel para comparar duas células, para verificar se a remuneração média das mulheres superaria a média geral (independente do sexo). A remuneração média das mulheres superou a média geral nos níveis de escolaridade Ensino Fundamental incompleto (anos de 2013 a 2022), Ensino Fundamental Completo (anos de 2015 a 2019) e Ensino Médio Completo (anos de 2013 a 2021). Nos demais níveis de escolaridade e anos, a remuneração média dos homens superou a remuneração média geral.

Tabela 1 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Analfabeto.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	10 - ANALFABETO	2.553,42	#DIV/0!	2.553,42	2.361,30	#NÚM!	2.361,30
2014	10 - ANALFABETO	11.118,56	#DIV/0!	11.118,56	12.928,80	#NÚM!	12.928,80
2015	10 - ANALFABETO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#NÚM!	#NÚM!	#NÚM!
2016	10 - ANALFABETO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#NÚM!	#NÚM!	#NÚM!
2017	10 - ANALFABETO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#NÚM!	#NÚM!	#NÚM!
2018	10 - ANALFABETO	8.317,21	#DIV/0!	8.317,21	8.368,52	#NÚM!	8.368,52
2019	10 - ANALFABETO	6.599,18	#DIV/0!	6.599,18	6.591,47	#NÚM!	6.591,47
2020	10 - ANALFABETO	6.394,71	#DIV/0!	6.394,71	6.434,42	#NÚM!	6.434,42
2021	10 - ANALFABETO	5.222,45	#DIV/0!	5.222,45	5.752,21	#NÚM!	5.752,21
2022	10 - ANALFABETO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#NÚM!	#NÚM!	#NÚM!
2023	10 - ANALFABETO	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#NÚM!	#NÚM!	#NÚM!

Tabela 2 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	7.968,80	9.176,74	8.318,02	5.656,05	8.756,81	6.127,50
2014	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	8.343,42	9.441,19	8.662,56	5.188,00	9.672,94	5.816,09
2015	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.910,72	9.200,39	7.631,91	4.248,23	9.320,84	4.503,97
2016	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	5.961,64	7.273,83	6.392,69	4.136,35	8.532,98	4.188,27
2017	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	5.903,75	6.394,92	6.065,19	3.999,79	4.036,40	4.006,68
2018	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.418,78	5.814,66	6.230,48	4.224,10	3.807,66	4.173,70
2019	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.696,28	6.268,31	6.564,31	4.605,50	6.752,14	4.627,24
2020	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.504,23	6.699,50	6.563,71	4.514,57	6.665,34	5.326,35
2021	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.030,27	6.380,27	6.142,35	4.242,58	6.990,62	5.064,69
2022	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	5.992,99	5.976,68	5.987,47	4.810,97	6.799,23	4.829,06
2023	14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	6.262,39	6.051,41	6.189,48	4.740,37	4.595,26	4.667,74

Tabela 3 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Completo.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	11.982,24	8.884,37	11.252,33	11.705,75	5.422,48	9.665,28
2014	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	11.663,52	8.674,59	10.954,73	12.170,44	4.601,48	9.563,13
2015	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	12.685,06	11.316,39	12.485,14	13.451,42	10.612,41	13.271,92
2016	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	9.861,99	9.536,73	9.812,84	10.340,17	9.768,13	10.013,49
2017	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	9.314,59	9.991,76	9.396,73	10.434,66	12.930,00	10.507,84
2018	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.696,66	9.553,73	8.806,82	8.725,10	12.373,94	8.927,56
2019	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.361,88	4.805,12	8.347,24	8.343,39	4.805,12	8.332,19
2020	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.040,95	3.603,04	7.777,68	7.845,05	4.089,11	7.743,20
2021	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.207,09	3.412,42	7.049,76	8.246,94	3.799,56	4.305,51
2022	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.167,91	3.170,54	6.985,96	7.371,61	3.538,44	3.885,62
2023	16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	8.380,68	3.893,74	7.019,88	7.643,13	3.923,75	4.639,80

Tabela 4 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Médio Completo.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	11.562,65	11.167,91	11.378,10	9.150,57	9.216,20	9.194,14
2014	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	11.146,90	10.487,80	10.836,52	8.539,90	8.473,81	8.539,90
2015	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	11.876,63	11.839,20	11.860,34	10.300,43	10.190,10	10.220,00
2016	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	10.504,73	9.823,19	10.216,56	9.181,42	9.005,94	9.072,72
2017	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	10.097,81	8.951,38	9.620,76	8.780,08	8.648,73	8.709,37
2018	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	9.516,50	8.336,78	9.035,73	8.264,89	7.838,36	8.085,53
2019	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	8.661,16	8.248,88	8.496,71	6.597,72	8.062,17	6.723,24
2020	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	7.494,19	7.455,10	7.477,98	5.463,76	6.326,58	5.802,87
2021	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	6.686,21	6.468,00	6.594,61	4.421,98	5.010,73	4.804,28
2022	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	6.494,69	6.008,65	6.286,43	4.774,83	4.573,07	4.701,85
2023	18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	7.047,69	6.464,69	6.787,34	5.423,71	4.740,37	5.004,35

Tabela 5 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Superior Completo.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	25.367,42	17.248,60	21.799,26	18.062,65	12.463,65	14.113,67
2014	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	24.255,14	16.322,31	20.779,34	16.579,32	10.883,12	13.972,45
2015	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	23.404,58	16.458,56	20.295,88	16.563,85	11.999,51	14.305,63
2016	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	18.691,12	13.299,44	16.274,05	13.267,44	9.995,60	11.841,60
2017	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	18.428,51	12.892,85	16.051,51	12.711,55	9.661,14	11.765,80
2018	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	18.208,05	12.351,85	15.641,74	12.381,22	9.235,35	11.417,38
2019	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	14.622,87	10.589,44	12.753,25	10.057,69	8.176,75	8.927,86
2020	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	13.618,86	9.754,07	11.758,39	8.697,10	7.721,34	7.945,23
2021	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	12.675,94	8.850,81	10.748,36	7.833,17	6.171,82	7.342,02
2022	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	12.502,89	8.534,38	10.393,62	7.569,59	6.279,67	6.866,28
2023	19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	12.972,98	9.262,28	11.008,58	8.512,30	6.708,17	7.378,99

Tabela 6 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Especialização.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	20 - ESPECIALIZACAO	30.008,67	23.085,13	26.587,40	27.938,64	16.113,57	19.798,94
2014	20 - ESPECIALIZACAO	29.860,84	23.779,08	26.928,14	28.538,67	16.978,63	20.734,07
2015	20 - ESPECIALIZACAO	28.749,22	22.449,70	25.739,30	27.726,45	16.321,04	19.628,89
2016	20 - ESPECIALIZACAO	25.035,83	19.254,66	22.286,89	24.022,09	14.549,92	16.042,50
2017	20 - ESPECIALIZACAO	24.438,00	18.427,62	21.588,97	23.543,93	13.788,39	15.358,85
2018	20 - ESPECIALIZACAO	23.934,54	17.916,70	21.091,47	23.085,11	13.500,15	15.098,59
2019	20 - ESPECIALIZACAO	21.247,40	16.802,54	19.066,69	17.550,27	13.766,83	14.779,13
2020	20 - ESPECIALIZACAO	21.657,91	16.937,38	19.374,43	17.322,73	13.762,38	14.757,59
2021	20 - ESPECIALIZACAO	20.330,94	15.753,58	18.096,55	16.031,61	12.700,51	13.722,96
2022	20 - ESPECIALIZACAO	19.982,48	15.743,55	18.021,62	18.854,82	13.246,63	15.322,82
2023	20 - ESPECIALIZACAO	20.839,30	16.564,16	18.879,81	19.543,17	14.259,33	16.345,11

Tabela 7 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Mestrado.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	21 - MESTRADO	34.811,25	26.814,69	32.128,04	36.806,68	23.157,78	33.154,31
2014	21 - MESTRADO	35.866,03	28.714,58	33.598,93	37.332,43	26.741,33	34.537,41
2015	21 - MESTRADO	35.572,68	27.576,26	33.014,47	36.210,93	24.885,65	34.410,85
2016	21 - MESTRADO	30.538,97	24.273,10	28.566,91	33.432,99	23.059,88	32.189,37
2017	21 - MESTRADO	29.386,68	24.281,62	27.832,82	33.281,23	23.392,65	31.387,75
2018	21 - MESTRADO	28.285,19	23.615,71	26.834,11	32.414,29	23.259,63	29.633,20
2019	21 - MESTRADO	25.713,12	22.568,58	24.567,84	23.683,63	19.268,15	23.004,47
2020	21 - MESTRADO	25.807,63	23.029,63	24.788,29	23.460,49	19.706,89	22.715,79
2021	21 - MESTRADO	23.973,20	21.024,40	22.860,01	22.452,16	17.809,19	21.142,47
2022	21 - MESTRADO	23.140,57	20.574,56	22.154,33	21.500,02	19.342,09	20.536,91
2023	21 - MESTRADO	24.280,56	21.233,61	23.095,37	23.544,25	20.016,84	21.832,11

Tabela 8 – média e mediana por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Doutorado.

ano	grau_de_instrução_ajustado	média_M	média_F	média_GERAL	mediana_M	mediana_F	mediana_GERAL
2013	22 - DOUTORADO	37.775,62	27.601,60	34.566,90	35.254,66	15.981,30	31.394,49
2014	22 - DOUTORADO	36.526,12	25.597,86	33.317,03	32.091,79	17.921,42	28.939,87
2015	22 - DOUTORADO	34.138,93	16.219,97	31.695,44	28.997,71	15.644,95	28.357,37
2016	22 - DOUTORADO	27.503,28	14.171,89	25.101,23	24.534,20	14.510,29	23.706,13
2017	22 - DOUTORADO	24.556,34	13.757,42	22.111,30	23.516,08	13.669,05	14.701,20
2018	22 - DOUTORADO	27.538,07	18.586,06	24.145,73	23.865,14	14.203,40	23.400,01
2019	22 - DOUTORADO	28.037,65	17.124,53	24.002,55	23.949,15	15.440,76	18.116,91
2020	22 - DOUTORADO	27.678,49	9.885,01	21.570,28	23.802,87	13.581,44	17.496,00
2021	22 - DOUTORADO	23.014,09	10.025,48	17.927,64	21.814,77	12.375,10	15.198,66
2022	22 - DOUTORADO	22.230,13	12.715,11	19.488,51	22.479,47	14.125,32	18.272,82
2023	22 - DOUTORADO	22.311,89	18.798,10	21.872,66	22.317,84	19.532,28	22.091,93

Exceto para o mestrado, as demais escolaridades apresentaram média geral maior que a mediana geral, demonstrando uma distribuição assimétrica à direita (positiva), com valores extremos elevados influenciando a média. No caso do mestrado, a média geral menor que a mediana geral indica uma distribuição assimétrica à esquerda (negativa), com valores extremos baixos influenciando a média.

Foi calculado também o desvio padrão para os valores de remuneração média apresentados acima. O desvio padrão mede o quanto os valores dos proventos estão espalhados ou dispersos em relação à média. Ele dá uma ideia de variabilidade: quanto maior o desvio padrão, mais os valores se afastam da média; quanto menor, mais próximos eles estão da média. Perceba que a análise dos dados para analfabeto fica prejudicada, pois não há representatividade em todos os anos, conforme tabela 9 abaixo.

Tabela 9 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Analfabeto.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_analfabeto_M	desvpad_analfabeto_F
10 - ANALFABETO	2013	649,11	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2014	8.967,23	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2015	#DIV/0!	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2016	#DIV/0!	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2017	#DIV/0!	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2018	433,71	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2019	64,09	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2020	85,04	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2021	1.208,74	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2022	#DIV/0!	#DIV/0!
10 - ANALFABETO	2023	#DIV/0!	#DIV/0!

Na tabela 10 abaixo pode-se ver um desvio padrão maior para as mulheres nos anos de 2013, 2014 2015 e 2017. Nos demais anos o desvio padrão para ensino fundamental incompleto é maior para os homens.

Tabela 10 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_fundamental_incompleto_M	desvpad_fundamental_incompleto_F
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2013	5.935,71	6.303,31
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2014	6.152,37	6.643,55
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2015	5.023,25	6.292,75
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2016	4.288,95	4.216,86
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2017	4.043,37	3.335,58
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2018	3.767,40	2.830,38
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2019	3.875,53	2.488,04
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2020	3.973,32	3.105,35
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2021	3.518,11	3.315,37
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2022	3.256,93	2.792,29
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	2023	3.393,71	2.730,72

Na tabela 11 abaixo pode-se ver um desvio padrão maior para as mulheres apenas no ano de 2014. Nos demais anos o desvio padrão para ensino fundamental completo é maior para os homens.

Tabela 11 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Fundamental Completo.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_fundamental_completo_M	desvpad_fundamental_completo_F
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2013	7.680,90	7.424,05
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2014	7.235,74	7.641,25
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2015	6.400,77	5.064,63
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2016	5.790,95	5.322,74
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2017	5.337,55	3.865,27
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2018	4.774,15	3.597,86
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2019	4.775,92	0,00
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2020	4.881,70	733,35
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2021	4.729,54	793,49
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2022	5.180,80	797,94
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	2023	5.080,04	827,09

Na tabela 12 abaixo pode-se ver um desvio padrão maior para as mulheres apenas no ano de 2015. Nos demais anos o desvio padrão para ensino médio completo é maior para os homens.

Tabela 12 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Médio Completo.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_medio_completo_M	desvpad_medio_completo_F
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2013	8.968,46	8.275,80
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2014	8.724,89	8.255,71
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2015	8.378,99	8.405,88
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2016	6.984,88	6.245,74
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2017	7.038,65	5.566,63
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2018	6.852,01	5.193,24
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2019	6.313,86	4.952,48
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2020	5.589,16	4.676,65
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2021	5.279,44	4.285,40
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2022	5.016,26	4.000,62
18 - ENSINO MEDIO COMPLETO	2023	5.373,00	4.115,29

Nas tabelas 13, 14 e 15 abaixo pode-se ver um desvio padrão maior para os homens em todos os anos, respectivamente para ensino superior completo, especialização e mestrado.

Tabela 13 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Ensino Superior Completo.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_superior_completo_M	desvpad_superior_completo_F
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2013	19.058,50	14.796,59
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2014	19.023,15	14.724,89
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2015	17.621,54	13.214,27
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2016	13.745,08	9.990,62
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2017	13.404,93	9.704,32
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2018	13.223,44	9.534,51
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2019	11.732,44	8.329,74
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2020	11.775,72	7.820,12
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2021	11.333,24	7.425,75
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2022	10.927,77	6.997,74
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	2023	10.894,71	7.111,14

Tabela 14 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Especialização.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_especializacao_M	desvpad_especializacao_F
20 - ESPECIALIZACAO	2013	18.050,36	15.430,56
20 - ESPECIALIZACAO	2014	17.732,07	14.978,67
20 - ESPECIALIZACAO	2015	15.767,02	13.431,87
20 - ESPECIALIZACAO	2016	12.641,83	10.785,33
20 - ESPECIALIZACAO	2017	12.574,71	10.650,77
20 - ESPECIALIZACAO	2018	12.299,29	10.675,82
20 - ESPECIALIZACAO	2019	11.460,11	9.488,84
20 - ESPECIALIZACAO	2020	12.539,05	10.209,38
20 - ESPECIALIZACAO	2021	12.161,96	9.931,00
20 - ESPECIALIZACAO	2022	10.538,98	9.048,14
20 - ESPECIALIZACAO	2023	10.467,40	9.005,65

Tabela 15 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Mestrado.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_mestrado_M	desvpad_mestrado_F
21 - MESTRADO	2013	18.259,75	16.087,11
21 - MESTRADO	2014	17.823,09	15.627,61
21 - MESTRADO	2015	14.913,02	14.064,24
21 - MESTRADO	2016	11.712,92	11.437,31
21 - MESTRADO	2017	12.103,89	11.397,42
21 - MESTRADO	2018	12.011,45	11.353,07
21 - MESTRADO	2019	11.379,78	10.088,81
21 - MESTRADO	2020	12.580,08	10.968,80
21 - MESTRADO	2021	12.149,97	10.986,39
21 - MESTRADO	2022	10.897,68	9.728,47
21 - MESTRADO	2023	10.433,34	9.671,54

Na tabela 16 abaixo pode-se ver um desvio padrão maior para as mulheres nos anos de 2013 e 2014. Nos demais anos o desvio padrão para doutorado é maior para os homens.

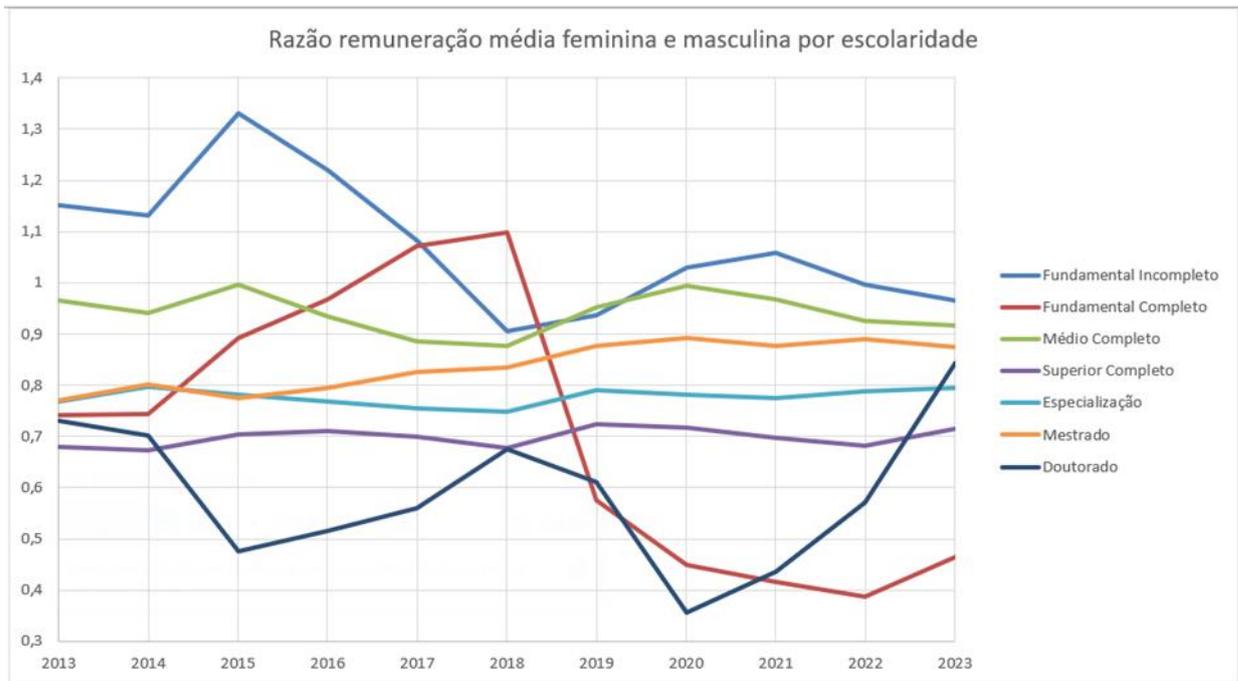
Tabela 16 – desvio padrão por ano e por sexo, referente ao nível de escolaridade Doutorado.

escolaridade_analisada	ano	desvpad_doutorado_M	desvpad_doutorado_F
22 - DOUTORADO	2013	19.889,91	21.095,88
22 - DOUTORADO	2014	18.705,12	20.868,43
22 - DOUTORADO	2015	16.965,74	1.945,36
22 - DOUTORADO	2016	13.582,95	4.155,87
22 - DOUTORADO	2017	12.860,73	750,57
22 - DOUTORADO	2018	13.362,09	8.645,79
22 - DOUTORADO	2019	11.055,31	10.326,70
22 - DOUTORADO	2020	12.005,97	5.230,90
22 - DOUTORADO	2021	9.739,87	4.738,66
22 - DOUTORADO	2022	8.133,17	5.639,17
22 - DOUTORADO	2023	9.584,83	6.597,43

Convém registrar que um desvio padrão baixo indica que os dados estão concentrados próximos à média, sugerindo maior homogeneidade entre as observações, e que um desvio padrão alto indica maior dispersão dos dados, com valores mais afastados da média, revelando maior heterogeneidade. Nos dados apresentados mesmo havendo oscilação entre desvio padrão maior para homens ou mulheres, quase a totalidade dos dados se apresentam em valores altos, ou seja, bem afastados da média, indicando heterogeneidade nos dados.

Abaixo a figura 25 apresenta a razão entre a remuneração média feminina pela remuneração média masculina no período de 2013 a 2023, por escolaridade. Perceba que quando os valores estão próximos de 1 a remuneração feminina está mais próxima da masculina, quando os valores estão abaixo de 1 a remuneração masculina é maior e quando estão acima de 1 a remuneração feminina é maior.

Figura 9 – razão entre a remuneração média feminina pela remuneração média masculina, no período de 2013 a 2023, por escolaridade.



A escolaridade que apresenta remuneração mais equânime entre os sexos ao longo do período é o ensino médio completo, com o menor valor da razão em 2018 de 0,886 e com o maior valor da razão em 2015 de 0,997. O menor valor da razão está no nível de escolaridade doutorado no ano de 2020 com a razão de 0,357. E o maior valor da razão está no nível de escolaridade Fundamental Incompleto no ano de 2015 com a razão de 1,331. Perceba que embora haja uma variação acima do 1 para o nível de escolaridade fundamental incompleto, anos de 2013 a 2017 e de 2020 a 2021, bem como para o nível de escolaridade fundamental completo, anos de 2017 a 2018; para as demais escolaridades e anos a razão observou variações sempre abaixo do 1.

4.4 MODELO LINEAR MÚLTIPLO

A regressão linear múltipla é um método estatístico utilizado para modelar a relação entre uma variável dependente contínua e duas ou mais variáveis independentes. Esse modelo pressupõe que a relação entre as variáveis é linear, ou seja, pode ser representada por uma equação linear do tipo:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \dots + \beta_p \cdot X_p + \varepsilon$$

Partindo da equação acima foi desenhado o modelo abaixo:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + \beta_5 \cdot X_5 + \beta_6 \cdot X_6 + \beta_7 \cdot X_7 + \beta_8 \cdot X_8 + \beta_9 \cdot X_9 + \beta_{\{10\}} \cdot X_{\{10\}} + \beta_{\{11\}} \cdot X_{\{11\}} + \beta_{\{12\}} \cdot X_{\{12\}} + \beta_{\{13\}} \cdot X_{\{13\}} + \beta_{\{14\}} \cdot X_{\{14\}} + \varepsilon$$

Onde: Y é a variável dependente, Xp são as variáveis independentes e ε é o erro.

Correlacionando o modelo com os dados reais, a variável dependente Y é a renda e as variáveis independentes são detalhadas na tabela 17 abaixo:

Tabela 17 – correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as variáveis independentes do modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy.

VARIÁVEIS INDEPENDENTES		
nomenclatura nas rotinas de gestão de pessoas	dummy na regressão	no modelo
sexo_M	s1	X1
cargo_comissionado_S	cc1	X2
10 - ANALFABETO	e1	X3
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	e2	X4
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	e3	X5
17 - ENSINO MEDIO COMPLETO	e4	X6
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	e5	X7
20 - ESPECIALIZACAO	e6	X8
21 - MESTRADO	e7	X9
22 - DOUTORADO	e8	X10
AUDITORIA DE CONTROLE INTERNO DO DISTRITO FEDERAL	c1	X11
AUDITORIA TRIBUTARIA	c2	X12
GESTAO FAZENDARIA	c3	X13
POLITICAS PUBLICAS E GESTAO GOVERNAMENTAL DO DF	c4	X14

Busca-se, pois, com o modelo, tentar entender qual a possível representatividade de cada variável independente na composição da renda média dos servidores. Entretanto, antes de rodar a regressão um ajuste precisa ser feito no modelo. Há no modelo quatro categorias: sexo, cargo comissionado, escolaridade e carreira. É necessário ocultar uma das variáveis independentes de cada categoria. No sexo já está oculto o caso contrário, ou seja, se homem 1, caso contrário 0. O mesmo ocorre com o cargo comissionado, se comissionado 1, caso contrário 0. Não há necessidade de mexer no modelo quanto a sexo e cargo comissionado. Para a categoria escolaridade, temos 8 níveis, havendo, pois, a necessidade de se retirar uma categoria do modelo. No caso foi retirada a escolaridade ensino médio completo, variável independente X6. Para a categoria de carreiras, temos 4 distinções, havendo, pois, a necessidade de se retirar uma categoria do modelo. No caso foi retirada

a carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental, variável independente X14.

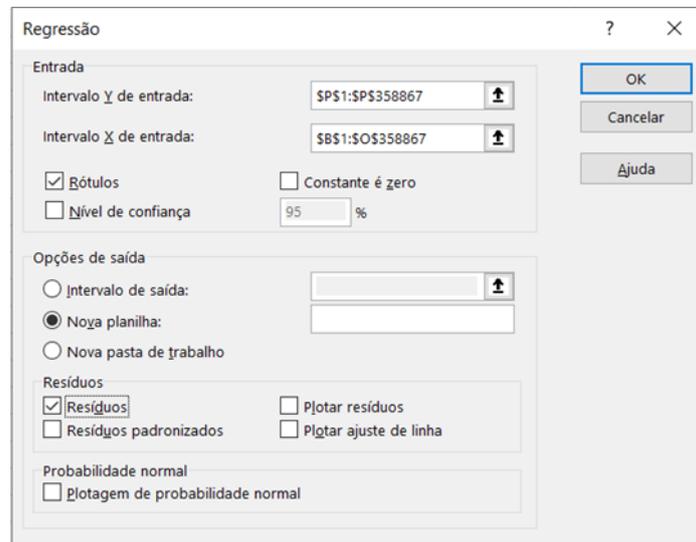
O modelo ajustado então passa a ser assim descrito:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + \beta_5 \cdot X_5 + \beta_7 \cdot X_7 + \beta_8 \cdot X_8 + \beta_9 \cdot X_9 + \beta_{\{10\}} \cdot X_{\{10\}} + \beta_{\{11\}} \cdot X_{\{11\}} + \beta_{\{12\}} \cdot X_{\{12\}} + \beta_{\{13\}} \cdot X_{\{13\}} + \varepsilon$$

Onde: Y é a variável dependente, Xp são as variáveis independentes e ε é o erro.

Para rodar a regressão, foi utilizada a ferramenta Análise de Dados do Microsoft Excel 365, com as seguintes entradas:

Figura 10 – parâmetros de entrada para utilização da ferramenta Análise de Dados do Microsoft Excel 365.



A ferramenta apresentou como resultado da regressão, com dados de todo o período, à seguinte estatística:

Tabela 18 – estatística da regressão. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,880252621
R-Quadrado	0,774844677
R-quadrado ajustado	0,774833257
Erro padrão	4372,568378
Observações	236605

A Análise de Variância (ANOVA) é uma técnica estatística usada para avaliar a qualidade do modelo de regressão e determinar se as

variáveis independentes explicam a variação na variável dependente. Em outras palavras, a ANOVA testa se o modelo de regressão ajustado é estatisticamente significativo em relação a um modelo nulo.

Para os dados desta pesquisa, a ferramenta de Análise de Dados apresentou a seguinte ANOVA:

Tabela 19 – ANOVA. *gl* é o grau de liberdade; *SQ* é soma de quadrado total; *MQ* é o quadrado médio; *F* é a relação de variância da regressão; e *F de significação* é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

ANOVA					
	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	12	1,5567E+13	1,29725E+12	67850,21765	0
Resíduo	236592	4,52349E+12	19119354,22		
Total	236604	2,00905E+13			

Grau de Liberdade (*gl*): da Regressão representa o número de variáveis independentes no modelo (12); do Resíduo representa o número de observações menos o número de variáveis independentes e menos 1 (236.592); Total é a soma dos graus de liberdade da regressão e do resíduo (236.604).

Somas dos Quadrados (*SQ*) da Regressão (1,5567 E+13) mede a variabilidade na variável dependente explicada pelas variáveis independentes; do Resíduo (4,52349 E+13) mede a variabilidade que não foi explicada pelo modelo; Total (2,00905 E+13) é a soma da variância explicada e não explicada.

Média dos Quadrados (*MQ*) é calculada dividindo a soma dos quadrados (*SQ*) pelos graus de liberdade (*gl*). A *MQ* da Regressão (1,29725 E+12) é a variância média explicada pelo modelo e a *MQ* do Resíduo (19119354,22) é a variância média que não foi explicada pelo modelo.

Estatística *F* (67850,21765) mede a razão entre a variância explicada pelo modelo e a variância residual (não explicada). Quanto maior o valor de *F*, mais significativo é o modelo. Neste caso, o valor *F* é muito alto, indicando que o modelo é altamente significativo.

Valor de Significância (*p*-valor = 0) representa a probabilidade de que os resultados observados sejam obtidos por acaso, assumindo que o modelo nulo (sem variáveis explicativas) seja verdadeiro. Um *p*-valor igual a 0 (ou muito pequeno) indica que o modelo de regressão, como

um todo, é estatisticamente significativo, ou seja, as variáveis independentes explicariam a variabilidade na variável dependente.

Para o teste de hipótese da ANOVA, analisa-se que a hipótese 0 (H0) prediz que $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_{13} = \beta_{14} = 0$ e que a hipótese contrária (Ha) seria a negação de H0. Como o resultado do p-valor da ANOVA foi 0 (inferior a 0,05), a H0 é rejeitada e pode ser que cada variável independente seja significativa para explicar o modelo.

Perceba que diferentemente de uma regressão linear simples, na regressão linear múltipla o p-valor da ANOVA não é mais capaz de determinar que as variáveis independentes explicam o modelo, este p-valor indica a possibilidade de as variáveis independentes explicarem o modelo e se faz necessária a aplicação de teste para avaliar cada variável independente.

O teste aplicado para cada parâmetro é o teste t. Para fazer o teste t, foi utilizada a seguinte equação:

$$t = \frac{\beta_i - \beta^*}{\text{erro}(\beta_i)}$$

Onde: β_i é valor do β associado ao seu respectivo X; β^* é zero para o teste t; e o erro (β_i) é o erro associado do respectivo β .

Considerando que cada β está associado a um respectivo X, vamos testar o β_1 . Logo, H0: $\beta_1 = 0$ e Ha: não H0. Se $\beta_1 = 0$, o β^* para o teste fica igual a 0 e o teste t nada mais é que o β_1/erro . Na tabela 20 abaixo, o teste t fica como coeficiente / erro padrão.

Tabela 20 – teste t (Stat t). Coeficiente dividido pelo erro padrão.

	Coefficientes	Erro padrão	Stat t	valor-P	95% inferiores	95% superiores	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Interseção	8325,303958	36,68607592	226,9336185	0	8253,400202	8397,207713	8253,400202	8397,207713
Variável X 1 = SEXO M	17,18878732	18,96086596	0,906540205	0,364650918	-19,9740172	54,35159184	-19,9740172	54,35159184
Variável X 2 = COMISSONADO SIM	3031,635943	19,30061805	157,0745525	0	2993,807233	3069,464653	2993,807233	3069,464653
Variável X 3 = ANALFABETO	106,8335895	1653,096174	0,064626361	0,94847155	-3133,19195	3346,859129	-3133,19195	3346,859129
Variável X 4 = FUNDAMENTAL INCOMPLETO	-676,8844685	95,91440212	-7,057172369	1,70388E-12	-864,8742039	-488,894733	-864,8742039	-488,894733
Variável X 5 = FUNDAMENTAL COMPLETO	-46,70862698	99,18747927	-0,470912532	0,637703633	-241,1135086	147,6962546	-241,1135086	147,6962546
Variável X 7 = SUPERIOR	1725,831795	39,59055484	43,5920083	0	1648,235337	1803,428254	1648,235337	1803,428254
Variável X 8 = ESPECIALIZAÇÃO	1753,430111	33,66482717	52,08492834	0	1687,447924	1819,412297	1687,447924	1819,412297
Variável X 9 = MESTRADO	2692,022561	45,88663091	58,66681662	0	2602,085957	2781,959165	2602,085957	2781,959165
Variável X 10 = DOUTORADO	2902,928969	143,3560472	20,24978385	4,26458E-91	2621,954842	3183,903096	2621,954842	3183,903096
Variável X 11 = AUDITOR CONTROLE INTERNO	10344,17991	28,17877533	367,0911807	0	10288,95024	10399,40957	10288,95024	10399,40957
Variável X 12 = AUDITOR TRIBUTARIO	17102,02503	24,809689	689,328473	0	17053,39869	17150,65138	17053,39869	17150,65138
Variável X 13 = GESTAO FAZENDARIA	-1014,569908	24,40815243	-41,56684578	0	-1062,409252	-966,7305633	-1062,409252	-966,7305633

Então, analisando o p-valor, os valores que são inferiores a 0,05 fazem com que a H0: $\beta_p = 0$ seja rejeitada e o respectivo β seja o coeficiente de uma variável independente que explica a variação na variável dependente.

Com base nos resultados apresentados, a Estatística F alta (67850,21765) e p-valor = 0 indicam que o modelo é estatisticamente significativo no nível de confiança de 95%. Isso significa que, como um conjunto, as variáveis independentes explicam uma parte significativa da variância na variável dependente renda.

A proporção da variabilidade explicada pelo modelo em relação à variabilidade total pode ser medida pelo R-quadrado (0,774844677), que mostra que aproximadamente 77,48% da variância nos proventos é explicada pelas variáveis independentes. O restante da variância (22,52%) é explicado por fatores não incluídos no modelo (erro/resíduo).

Complementando com as análises do teste t, as variáveis independentes de carreira (Auditoria de Controle Interno, Auditoria Tributária, Gestão Fazendária e Políticas Públicas e Gestão Governamental) tiveram um p-valor igual a 0, o que significa que são variáveis independentes correlacionadas com a variação nos proventos. Analisando a realidade, isso é um argumento para validar a regressão, pois de fato as variáveis independentes carreiras precisam estar relacionadas com a variação nos proventos, haja vista que as legislações de cada carreira abarcam valores significativamente diferentes de proventos a depender da carreira analisada.

Para o modelo, a variável independente sexo teve um p-valor de 0,364650918 (maior que 0,05), o que indicaria que a variável independente sexo não é significativa para explicar a variação nos proventos. Complementando o abordado no parágrafo anterior, a não significância da variável sexo para explicar a variável dependente remuneração já poderia ser esperada, haja vista que as legislações não fazem (e nem deveriam fazer por respeito ao comando Constitucional) diferenciações de remuneração por tal requisito, garantindo-se o princípio da isonomia.

E as variáveis independentes de escolaridade Analfabeto e Fundamental Completo tiveram p-valor, respectivamente, de 0,94847155 e de 0,637703633, o que indica também que as variáveis não são significativas para explicar a variação nos proventos. Nestes casos, pode estar havendo poucas ocorrências, confirmado revendo a base, com 7 ocorrências para Analfabeto e 2.165 ocorrências para Fundamental Completo.

As demais variáveis independentes de escolaridade em grande medida também explicariam o modelo, pois tiveram p-valor inferior a

0,05. As variáveis independentes significativas de escolaridade foram Ensino Fundamental Incompleto, Ensino Médio Completo, Especialização, Mestrado e Doutorado.

Para sanar esses p-valores inferiores a 0,05 das variáveis independentes sexo, escolaridade analfabeto e escolaridade fundamental completo, algumas variáveis foram agrupadas e a regressão novamente rodada, com base de dados de 01/2023. Na escolaridade, os dados foram agrupados em três categorias. A primeira categoria agrupou analfabeto, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo e ensino médio em até nível médio. A segunda categoria foi composta da escolaridade ensino superior completo. A terceira categoria agrupou especialização, mestrado e doutorado em a partir de especialização.

O ajuste das variáveis ficou conforme a tabela 21 abaixo:

Tabela 21 – correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as novas variáveis independentes do modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy após redesenho.

VARIÁVEIS INDEPENDENTES		
nomenclatura nas rotinas de gestão de pessoas	dummy na regressão	no modelo
sexo_M	s1	X1
cargo_comissionado_S	cc1	X2
10 - ANALFABETO	e1	X6
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO		
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO		
17 - ENSINO MEDIO COMPLETO		
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	e2	X7
20 - ESPECIALIZACAO	e3	X8
21 - MESTRADO		
22 - DOUTORADO		
AUDITORIA DE CONTROLE INTERNO DO DISTRITO FEDERAL	c1	X11
AUDITORIA TRIBUTARIA	c2	X12
GESTAO FAZENDARIA	c3	X13
POLITICAS PUBLICAS E GESTAO GOVERNAMENTAL DO DF	c4	X14

O modelo redesenhado então passa a ser assim descrito:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_6 \cdot X_6 + \beta_7 \cdot X_7 + \beta_8 \cdot X_8 + \beta_{\{11\}} \cdot X_{\{11\}} + \beta_{\{12\}} \cdot X_{\{12\}} + \beta_{\{13\}} \cdot X_{\{13\}} + \beta_{\{14\}} \cdot X_{\{14\}} + \varepsilon$$

E o modelo redesenhado ajustado então passa a ser assim descrito:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_7 \cdot X_7 + \beta_8 \cdot X_8 + \beta_{\{11\}} \cdot X_{\{11\}} + \beta_{\{12\}} \cdot X_{\{12\}} +$$

$$\beta_{\{13\}} \cdot X_{\{13\}} + \varepsilon$$

Onde: Y é a variável dependente, Xp são as variáveis independentes e ε é o erro.

Após o redesenho, abaixo seguem os resultados da regressão. A tabela 22 mostra a proporção da variabilidade explicada pelo modelo redesenhado em relação à variabilidade total. O R-quadrado (0,726037005) mostra que aproximadamente 72,60% da variância nos proventos é explicada pelas variáveis independentes. O restante da variância (27,40%) é explicado por fatores não incluídos no modelo (erro/resíduo).

Tabela 22 – estatística da regressão redesenhada. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,852078051
R-Quadrado	0,726037005
R-quadrado ajustado	0,725040258
Erro padrão	4924,493232
Observações	1932

Na tabela 23 abaixo, temos que o Grau de Liberdade (gl) da Regressão ou número de variáveis independentes no modelo (7); o Resíduo representa o número de observações menos o número de variáveis independentes e menos 1 (1.924); o Total é a soma dos graus de liberdade da regressão e do resíduo (1.931).

Somas dos Quadrados (SQ) da Regressão (1,2365 E+11) mede a variabilidade na variável dependente explicada pelas variáveis independentes; do Resíduo (46.658.219.034) mede a variabilidade que não foi explicada pelo modelo; Total (1,70308 E+11) é a soma da variância explicada e não explicada.

A Média dos Quadrados (MQ) é calculada dividindo a soma dos quadrados (SQ) pelos graus de liberdade (gl). A MQ da Regressão (17.664.321.805) é a variância média explicada pelo modelo e a MQ do Resíduo (24.250.633,59) é a variância média que não foi explicada pelo modelo.

A Estatística F (728,4066099) mede a razão entre a variância explicada pelo modelo e a variância residual (não explicada). Quanto

maior o valor de F, mais significativo é o modelo. Neste caso, o valor F é alto, indicando que o modelo redesenhado é significativo.

Tabela 23 – ANOVA. gl é o grau de liberdade; SQ é soma de quadrado total; MQ é o quadrado médio; F é a relação de variância da regressão; e F de significação é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

ANOVA	gl	SQ	MQ	F	F de significação
Regressão	7	1,2365E+11	17664321805	728,4066099	0
Resíduo	1924	46658219034	24250633,59		
Total	1931	1,70308E+11			

Com base na tabela 24 abaixo, as variáveis independentes de carreira (Auditoria de Controle Interno, Auditoria Tributária, Gestão Fazendária e Políticas Públicas e Gestão Governamental) tiveram um p-valor abaixo de 0,05, o que significa que são variáveis independentes correlacionadas com a variação nos proventos.

Tabela 24 – resultados da regressão redesenhada.

	Coefficientes	Erro padrão	Stat t	valor-P	95% inferiores	95% superiores	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Interseção	10444,60598	497,2245707	21,00581226	2,2908E-88	9469,450282	11419,76169	9469,450282	11419,76169
Variável X 1 = SEXO M	-259,0831697	236,9377067	-1,093465339	0,274326423	-723,7648637	205,5985244	-723,7648637	205,5985244
Variável X 2 = COMMISSIONADO SIM	4138,075675	234,378613	17,65551738	8,96311E-65	3678,41287	4597,73848	3678,41287	4597,73848
Variável X 3 = SUPERIOR	1631,531314	553,6693069	2,946761349	0,00324983	545,6763221	2717,386305	545,6763221	2717,386305
Variável X 4 = A PARTIR DE ESPECIALIZAÇÃO	1362,509172	469,688934	2,900875609	0,003763479	441,356298	2283,662047	441,356298	2283,662047
Variável X 5 = AUDITOR CONTROLE INTERNO	11997,33566	360,5421321	33,27582158	3,6228E-192	11290,24125	12704,43007	11290,24125	12704,43007
Variável X 6 = AUDITOR TRIBUTARIO	16492,93576	290,2406707	56,82503322	0	15923,71641	17062,1551	15923,71641	17062,1551
Variável X 7 = GESTAO FAZENDARIA	-1021,804294	314,2108904	-3,251969698	0,001165905	-1638,033982	-405,5746074	-1638,033982	-405,5746074

A variável independente sexo teve um p-valor de 0,274326423 e permaneceu maior que 0,05, o que indicaria que a variável independente sexo no modelo redesenhado permanece não significativa para explicar a variação nos proventos.

Entretanto, percebe-se que as variáveis independentes das escolaridades Analfabeto e Fundamental Completo tiveram seu p-valor ajustado para abaixo de 0,05 ao serem analisadas agrupadas.

Como o p-valor para sexo continuou superior a 0,05, esta variável foi retirada da regressão, criando um terceiro modelo, e foi novamente rodada para a base de 01/2023. O modelo passou a ser assim descrito:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_7 \cdot X_7 + \beta_8 \cdot X_8 + \beta_{\{11\}} \cdot X_{\{11\}} + \beta_{\{12\}} \cdot X_{\{12\}} + \beta_{\{13\}} \cdot X_{\{13\}} + \varepsilon$$

A tabela 25 abaixo apresenta o novo ajuste das variáveis nesta terceira regressão.

Tabela 25 – correlação entre as nomenclaturas de gestão de pessoas com as novas variáveis independentes do terceiro modelo linear múltiplo com suas respectivas nomenclaturas de variáveis dummy.

VARIÁVEIS INDEPENDENTES		
nomenclatura nas rotinas de gestão de pessoas	dummy na regressão	no modelo
cargo_comissionado_S	cc1	X2
10 - ANALFABETO	e1	X6
14 - ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO		
16 - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO		
17 - ENSINO MEDIO COMPLETO		
19 - ENSINO SUPERIOR COMPLETO	e2	X7
20 - ESPECIALIZACAO	e3	X8
21 - MESTRADO		
22 - DOUTORADO		
AUDITORIA DE CONTROLE INTERNO DO DISTRITO FEDERAL	c1	X11
AUDITORIA TRIBUTARIA	c2	X12
GESTAO FAZENDARIA	c3	X13
POLITICAS PUBLICAS E GESTAO GOVERNAMENTAL DO DF	c4	X14

Os resultados da terceira regressão são apresentados abaixo. A tabela 26 mostra a proporção da variabilidade explicada pelo modelo redesenhado em relação à variabilidade total. O R-quadrado (0,725866751) mostra que aproximadamente 72,59% da variância nos proventos é explicada pelas variáveis independentes. O restante da variância (27,41%) é explicado por fatores não incluídos no modelo (erro/resíduo).

Tabela 26 – estatística da terceira regressão rodada. R múltiplo é o coeficiente de correlação; R-Quadrado é o coeficiente de determinação; R-quadrado ajustado é o coeficiente de determinação ajustado; e Observações é o número de observações.

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,85197814
R-Quadrado	0,725866751
R-quadrado ajustado	0,72501231
Erro padrão	4924,743501
Observações	1932

Na tabela 27 abaixo, a Estatística F (849,5220843) mede a razão entre a variância explicada pelo modelo e a variância residual (não explicada). Quanto maior o valor de F, mais significativo é o modelo. Neste caso, o valor F é alto, indicando que o terceiro modelo rodado é significativo.

Tabela 27 – ANOVA. gl é o grau de liberdade; SQ é soma de quadrado total; MQ é o quadrado médio; F é a relação de variância da regressão; e F de significação é o p-valor da ANOVA (desejável que seja inferior a 0,05).

ANOVA					
	gl	SQ	MQ	F	F de significação
Regressão	6	1,23621E+11	20603542828	849,5220843	0
Resíduo	1925	46687214703	24253098,55		
Total	1931	1,70308E+11			

Com base na tabela 28 abaixo, as variáveis independentes de carreira, de escolaridade agrupada e de cargo comissionado tiveram um p-valor abaixo de 0,05, o que significa que são variáveis independentes correlacionadas com a variação nos proventos.

Tabela 28 - resultados da terceira regressão rodada.

	Coefficientes	Erro padrão	Stat t	valor-P	95% inferiores	95% superiores	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Interseção	10284,38978	475,1701446	21,6435942	3,69325E-93	9352,487476	11216,29209	9352,487476	11216,29209
Variável X 1 = COMISSIONADO SIM	4136,908597	234,3880941	17,64982395	9,72302E-65	3677,227348	4596,589846	3677,227348	4596,589846
Variável X 2 = SUPERIOR	1667,508617	552,7189182	3,016919743	0,002587032	583,5178801	2751,499354	583,5178801	2751,499354
Variável X 3 = A PARTIR DE ESPECIALIZAÇÃO	1402,52345	468,2850211	2,995020953	0,002779268	484,124227	2320,922673	484,124227	2320,922673
Variável X 4 = AUDITOR CONTROLE INTERNO	11930,6772	355,3691775	33,57262801	6,4707E-195	11233,7282	12627,6262	11233,7282	12627,6262
Variável X 5 = AUDITOR TRIBUTARIO	16422,49299	283,0152777	58,02687799	0	15867,44425	16977,54173	15867,44425	16977,54173
Variável X 6 = GESTAO FAZENDARIA	-1002,521059	313,731565	-3,195473999	0,001418626	-1617,810493	-387,2316246	-1617,810493	-387,2316246

O terceiro modelo possui três categorias: cargo comissionado (cc), escolaridade agrupada (e) e carreira (c). Respectivamente, cada categoria tem 2, 3 e 4 níveis. Então é possível combinar essas variáveis em 24 combinações diferentes, de modo que cada combinação apresenta uma opção de “cc”, uma opção de “e” e uma opção de “c”. E a cada uma destas combinações o modelo apresenta uma remuneração atrelada. A tabela 29 abaixo apresenta as 24 combinações e as respectivas remunerações estimadas.

Tabela 29 – 24 combinações das variáveis independentes do terceiro modelo de regressão rodado, as variáveis em formato dummy e suas respectivas remunerações.

combinações de X			cc1	e1	e2	e3	c1	c2	c3	c4	remuneração_modelo
e1	c1	cc1	1	1	0	0	1	0	0	0	R\$ 26.351,98
e1	c1	cc0	0	1	0	0	1	0	0	0	R\$ 22.215,07
e1	c2	cc1	1	1	0	0	0	1	0	0	R\$ 30.843,79
e1	c2	cc0	0	1	0	0	0	1	0	0	R\$ 26.706,88
e1	c3	cc1	1	1	0	0	0	0	1	0	R\$ 13.418,78
e1	c3	cc0	0	1	0	0	0	0	1	0	R\$ 9.281,87
e1	c4	cc1	1	1	0	0	0	0	0	1	R\$ 14.421,30
e1	c4	cc0	0	1	0	0	0	0	0	1	R\$ 10.284,39
e2	c1	cc1	1	0	1	0	1	0	0	0	R\$ 28.019,48
e2	c1	cc0	0	0	1	0	1	0	0	0	R\$ 22.215,07
e2	c2	cc1	1	0	1	0	0	1	0	0	R\$ 32.511,30
e2	c2	cc0	0	0	1	0	0	1	0	0	R\$ 28.374,39
e2	c3	cc1	1	0	1	0	0	0	1	0	R\$ 15.086,29
e2	c3	cc0	0	0	1	0	0	0	1	0	R\$ 10.949,38
e2	c4	cc1	1	0	1	0	0	0	0	1	R\$ 16.088,81
e2	c4	cc0	0	0	1	0	0	0	0	1	R\$ 11.951,90
e3	c1	cc1	1	0	0	1	1	0	0	0	R\$ 27.754,50
e3	c1	cc0	0	0	0	1	1	0	0	0	R\$ 23.617,59
e3	c2	cc1	1	0	0	1	0	1	0	0	R\$ 32.246,31
e3	c2	cc0	0	0	0	1	0	1	0	0	R\$ 28.109,41
e3	c3	cc1	1	0	0	1	0	0	1	0	R\$ 14.821,30
e3	c3	cc0	0	0	0	1	0	0	1	0	R\$ 10.684,39
e3	c4	cc1	1	0	0	1	0	0	0	1	R\$ 15.823,82
e3	c4	cc0	0	0	0	1	0	0	0	1	R\$ 11.686,91

Para fins didáticos, a interpretação da tabela 29 se dá da seguinte forma. Linha 2: e1, c1, cc1 significa servidor com escolaridade 1, do cargo 1 e com cargo comissionado. Com auxílio da tabela 25 podemos reescrever da seguinte forma: servidor com até o nível médio, do cargo de Auditoria Tributária do DF e com cargo comissionado que recebe uma remuneração estimada de R\$ 26.351,98.

4.5 ÍNDICE DE GINI

O Índice de Gini é uma medida amplamente utilizada para quantificar a desigualdade na distribuição de uma variável, sendo comumente aplicado na análise de renda, riqueza ou outros indicadores sociais e econômicos. Ele foi proposto pelo estatístico italiano Corrado Gini em 1912 e varia entre 0 e 1, onde:

. 0 indica igualdade perfeita (ou seja, todos possuem a mesma parcela da variável analisada).

. 1 indica desigualdade máxima (uma única unidade concentra toda a variável analisada, enquanto as demais têm valor zero).

O Índice de Gini pode ser calculado a partir de dados de distribuição utilizando a fórmula:

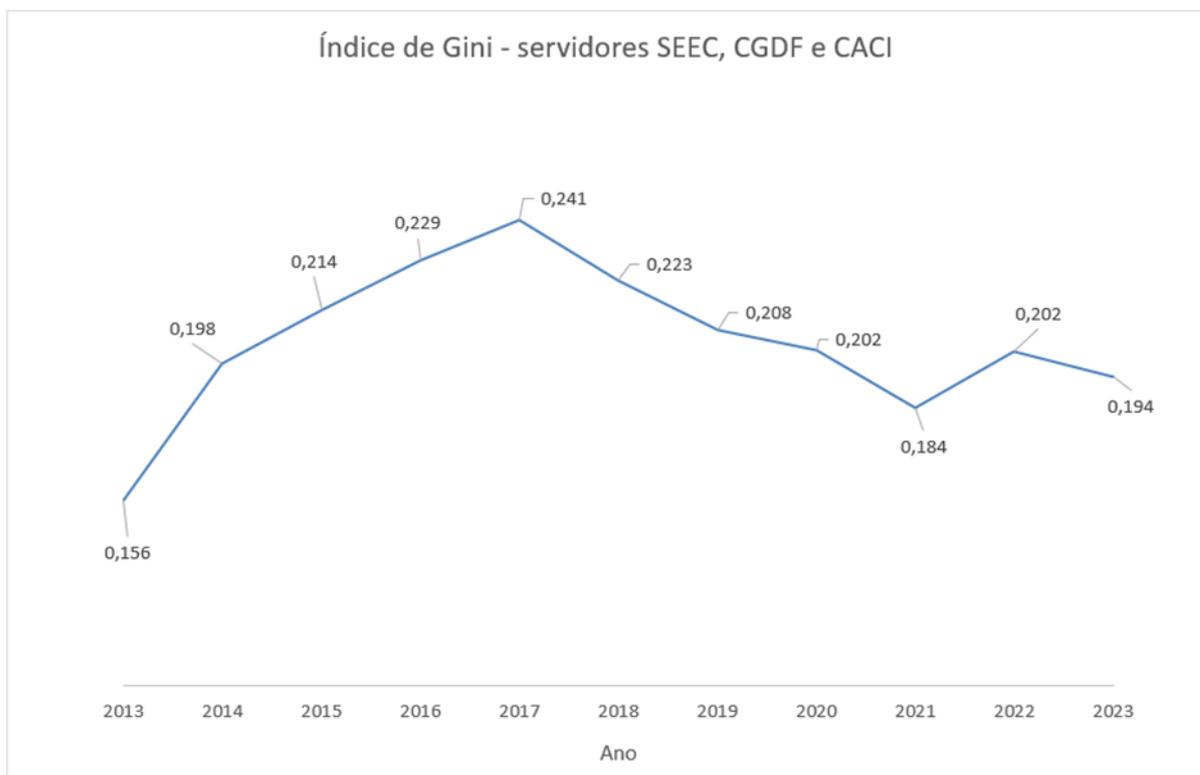
$$G = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (X_i + X_{i-1}) \cdot f_i}{\mu}$$

Onde:

- a) **G** representa o Índice de Gini;
- b) **X_i** é a proporção acumulada da população até a **i**-ésima observação (ordenada de forma crescente);
- c) **f_i** é a proporção acumulada da variável de interesse (como salários ou recursos) até a **i**-ésima observação;
- d) **μ** é a média da variável de interesse.

Para esta pesquisa, o Índice de Gini foi calculado com os dados de distribuição de remuneração do quadro de pessoal da Secretaria de Economia do Distrito Federal, da Casa Civil do Distrito Federal e da Controladoria-Geral do Distrito Federal, no período de 2013 a 2023, considerando o total geral de servidores. O resultado está apresentado na figura 27 abaixo:

Figura 11 – gráfico do índice de Gini calculado com as remunerações dos servidores da SEEC, CGDF e CACI, no período de 2013 a 2023.



Quanto às variações no índice de Gini, convém desenvolver alguns pontos. O índice de Gini pode sofrer alterações a depender por exemplo da variação no quantitativo de servidores. Considerando que o índice de Gini foi calculado com dados dos servidores efetivos e comissionados sem vínculo das três secretarias, abaixo foram compilados os quantitativos totais de pessoal, partindo dos dados apresentados nas figuras 18 e 19.

Figura 12 – quantitativo total de pessoal dos órgãos SEEC, CGDF e CACI, no período de 2013 a 2023.



Perceba que o quantitativo de pessoal decresce de 2013 a 2017, o que poderia denotar uma redução na distribuição de renda, tendo em vista que eventuais aposentadorias de servidores em topo de carreira e, conseqüentemente, com salários maiores, seriam suficientes para reduzir as desigualdades salariais. Entretanto, no mesmo período o índice de Gini cresce, denotando um aumento na desigualdade. Isso poderia ser explicado pela associação de dois fatores, as aposentadorias e as progressões e promoções funcionais. Então, a quantidade de aposentadorias, que reduziriam as desigualdades na distribuição de renda, não seriam capazes de superar o efeito das promoções e progressões salariais dos servidores em atividade, que em maior quantidade, puxaram o índice de Gini para cima.

Outro ponto que deve ser considerado é que as carreiras analisadas tiveram aumento concedido em 2013, com efeitos financeiros para 2013, 2014 e 2015. Algumas carreiras ficaram sem receber a parcela do aumento de 2015, por ter alegado o Governo do Distrito Federal que o limite prudencial de gastos estaria prestes a ser estourado. Então a parcela de 2015 passou a vigor apenas a partir de 2022.

Em 2018 o índice de Gini diminuiu, ainda com a permanência na redução no total de servidores. Depois de uma queda acumulada de 824 servidores de 2013 a 2018, o índice caiu também, denotando uma melhora na desigualdade da distribuição da renda.

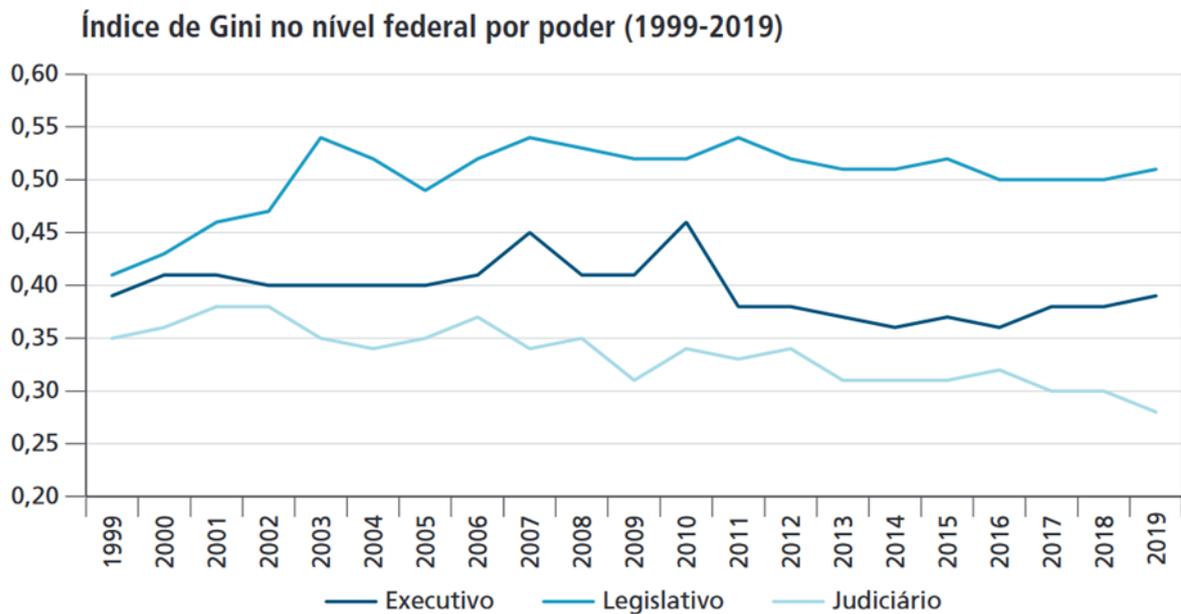
O ano de 2019 foi atípico, pois uma reestrutura administrativa fundiu a antiga Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal com a Secretaria de Estado de Fazenda do Distrito Federal, originando assim a Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal. Esse fenômeno se comporta, em termos de expressão em função do índice de Gini, como uma grande contratação de servidores, em maioria, das carreiras de Políticas Públicas e Gestão Governamental, com média salarial inferior a dos Auditores de Controle Interno e dos Auditores Tributários. Mesmo com a quantidade de servidores oscilando a partir de 2020 com baixa ou aumento na quantidade de servidores, o índice de Gini permaneceu em queda até 2021. A mencionada reestrutura administrativa trouxe para a nova Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal 679 servidores efetivos e 540 servidores comissionados sem vínculo efetivo. Ao todo foram 1219 servidores “admitidos” na SEEC com remuneração média menor, proporcionando a queda do índice de Gini. O índice volta a aumentar em 2022 e a cair em 2023.

Como complemento, será registrado na sequência as datas de aumento salarial e dos concursos, datas estas que estão publicados nas legislações compiladas pela SEEC no *site*. A carreira de Planejamento Urbano e Infraestrutura do DF teve reajuste em 2013 (Lei nº 5.195/2013) com efeitos financeiros para 2013, 2014 e 2015. A carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental também teve aumento para 2013, 2014 e 2015, por meio da Lei nº 5.190/2013. A carreira de Auditor Tributário teve aumento para 2014 e 2015 previstos na Lei nº 5.2017/2013. A carreira de Auditor de Controle Interno teve aumento para 2013, 2014 e 2015 previstos na Lei nº 5.175/2013. Mais adiante todas estas carreiras foram contempladas com o aumento previsto na Lei 7.253/2023 com

efeitos financeiros para 2023, 2024 e 2025. Somente a carreira de Auditor de Controle Interno foi contemplada com mais um aumento pela Lei 7.352/2023, entretanto com efeitos financeiros para 2024, 2025 e 2026, ou seja, fora do período de análise deste estudo.

A título de comparação, vejamos os dados de Teles (2023) referente ao índice de Gini para os três poderes federais, conforme figura 29 abaixo:

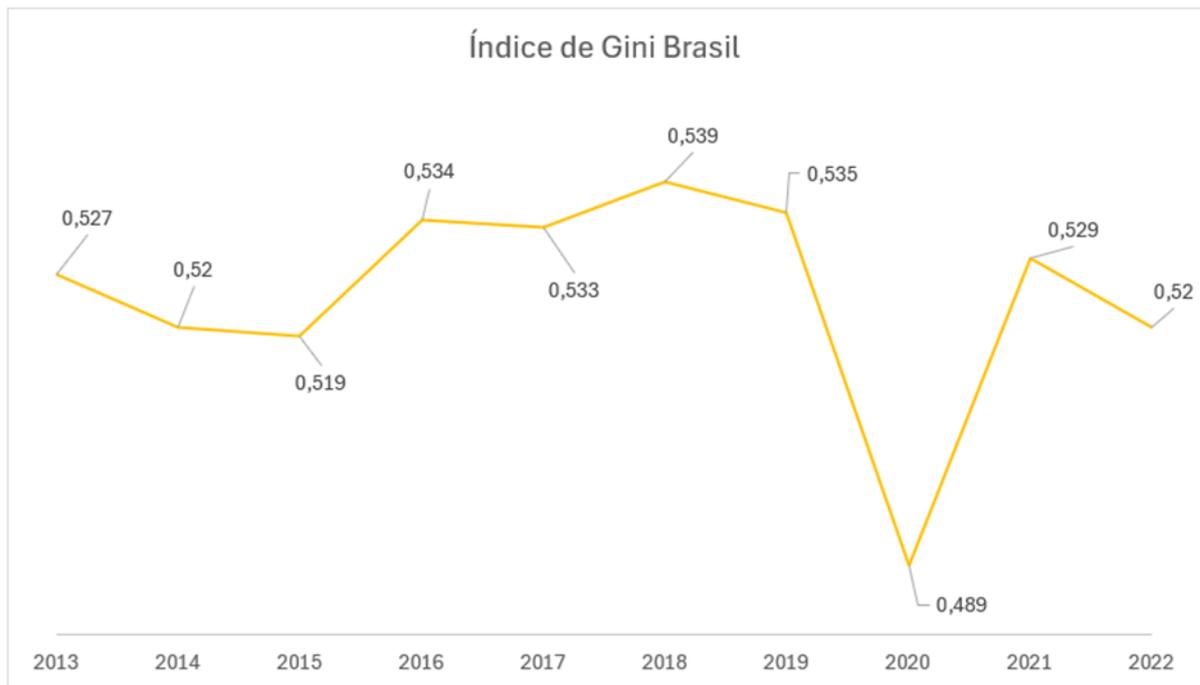
Figura 13 – gráfico do índice de Gini no nível federal por poder, período de 1999 a 2019, presente no artigo Desigualdades de Remuneração no Serviço Público de 2000 a 2019: Trajetória Recente e Estágio Atual, de José Teles.



Veja que a grande maioria dos dados apresenta um índice de Gini superior a 0,30, a exceção do ano de 2019, que apresenta para o judiciário um índice de Gini menor que 0,30. Focando mais especificamente no poder executivo, ao qual as três secretarias objeto deste estudo se vinculam no âmbito do Distrito Federal, nos dados de Teles (2023) o índice de Gini oscila entre um pouco mais de 0,35 e um pouco mais de 0,45, ainda superior ao apresentado para as secretarias SEEC, CGDF e CACI, que ficam entre 0,156 e 0,241.

Ainda a título de comparação, foram compilados os índices de Gini para o Brasil de 2013 a 2022, com dados do Banco Mundial, conforme figura 30 abaixo:

Figura 14 – Índice de Gini do Brasil no período de 2013 a 2022, dados do Banco Mundial.



Observe que o índice de Gini para o período de 2013 a 2022 fica entre 0,489 e 0,539, índice ainda mais desigual que o apresentado por Teles (2023) para os servidores públicos federais. O índice de Gini para as secretarias SEEC, CGDF e CACI são índices comparáveis a países reconhecidamente com economias mais igualitárias em termos de distribuição de renda. Abaixo há a correlação do índice de Gini dos órgãos distritais estudados com países de índice semelhante nos respectivos anos.

Tabela 30 – tabela comparativa do índice calculado neste estudo para as secretarias SEEC, CGDF e CACI, comparados com índice de Gini semelhantes de países diversos, com base em dados do Banco Mundial.

ANO	GINI SEEC, CGDF e CACI	GINI PAÍS MAIS ASSEMELHADO	NOME DO PAÍS
2013	0,156	0,155	Eslováquia
2014	0,198	0,198	Noruega
2015	0,214	0,215	Áustria
2016	0,229	0,23	Finlândia
2017	0,241	0,241	Dinamarca
2018	0,223	0,224	França
2019	0,208	0,208	Suécia
2020	0,202	0,203	Alemanha
2021	0,184	0,184	Japão
2022	0,202	0,203	Alemanha
2023	0,194	0,193	Bélgica



5

5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central caracterizar e analisar a desigualdade nas remunerações, com base no sexo dos servidores, em três Secretarias do Governo do Distrito Federal, no período compreendido entre 2013 e 2023. Para tanto, foram estabelecidos objetivos específicos que visaram: (i) caracterizar o perfil da força de trabalho nas Secretarias do Governo do Distrito Federal; (ii) identificar e comparar as diferenças salariais médias e medianas entre diferentes níveis de escolaridade, separadas por sexo, ao longo do período de 2013 a 2023; (iii) quantificar o impacto do nível de escolaridade, da assunção de cargos comissionados e do sexo na remuneração, com auxílio de modelos de regressão linear; e (iv) investigar a relação entre a concentração de renda, medida pelo índice de Gini, e a variável sexo, no serviço público do Distrito Federal, durante o período de 2013 a 2023.

Em termos metodológicos, o estudo combinou a análise descritiva dos dados com a utilização de modelos de regressão linear múltipla e o cálculo do índice de Gini, visando uma compreensão abrangente das dinâmicas salariais no setor público do Distrito Federal.

Os resultados obtidos revelaram um cenário multifacetado, no qual a desigualdade salarial de gênero está mais relacionada a uma possível sub-representação feminina em carreiras e cargos de maior remuneração do que a diferenças salariais dentro de uma mesma carreira. No serviço público, os vencimentos são definidos em lei, o que garante isonomia salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo. Porém, a menor presença de mulheres em cargos de liderança e nas carreiras mais valorizadas financeiramente parece contribuir para resultados desiguais na distribuição de renda entre os gêneros.

A análise descritiva também evidenciou uma distribuição desigual de servidores por sexo, escolaridade e carreira nas Secretarias analisadas (SEEC, CGDF, CACI), com predominância de servidores com nível de especialização e uma variação significativa na proporção de servidores efetivos e comissionados entre as Secretarias. Em particular, a CACI apresentou uma proporção significativamente maior de

servidores comissionados em relação aos efetivos, sugerindo uma possível maior rotatividade de pessoal nessa Secretaria, em comparação com a SEEC e a CGDF.

No modelo de regressão linear múltipla, a variável independente sexo o p-valor no primeiro modelo de 0,364650918 e no modelo redesenhado de 0,274326423, ambos superior ao nível de significância de 0,05, o que significa que essa variável não é estatisticamente significativa. Assim, não foi possível identificar um impacto consistente do sexo na remuneração, motivo pelo qual ela foi retirada do terceiro modelo de regressão.

A partir do terceiro modelo de regressão rodado foi possível montar as 24 combinações possíveis de cargo comissionado, escolaridade e carreira e estimar as respectivas remunerações. Este terceiro modelo rodado mostrou que aproximadamente 72,59% da variância nos proventos é explicada pelas variáveis independentes nele consideradas.

A análise do índice de Gini e dos resultados do modelo reforçam que a desigualdade salarial de gênero no serviço público do DF não está relacionada a diferenças salariais diretas dentro de uma mesma carreira, mas sim a uma possível sub-representação feminina em cargo de maior remuneração. Essa constatação é consistente com as teorias de segregação ocupacional (horizontal e vertical), que explicam como as mulheres enfrentam barreiras tanto no acesso a carreiras mais valorizadas quanto na ascensão a posições de liderança.

Diante dos resultados alcançados, algumas implicações e recomendações podem ser apontadas. Não tendo este trabalho conseguido identificar onde reside a diferença salarial apontada no item 4.3 de que a remuneração média das mulheres superou a dos homens apenas nos níveis de escolaridade Ensino Fundamental Incompleto (anos de 2013 a 2022), Ensino Fundamental Completo (anos de 2015 a 2019) e Ensino Médio Completo (anos de 2013 a 2021) e que nos demais níveis de escolaridade e anos, a remuneração média dos homens superou a remuneração média das mulheres; seria importante que o Órgão Central de Gestão de Pessoas do DF implementasse políticas de promoção da igualdade de acesso aos cargos de maior relevância, inclusive relevância salarial, visando romper com o "piso pegajoso" e garantir que as mulheres tenham condições minimamente similares às dos homens para mudarem sua situação funcional e

adentrarem em carreiras mais bem valorizadas. O incentivo para mulheres ingressarem em carreiras tradicionalmente dominadas por homens é essencial para reduzir a segregação horizontal e aumentar a presença feminina em áreas de alta remuneração.

Por fim, é importante reconhecer as limitações do presente estudo, como a utilização de dados de um período específico (2013-2023) e a análise restrita a três Secretarias do Governo do Distrito Federal. Para pesquisas futuras, sugere-se: (i) investigar os fatores que contribuem para a menor representatividade feminina em cargos de liderança e carreiras mais valorizadas; (ii) comparar a desigualdade salarial de gênero no serviço público do DF com outros estados e municípios; e (iii) identificar e analisar o impacto de políticas públicas específicas na área de gestão de pessoas referentes à redução da desigualdade salarial de gênero no serviço público.

Em suma, a presente dissertação buscou lançar luz com bases teórico-empíricas sobre a compreensão da desigualdade salarial de gênero no serviço público do Distrito Federal, evidenciando que a desigualdade está mais ligada à sub-representação feminina em posições de destaque do que a diferenças salariais diretas, onde o princípio da isonomia parece estar em vigor. Espera-se que este estudo inspire outras pesquisas e ações voltadas para a promoção de um funcionalismo público mais equitativo para todos os servidores, independentemente do sexo.



REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; e SOUZA, Pedro Herculano Guimarães Ferreira de. Diferencial salarial público-privado e desigualdade dos rendimentos do trabalho no Brasil. **Diferencial salarial público-privado e desigualdade dos rendimentos do trabalho no Brasil**, [s. l.], v. 53, p. 29–36, nov. 2012.

BECHTLUFFT, Rodolfo Pinhón; e COSTA, Bruno Lazzarotti Diniz. Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 55, n. 4, p. 836–860, ago. 2021. ISSN 1982-3134, 0034-7612. DOI 10.1590/0034-761220200879.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; e ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 39, n. 136, p. 125–156, abr. 2009. ISSN 0100-1574. DOI 10.1590/S0100-15742009000100007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**. [S. l.]: Senado Federal, 8 dez. 2015. ISBN 978-85-7018-698-0.

CAVALCANTE, Pedro; e CARVALHO, Paulo. Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 51, n. 1, p. 1–26, fev. 2017. ISSN 0034-7612. DOI 10.1590/0034-7612144002.

CEARÁ. **ENTENDENDO O ÍNDICE DE GINI**. [S. l.: s. n.], 2025.

CHEIN, Flávia. **Introdução aos modelos de regressão linear: um passo inicial para compreensão da econometria como uma ferramenta de avaliação de políticas públicas**. [S. l.]: Enap, 14 jan. 2019. ISBN 978-85-256-0115-5.

COELHO, Edmundo Campo. **As Profissões Imperiais**. [S. l.]: Editora Record, 1999. ISBN 978-85-01-05653-5.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FERNANDES, Reynaldo; MENEZES-FILHO, Naercio Aquino; COELHO, Allexandro Mori; e INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (ed.). **Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, Inst. de Pesquisa Econômica Aplicada, 2002. 143 p. ISBN 978-85-86170-43-0.

DISTRITO FEDERAL. **LEI Nº 197 DE 4 DE DEZEMBRO DE 1991**. [S. l.: s. n.], 5 dez. 1991. p. 5–6. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/48314/Lei_197_04_12_1991.html. Acesso em: 20 maio 2024.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Orgânica do Distrito Federal**. [S. l.: s. n.], 9 jun. 1993. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/66634/Lei_Org_nica__08_06_1993.html. Acesso em: 19 maio 2024.

DISTRITO FEDERAL. **LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011**. [S. l.: s. n.], 23 dez. 2011. p. 1–18. Disponível em: <https://dflegis.df.gov.br/ato.php?p=lei-complementar-840-de-23-de-dezembro-de-2011>. Acesso em: 19 maio 2024.

ESTRADE, Maitê Severo. PISO PEGAJOSO, TETO DE VIDRO, PENHASCO DE VIDRO E A SINDROME DA ABELHA RAINHA: A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO. [s. l.], 2022.

FERNANDES, Ciro Campos Christo; e PALOTTI, Pedro Lucas De Moura. Professionalizing bureaucracy and building state capacities: are there unequal advances in Brazilian public administration? **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 53, n. 4, p. 687–710, ago. 2019. ISSN 1982-3134, 0034-7612. DOI 10.1590/0034-761220180072x.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? [s. l.], n. 26, 2019.

LOPEZ, Felix; e CARDOSO JR, José Celso. **Nota Técnica 6.pdf**. [S. l.]: Nota Técnica Afipea, n. 6, 2020.

LOPEZ, Felix Garcia; e CARDOSO JUNIOR, José Celso (ed.). **Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)**. [S. l.]: Ipea, 8 fev. 2023. ISBN 9786556350479. DOI 10.38116/978-65-5635-047-9. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11743/72/Trajetorias_da_Burocracia_na_Nova_Republica.pdf. Acesso em: 11 maio 2024.

MAIA, Katy; DEVIDÉ JÚNIOR, Ariciéri; INFORZATO DE SOUZA, Solange De Cassia; e BRUNO CUGINI, Sarah Cristina. A MÃO DE OBRA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, [s.

l.], v. 14, n. 26, p. 30–53, 27 jun. 2015. ISSN 1981-4747. DOI 10.48075/revistacsp.v14i26.10860.

MANTOVANI, Gabriela Gomes; SOUZA, Solange De Cassia Inforzato De; e GOMES, Magno Rogério. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e da discriminação de gênero para o Brasil. **Estudios económicos**, [s. l.], v. 37, n. 74, p. 71–104, 21 jul. 2020. ISSN 2525-1295, 0425-368X. DOI 10.52292/j.estudecon.2020.1593.

MARCONI, Nelson. **A FORMAÇÃO DOS SALÁRIOS NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO**. 2001. 191 p. Tese de Doutorado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/ FGV, Área de concentração: Economia de Empresas). – FGV, São Paulo, 2001.

MEDEIROS, Marcelo. **Medidas de desigualdade e pobreza**. 1a edição ed. Brasília, DF: Editora UnB, 2012. 170 p. ISBN 978-85-230-1033-1.

OLIVEIRA, Bruno Vicente Nunes De; MELO, Filipe Torres De; e PEIXOTO, Ana Lydia Vasco De Albuquerque. Evolução histórica do Direito brasileiro: uma breve análise do prisma constitucional. **Diversitas Journal**, [s. l.], v. 5, n. 4, p. 2995–3007, 28 out. 2020. ISSN 2525-5215. DOI 10.17648/diversitas-journal-v5i4-1302.

OLIVIERI, Cecília. Os controles políticos sobre a burocracia. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 45, n. 5, p. 1395–1424, out. 2011. ISSN 0034-7612. DOI 10.1590/S0034-76122011000500007.

ROCHA, Décio Vieira Da. DESIGUALDADES DE GÊNERO EM OCUPAÇÕES JURÍDICAS. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 53, p. e10255, 2023. ISSN 1980-5314, 0100-1574. DOI 10.1590/1980531410255.

SANTOS, André Filipe Pereira Reid dos. Principais Abordagens Sociológicas para Análises das Profissões. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [s. l.], v. 71, n. 1, p. 25–43, semestre de 2011. São Paulo. ISSN 2317-6644.

SENADO FEDERAL. **Lei nº 8.112/1990 e normas correlatas**. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 17 dez. 2021. 135 p. ISBN 9786556761701.

SILVEIRA, Leonardo; LOPEZ, Felix Garcia; e CARDOSO JUNIIOR, José Celso (ed.). **A definição salarial no Poder Público Brasileiro: diferencial e composição dos vínculos empregatícios nos poderes e nas esferas entre 2004 e 2019**. [S. l.]: Ipea, 8 fev. 2023. ISBN

9786556350479. DOI 10.38116/978-65-5635-047-9. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11743/72/Trajektorias_da_Burocracia_na_Nova_Republica.pdf. Acesso em: 23 jul. 2024.

TELES, Jose. Desigualdades de gênero e cor/raça entre os dirigentes municipais e estaduais no Brasil (2010 e 2019). **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, [s. l.], v. 29, p. e89163, 8 nov. 2023. ISSN 2236-5710, 1806-2261. DOI 10.12660/cgpc.v29.89163.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 765–790, dez. 2013. ISSN 0104-0618. DOI 10.1590/S0104-06182013000300007.

VIEIRA, Marco Aurélio; e CERETTA, Paulo Sergio. O Hiato Salarial entre Homens e Mulheres na Administração Pública Brasileira. **Desenvolvimento em Questão**, [s. l.], v. 20, n. 58, p. e11455, 16 nov. 2022. ISSN 2237-6453. DOI 10.21527/2237-6453.2022.58.11455.



idp

Bo
pro
cit
ref
Ness
são e

idp

A ESCOLHA QUE
TRANSFORMA
O SEU CONHECIMENTO