

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E ESTRUTURA HIERÁRQUICA NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS EM 2020

Vinólia Maria Costa de Oliveira Curvina^{a,1}, Roberta Moreira Wichmann^{a,b}

^a Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

^b Banco Mundial

INFORMAÇÕES

Palavras-chave:
Desigualdade de gênero;
Mercado de trabalho;
Instituições financeiras.

Keywords:
Gender inequality;
Labor market;
Financial institutions.

RESUMO

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas desigualdades de gênero, aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação de políticas públicas em regra. Este estudo tem como objetivo geral realizar uma análise empírica da desigualdade de gênero nas instituições financeiras no Brasil para o ano de 2020, considerando a estrutura hierárquica e os diferenciais salariais. A partir dos dados dos trabalhadores formais das instituições financeiras brasileiras extraídos da Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego, foram analisados fatores que pudessem ter impacto na remuneração de homens e mulheres. Utilizando estatística descritiva e um modelo econométrico de regressão linear através do método dos mínimos quadrados ordinários fundamentado nas teorias da discriminação salarial, da segmentação e do capital humano, os resultados apontaram que: há diferenças significativas entre os salários dos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino nas instituições financeiras do Brasil.

ABSTRACT

This study deals with budgetary governance in the Brazilian Army (EB), in particular the performance of the Secretariat of Economy and Finance (SEF), which is responsible for activities related to budget execution, financial administration and accounting, within the scope of the EB. The objective of this work was to analyze the budget execution of the EB in the light of the budgetary governance theme, over the period from 2010 to 2022, comparatively to the Air Force and the Navy, and to verify if there were changes in expenditures after the publication of the Army Governance Policy, 2019. The analysis is preceded by the identification of the concepts of governance and budgetary governance in public administration; by understanding the actors involved; in addition to disclosing the regulations applied to budgetary governance and the governance structure of the EB, with emphasis on the actors of the Brazilian Army's Economy and Finance System. In the method, a quantitative approach was used via analysis of performance indicators of budget execution. The results indicated that the governance model practiced by the SEF over the years has been improved, but still has ample room to evolve with a view to improving the budget management of the EB.

1. Introdução

Historicamente, as mulheres têm sido discriminadas em relação aos homens na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. Na atualidade ainda perduram noções segundo as quais os homens são superiores às mulheres, cabendo a estas desempenharem, na sociedade, apenas a função de cuidar de tarefas

e obrigações domésticas (Lima, Lima & Tanure, 2009).

Bruschini e Lombardi (2003) encontraram tendências como o aumento constante e intenso das mulheres em empregos de baixa qualidade e em atividades específicas tradicionalmente femininas, ocupações marcadas pela informalidade e precariedade, comparando a participação das mulheres e dos

¹ vinoliamaria@gmail.com

homens no mercado de trabalho brasileiro até o início do terceiro milênio. Além disso, notaram ainda que a conquista de bons empregos ocorria apenas pela parcela de mulheres com maior nível de escolaridade que, não obstante, percebiam salários mais baixos do que os homens, mesmo em empregos considerados de qualidade.

Para Vaz (2013) a menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira é o fenômeno “teto de vidro”, que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nos níveis hierárquicos superiores de poder, de prestígio e das remunerações. Ressalta, ainda, que o fenômeno ocorre mesmo quando as mulheres possuem características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino.

É fato que a mulher passou a ser socialmente aceita no mercado de trabalho, mas ainda carrega consigo o fardo de desempenhar as funções relacionadas ao trabalho doméstico, o que representa os fatores que formam o “teto de vidro” e dificulta a ascensão das mulheres a altos cargos executivos. Destaca-se que as mulheres ainda possuem grandes responsabilidades relacionadas ao lar, família e maternidade, diferentemente do homem, que pode priorizar a carreira profissional (Lima; Lima; Tanure, 2009).

O fenômeno “teto de vidro” traz um modelo de discriminação, que supõe que a produtividade feminina é menor que a capacidade de produção dos homens, uma vez que estes estão plenamente aptos a realizar as tarefas de criação e inovação exigidas pelo mercado. Desta forma, as mulheres são subestimadas no cenário organizacional e passam a travar uma batalha para a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. Percebe-se, então, que a carreira feminina é dificultada por aspectos socioculturais não muito perceptíveis, que se relacionam ao gênero, e não à qualificação e competência da mulher, ou seja, barreiras invisíveis (Teixeira, 2012).

A presença das mulheres nas organizações abona a tendência de que elas têm a mesma disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho. Isso acontece apesar de terem a difícil tarefa de conciliar a exigência das empresas em estender as horas do expediente ou de levar trabalho para casa, além da necessidade de se ausentar do trabalho por causa da família. O que é mais difícil de acontecer com os homens, que apresentam maior disponibilidade, em função de terem muitas vezes ajuda feminina para as tarefas domésticas (Teixeira, 2012).

Faria e Rachid (2007), que estudam especificamente o setor bancário, identificam que as mulheres se encontram, geralmente, inseridas em postos de níveis hierárquicos inferiores, em trabalhos de horas reduzidas, predominando em funções de menores salários nas agências em detrimento dos departamentos.

Diante do exposto, a pesquisa apresenta a seguinte questão: nas instituições financeiras brasileiras as desigualdades de gênero refletem em diferenças salariais e na estrutura hierárquica das empresas? E o objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise empírica da desigualdade de gênero nas instituições financeiras do Brasil para o ano de 2020 a partir da estrutura hierárquica e das diferenças salariais.

Visando o alcance do objetivo geral, foram estabelecidos os objetivos específicos que seguem:

- Investigar a desigualdade de gênero a partir da participação das mulheres em cargos de gestão nas instituições financeiras do Brasil em 2020 empregando estatística descritiva e inferencial;
- Mensurar a desigualdade de gênero a partir do diferencial salarial utilizando modelo econométrico de regressão linear através do método dos mínimos quadrados ordinários, tipo de corte transversal (*cross section*), fundamentado nas teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação;
- Identificar o impacto das variáveis sexo, tempo de emprego, cargo e escolaridade, sobre

a variável salário, fundamentadas nas teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação.

Devido à abrangência do assunto, delimitou-se o escopo desta investigação e optou-se pelo estudo das instituições financeiras brasileiras no ano de 2020. A escolha decorreu da relevância do setor financeiro na economia e não distinguiu os setores público e privado, ressaltando que, apesar da pandemia da Covid-19 ter interrompido a melhora da rentabilidade do sistema bancário, entende-se que o período não prejudica a pesquisa, visto que enquanto empresas de outros setores fecharam as atividades em meio à crise gerada pela pandemia, o setor financeiro teve um incremento de empresas que iniciaram suas atividades em 2020, segundo dados do Banco Central (2020).

O tema ainda se justifica por estar associado às condições do mercado de trabalho no Brasil, representado em sua maioria por mulheres, e no setor financeiro, representativo da crescente abertura dos mercados e da lógica de globalização na economia mundial. Portanto, o trabalho foi motivado ainda pelo relevante impacto da distribuição de renda entre homens e mulheres, influenciando na desigualdade econômica e social na sociedade brasileira.

O trabalho está dividido em cinco seções, desconsiderando as referências bibliográficas. Na segunda seção, é apresentado o referencial teórico com as contribuições nacionais e internacionais relacionadas ao tema. Na terceira, é apresentada a metodologia da pesquisa. A quarta seção trata das análises dos resultados e, por fim, na seção 5, são realizadas as considerações finais.

2. Fundamentação teórica

A preocupação com as diferenças salariais no mercado de trabalho é importante e explicada por diversas razões, conforme Fernandes (2002). Nessa perspectiva, buscou-se compreender como a literatura nacional e internacional têm exposto teorias que

justificam e apresentam diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

2.1 A teoria das desigualdades salariais

A teoria do capital humano passou a ser evidenciada por Becker (1962) e Schultz (1961), no entendimento de que a mão de obra era heterogênea no mercado de trabalho e isso se relacionava com a determinação dos salários. Nesse sentido, a hipótese de que a oferta e a demanda por mão de obra determinavam os salários de mercado passou a ser contestada, pois os trabalhadores, ao possuir níveis diferenciados de capital humano, são remunerados de forma desigual.

Essa teoria, dentro da tradição neoclássica, supõe que a educação e a experiência dos indivíduos no mercado de trabalho possuem um efeito positivo em sua renda, ou seja, na medida que o capital humano aumenta, a produtividade também cresce e, portanto, cresce os rendimentos.

Na definição de Schultz (1961), o capital humano consiste no acúmulo de investimentos em treinamento, educação e demais fatores que aumentam a produtividade do trabalhador e, por consequência, sua remuneração. Desse modo, o trabalhador se torna capitalista, ao passo que os dispêndios em educação e habilidades aumentam o bem-estar e têm valor econômico. Para o autor, países que possuem altas taxas de investimento em capital humano apresentam vantagem de produtividade sobre outros países.

Mincer (1974) desenvolveu uma equação relacionando o rendimento do trabalhador às variáveis de capital humano (escolaridade e experiência) com o objetivo de medir os efeitos do capital humano sobre os rendimentos/salários dos indivíduos. A “equação minceriana” mensura as taxas de retorno das variáveis do capital humano sobre o salário.

Por sua vez, a ênfase dada ao capital humano na determinação salarial fez com que, ao fim da década de 1960, surgisse uma teoria

alternativa, denominada de teoria da segmentação. Para os defensores dessa vertente, as remunerações da mão de obra tendem a ser desiguais, mesmo quando os níveis de capital humano são equivalentes. Isso ocorre porque os trabalhadores não são alocados uniformemente no mercado de trabalho (Solimano, 1988).

Lima (1980) traz a divergência entre as teorias do capital humano e do mercado segmentado quando considerada a análise de dois mercados diferentes (primário e o secundário). Para o mercado primário o mercado é incorporado por firmas de alta relação capital/produto, sendo caracterizado por empregos estáveis, elevada produtividade, altos salários e oferta de treinamento no próprio trabalho. Já o mercado secundário é constituído por firmas menores competitivas, dos setores da agricultura, comércio e serviços que exigem pouco treinamento e menores qualificações.

Esse mercado é caracterizado pela alta rotatividade, salários e produtividade relativamente baixos, estagnação tecnológica e elevado nível de desemprego. As distintas características entre os dois mercados fazem com que o hiato entre o emprego primário e secundário aumente (Lima, 1980). Assim, a principal função do capital humano é garantir acesso a certos segmentos, isto é, os sistemas educacionais fornecem “credenciais” aos estudantes, estratificando a mão de obra segundo sua escolaridade (instrução) entre segmentos distintos de trabalhadores. Portanto, o nível de escolaridade nada mais é do que um sinal aos empregadores, permitindo que a firma contrate a mão de obra de acordo com sua necessidade (Lima, 1980).

A teoria da segmentação, desta maneira, pressupõe que os salários dos trabalhadores são determinados não apenas pelo nível de escolaridade, instrução e qualificação, mas também por características do segmento em que o trabalhador pertence.

Contudo, após a década de 1970, alguns autores passaram a observar o fato de que uma parcela dos diferenciais de salário ainda

continuava sem explicação, ou seja, apesar de o arcabouço teórico das teorias do capital humano e da segmentação ter elucidado grande parte do hiato salarial no mercado de trabalho, uma parcela dessas diferenças não resultava dos níveis de capital humano e da segmentação (Borjas, 2012).

Diante tais questionamentos, apareceu outra teoria explicativa sobre a determinação de salários: a teoria da discriminação. Becker (1962) foi o primeiro autor a formalizar a ideia de que o preconceito racial resultava em diferentes remunerações no mercado de trabalho.

Conforme as lições de Borjas (2012), as diferenças de salários e de oportunidades de emprego ocorrem devido a características inerentes ao trabalhador, tais como raça, gênero, a nacionalidade e outras especificidades entre indivíduos igualmente qualificados e alocados no mercado. Mediante o exposto, a discriminação econômica no mercado de trabalho ocorre quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade semelhantes recebem remunerações diferentes e tratamento distinto em razão de sua raça ou gênero (Ehrenberg & Smith, 2000; Loureiro, 2003).

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) desenvolveram uma decomposição de salários capaz de especificar qual parcela da diferença salarial é proveniente de diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores e qual é oriunda da discriminação, uma técnica que mensura a discriminação salarial. A decomposição de Oaxaca-Blinder é extensamente utilizada na literatura empírica, sendo que quanto maior for o número de variáveis de controle adotadas na função de rendimentos, mais robustos se tornam os resultados. É definido como uma proxy para a discriminação o hiato salarial em razão das diferenças não produtivas.

Além das teorias identificadas, a igualdade de gênero, segundo o Banco Mundial (2019), é um componente fundamental do crescimento econômico, e os países que não realizaram

reformas em prol da igualdade de gêneros na última década tiveram um aumento menor no percentual de mulheres que trabalham em relação aos homens.

3. Procedimentos metodológicos e base de dados

Para investigar as diferenças salariais nas instituições financeiras brasileiras no ano de 2020 e seus determinantes, é proposto um modelo econométrico de regressão linear múltipla, que usa o método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) para estimar o efeito das variáveis explicativas com base nas teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação.

Assim, a hipótese do modelo é: H_o , “não há diferenças significativas entre os salários dos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino nas instituições financeiras do Brasil”; H_a , “há diferenças significativas entre os salários dos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino nas instituições financeiras do Brasil”.

As bases de dados de cortes transversais (*cross section*) são amostras de indivíduos, famílias, empresas, cidades, estados, países ou outras unidades tomadas em um determinado ponto no tempo (Wooldridge, 2019). Assim, os

tipos de dados utilizados são os microdados da RAIS/MTE, no ano de 2020, dos trabalhadores do Brasil registrados pelos seus empregadores nas atividades econômicas classificadas como atividades de serviços financeiros da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (versão 2.0), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A CNAE é a classificação oficialmente adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais gestores de registros administrativos.

Conforme Gomes e Souza (2018), a RAIS é uma pesquisa por registro administrativo, de âmbito nacional, com periodicidade anual, sendo obrigatória para todos os estabelecimentos com objetivo de processamento de informações sociais relativas aos vínculos empregatícios formais. As atividades econômicas selecionadas para composição da amostra são: i) Banco Central; ii) intermediação monetária – depósitos à vista, intermediação não monetária; iii) outros instrumentos de captação; iv) arrendamento mercantil; v) sociedade de capitalização; vi) atividades de sociedades de participação; vii) Fundo de Investimento; e viii) atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente, conforme composição identificada no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1. Denominações das atividades que compõem os serviços financeiros.

ATIVIDADES DE SERVIÇOS FINANCEIROS
Banco Central
Banco Central
Intermediação monetária - depósitos à vista
Bancos comerciais
Bancos múltiplos, com carteira comercial
Caixas econômicas
Crédito cooperativo
Intermediação não-monetária - outros instrumentos de captação
Bancos múltiplos, sem carteira comercial

Bancos de investimento
Bancos de desenvolvimento
Agências de fomento
Crédito imobiliário
Sociedades de crédito, financiamento e investimento – financeiras
Sociedades de crédito ao microempreendedor
Bancos de câmbio e outras instituições de intermediação não-monetária
Arrendamento mercantil
Arrendamento mercantil
Sociedades de capitalização
Sociedades de capitalização
Atividades de sociedades de participação
Holdings de instituições financeiras
Holdings de instituições não financeiras
Outras sociedades de participação, exceto <i>holdings</i>
Fundos de investimento
Fundos de investimento
Atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente
Sociedades de fomento mercantil – <i>factoring</i>
Securitização de créditos
Administração de consórcios para aquisição de bens e direitos
Outras atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente

Fonte: RAIS/MTE (2020).

As variáveis do modelo foram selecionadas com base em três teorias que procuram reunir as prováveis causas das disparidades salariais do mercado de trabalho: i) teorias do capital humano; ii) teorias da segmentação; e iii) teoria da discriminação (Bechtluft & Costa, 2021).

Fundamentado nas teorias citadas, são cinco variáveis selecionadas para a composição de modelo de regressão, conforme Quadro 2, que sintetiza a relação entre as teorias e as variáveis selecionadas. Uma amostra de 718.475 registros de empregados para cada variável foi extraída da RAIS/MTE para o ano de 2020.

Quadro 2. Teorias e variáveis de análise do modelo de regressão.

Teoria	Variáveis de análise
Teoria do Capital Humano	Nível de Instrução/Escolaridade
	Tempo de Emprego
Teorias da Segmentação	Remuneração Média/Salário
	Tipo de ocupação/Função
Teorias da Discriminação	Sexo/Gênero

Fonte: Elaboração própria (2020).

A seguir identifica-se cada uma das variáveis de análise:

- Remuneração Média (sal): variável dependente (resposta). Refere-se ao rendimento médio anual do empregado nas instituições financeiras.

- Nível de Instrução/Escolaridade (esc): variável independente. A variável escolaridade é empregada como uma dummy, na qual: se 1, indica indivíduos com nível superior completo e, se 0, não.

- Tempo de Emprego/Experiência (te): variável independente. Refere-se ao tempo de serviço/emprego na empresa mensurado em meses.

- Tipo de ocupação/função (cg): variável independente. Refere-se à função exercida pelo empregado, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, extraído da RAIS/MTE. A variável cargo é empregada como uma dummy, na qual: se 1, indica indivíduos que ocupam cargos de nível técnico como escriturário e outros e, se 0, indica indivíduos que ocupam cargos de gestão, como vice-presidente, diretor, superintendente, gerente e supervisor.

- Gênero (sx): variável independente. Identifica se o empregado/trabalhador é do sexo masculino ou feminino. A variável *dummy* ou binária reflete no ano de 2020, no qual os trabalhadores homens assumiram valor 0, e os valores das trabalhadoras mulheres assumiram valor 1.

Os dados da RAIS foram previamente tabulados com programação Python, em ambiente JupyterLab (versão 3.2.1).

Após exclusão dos registros com valores salariais abaixo do valor do salário-mínimo em 2020 (R\$ 1.045,00), bem como dos registros com CBO não identificados e dos cargos que não são do setor financeiro, resultaram 567.410 registros que foram posteriormente analisados através do software Gretl (versão 2022).

Assim, depois da limpeza dos dados, a amostra compõe-se dos registros dos trabalhadores formais brasileiros que receberam renumeração no ano de 2020, independentemente de seu desligamento no decorrer do referido ano e da atividade profissional relacionada ao sistema financeiro. A amostra é composta de 567.410 registros, sendo 267.107 de homens, e 300.303 de mulheres.

3.1 Modelo empírico

A análise de regressão tem por objetivo descrever, por meio de um modelo estatístico, as relações existentes entre duas ou mais variáveis, a partir do número de observações dessas variáveis (Filho, 2002). As variáveis independentes que são acrescentadas ao modelo têm como finalidade melhorar a capacidade de inferência em confronto com a regressão linear simples (Filho, 2002).

A maioria dos problemas práticos envolve mais de uma variável para fins de inferência. Assim, a análise de regressão múltipla é a técnica mais adequada quando se deseja investigar simultaneamente os efeitos que

várias variáveis independentes poderão causar na variável dependente. É importante incluir outras variáveis que afetam a variável dependente, pois, em regressão linear múltipla, todas as mudanças ocorridas em uma variável podem ser explicadas por uma referência a mudanças em várias outras variáveis (Filho, 2002).

O modelo de regressão múltipla ainda é o mais usado da análise empírica em economia e em outras ciências sociais. Igualmente, o método de mínimos quadrados ordinários é popularmente usado para estimar os parâmetros do modelo de regressão múltipla (Wooldridge, 2019).

Conforme Hoffmann (2016) e Wooldridge (2019), tem-se uma regressão linear múltipla quando se admite que o valor da variável dependente é função linear de duas ou mais variáveis explanatórias. O modelo estatístico de uma regressão linear múltipla com k variáveis explanatórias é:

$$Y_j = \alpha + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_k X_{kj} + u_j, \quad j = 1, \dots, n$$

A variável dependente (Y_j) é função linear das variáveis explanatórias ($X_{ij}, i = 1, \dots, k$), e os valores das variáveis explanatórias são fixos (Hoffmann, 2016; Wooldridge, 2019).

Baseado no conjunto de variáveis selecionadas e nas teorias da segmentação, discriminação e do capital humano, o modelo de regressão múltipla com $k = 5$, foi especificado conforme segue:

$$\begin{aligned} \text{salário} = & \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 \text{escolaridade} \\ & + \beta_3 \text{tempo de emprego} \\ & + \beta_4 \text{cargo} \\ & + \beta_5 \text{tempo de emprego}^2 + u \end{aligned}$$

Sendo:

- salário é a variável dependente remuneração média anual;
- u é a expressão de erro aleatório;
- β_0 é o intercepto, e $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ são os parâmetros associados às variáveis gênero,

escolaridade, tempo de emprego, tipo de ocupação;

- β_5 é o parâmetro adicionado associado ao termo quadrático para indicar a partir de qual ponto o trabalhador começa a apresentar ganhos marginais decrescentes com um incremento de um mês a mais de tempo de emprego.

O método de MQO foi escolhido porque apresenta estimadores em quantidades observáveis, sendo assim calculados com facilidade. Segundo Gujarati (2012), para os estimadores de MQO serem os melhores estimadores lineares não viesados deve-se atentar para as seguintes hipóteses:

- A análise de regressão é uma análise de regressão condicional, na qual o X é fixado em repetidas amostras; assim, X não é estocástico;
- O valor médio condicional de μ_i é zero;
- Dado um valor de X , a variância de μ_i é a mesma para todas as observações;
- Não existe nenhuma autocorrelação entre as perturbações. A correlação entre μ_i e μ_j é zero;
- A covariância é zero entre μ_i e X_i , ou $E(\mu_i, X_i) = 0$;
- O número de observações (n) deve ser maior que o número de parâmetros a serem estimados;
- A variância de X deve ser um número positivo finito, em uma dada amostra os valores de X não podem ser todos iguais;
- O modelo de regressão está corretamente especificado.

Devem ser realizados testes para a verificação da proximidade da regressão em relação aos verdadeiros parâmetros avaliados. Assim, foram realizados testes t , F , de normalidade, Breusch Pagan, Ramsey e Fator de Inflação de Variância (FIV):

- 1) Teste t : o teste t bicaudal tem como objetivo testar se as variáveis apresentam distribuição t de *student*; a hipótese nula é de que não há distribuição t de *student*, enquanto a hipótese alternativa é de que há;

2) Teste F: testa a restrição conjunta das variáveis, de modo que valores acima de 10 representam significância conjunta para todas as variáveis do modelo;

3) Teste de normalidade (Teste de Jarque-Bera): testa se as variáveis apresentam uma distribuição normal; a hipótese nula é de que a variável apresenta distribuição normal, enquanto a hipótese alternativa indica que não há;

4) Teste de heterocedasticidade (Teste de Breusch Pagan): heterocedasticidade é o fenômeno em que a variância do erro não é constante; neste caso, o teste de Breusch-Pagan é utilizado para verificar a ausência ou não deste fenômeno, cuja hipótese nula é de homoscedasticidade, e a hipótese alternativa é de heterocedasticidade;

5) Teste de especificação (Teste R de Ramsey): testa se há omissão de variáveis, isto é, se o modelo proposto especificou corretamente as relações não lineares entre os regressores, indicando se há erro de especificação do modelo; a hipótese nula é de que não há omissão de variáveis, e a hipótese alternativa é de que há.

6) Teste de multicolinearidade (Teste do Fator de Inflação de Variância, FIV): conforme Gujarati (2012), é usado para incluir o caso de multicolinearidade perfeita e menos que perfeita, nas quais as variáveis podem ser intercorrelacionadas, neste caso, podendo uma variável ser derivada de uma combinação linear

de outra variável. Em caso de multicolinearidade perfeita, os coeficientes de regressão das variáveis serão indeterminados, e seus erros-padrão infinitos. Se for menos que perfeita, os coeficientes de regressão, embora determinados, apresentarão erros-padrão muito grandes, o que significa que não podem ser estimados com grande precisão. Assim, se as variáveis apresentarem valor FIV acima de 10, isto indica alto grau de colinearidade.

Há, ainda, o teste de aleatoriedade não paramétrico no caso de a variável aleatória não seguir uma distribuição normal no teste de normalidade convencional. Assim, tal teste testa se a variável segue uma distribuição normal. A hipótese nula do teste indica que a variável segue uma distribuição normal, enquanto a hipótese alternativa indica o oposto.

4. Análise dos resultados

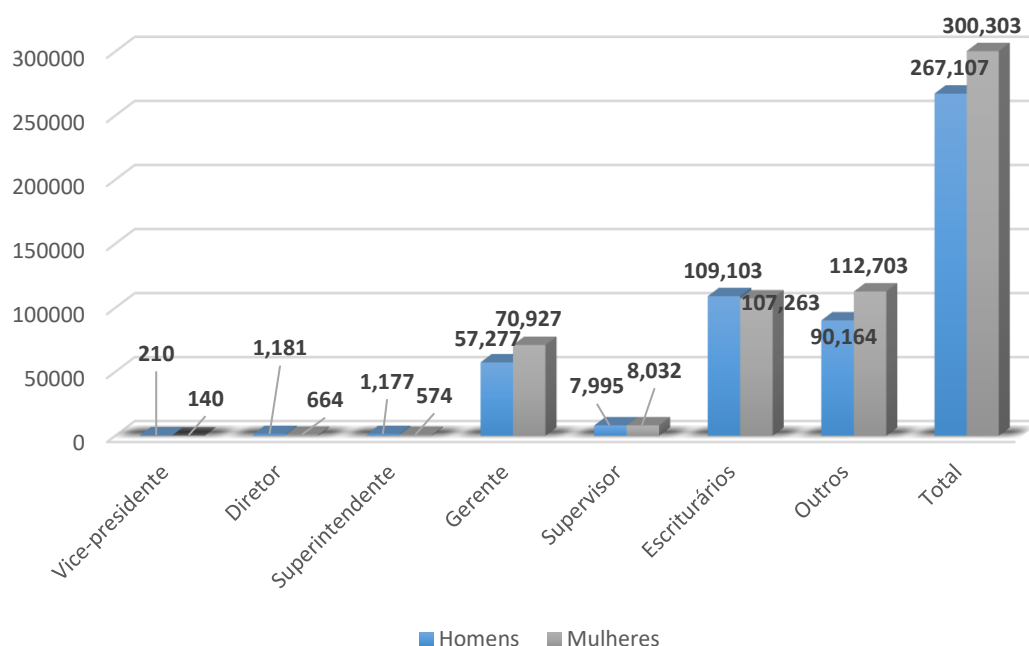
Trazendo inicialmente uma análise da base de dados, a Tabela 1 e Gráfico 1, a seguir, apresentam a distribuição dos cargos evidenciando que os homens ocupam, em sua maioria, os cargos de maior nível hierárquico, como o de vice-presidente, de diretor e de superintendente. Contudo, quando são verificados os cargos de média gerência, quais sejam, gerente e supervisor, as mulheres superam os homens.

Tabela 1. Níveis Hierárquicos - Cargos por Gênero nas instituições financeiras, em 2020.

Cargos	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Vice-presidente	210	140	350	0%	0%
Diretor	1.181	664	1.845	0%	0%
Superintendente	1.177	574	1.751	0%	0%
Gerente	57.277	70.927	128.204	10%	13%
Supervisor	7.995	8.032	16.027	1%	1%
Escriturários	109.103	107.263	216.366	19%	19%
Outros	90.164	112.703	202.867	16%	20%
Total	267.107	300.303	567.410		

Fonte: Elaboração própria, RAIS (2020).

Gráfico 1. Níveis Hierárquicos – Cargos por gênero nas instituições financeiras, em 2020.



Fonte: Elaboração própria, RAIS (2020).

As informações da Tabela 2 mostram o perfil dos trabalhadores ocupados nas instituições financeiras brasileiras, por gênero, em 2020. As mulheres possuem em média 36 anos, e os homens 40 anos. No que se refere à escolaridade e à experiência, 77% das mulheres possuem nível superior, enquanto entre os homens a razão é de 74%. Contudo, elas

obtiveram, em média, menos anos de experiência do que os homens. Quanto à remuneração salarial, as mulheres receberam salários, em média, mais baixos do que o dos homens, embora assumam mais cargos de gestão: 27% das mulheres das instituições financeiras trabalham em cargo de gestão, ante 25% dos homens.

Tabela 2. Perfil dos trabalhadores ocupados das instituições financeiras brasileiras, em 2020.

Características	Homens	Mulheres
Quantidade de ocupados	267.107	300.303
Idade Média (anos)	40	36
Escolaridade (Nível Superior)	74%	77%
Experiência (média em anos)	11,1	9,9
Cargo Gestão	25%	27%
Cargo Técnico	75%	73%
Remuneração Média (valores em R\$)	9.333,95	7.121,85

Fonte: Elaboração própria, RAIS (2020).

Partindo, então, para a análise econométrica, há a necessidade de respeitar os aspectos básicos de que os estimadores de MQO sejam os melhores estimadores lineares não viesados. Portanto, rodou-se o modelo de

diferencial salarial e realizou-se alguns testes de inferência estatística utilizando o software Gretl (versão 2022). No Anexo B, é possível visualizar o conjunto de outputs dos testes e dos modelos rodados.

De maneira inicial, foi realizado um processo de padronização da variável dependente salário, que deu origem à variável *c_sal*, com o objetivo de trazer os valores para a mesma escala de valores. Em seguida, realizou-se o teste de Jarque-Bera, com o objetivo de testar se as variáveis seguem uma distribuição normal. O teste revelou que as variáveis independentes e dependente rejeitaram a hipótese nula de distribuição normal a um nível de significância de 1%, indicando que as variáveis não apresentam uma distribuição normal. Assim, como as variáveis apresentaram uma distribuição não normal para o teste de Jarque-Bera, fez-se necessária a aplicação do

teste de aleatoriedade não-paramétrico, que também testa se as variáveis seguem uma distribuição normal. Deste modo, ao realizar o teste, identificou-se que as variáveis explicativas salário (*c_sal*), tempo de emprego (*te*) e termo quadrático do tempo de emprego (*sq_te*) não rejeitaram a hipótese nula de que as variáveis seguem distribuição normal padrão, a um nível de significância acima de 10%. Este teste, no entanto, não garante a presença de normalidade das variáveis. A Tabela 3 apresenta a estatística dos testes de Jarque-Bera e de aleatoriedade não-paramétrico para as variáveis não categóricas.

Tabela 3. Resultados estatísticos do teste de aleatoriedade não paramétrico.

Testes	Hipótese nula	Significância estatística
<i>Teste Jarque-Bera</i>	As variáveis seguem uma distribuição normal	<i>c_sal</i> , p-valor: 0,0000 <i>te</i> , p-valor: 0,0000 <i>sq_te</i> , p-valor: 0,0000
<i>Teste não paramétrico de aleatoriedade</i>	As variáveis seguem uma distribuição normal	<i>c_sal</i> , p-valor: 0,9754 <i>te</i> , p-valor: 0,9969 <i>sq_te</i> , p-valor: 0,9969

Fonte: Elaboração própria (2020).

Assim, a Tabela 4 apresenta os testes do modelo de diferencial salarial de regressão linear múltipla do tipo cross-section utilizando o MQO e visualiza-se que o teste t bicaudal revelou que as variáveis analisadas são estatisticamente significantes a um nível de significância de 1%, isto é, estas variáveis influenciam na remuneração. Ao aplicar o teste F para restrição conjunta das variáveis, identificou-se que como o valor foi superior a 10, então, obtém-se significância conjunta para todas as variáveis do modelo, o que revela indícios de que este modelo está bem ajustado. Ao realizar o teste de Breusch & Pagan rejeitou-se a hipótese nula de que o modelo é homocedástico, contrariando um dos pressupostos de homocedasticidade; e, por fim, o teste R de Ramsey rejeitou a hipótese nula, indicando que há erro de especificação no modelo.

Tabela 4. Resultado do modelo de diferencial salarial de regressão linear múltipla.

Teste	Hipótese nula	Significância
<i>T</i>	As variáveis apresentam distribuição t de <i>student</i>	const, p-valor: 0,000 sx, p-valor: 0,000 esc, p-valor: 0,000 te, p-valor: 0,000 cg, p-valor: 2,88e-054 sq_te, p-valor: 0,000
<i>F</i>	As variáveis apresentam significância conjunta	F(5, 567404) = 27076,11 27076,11 > 10
Breusch & Pagan	Homocedasticidade	p-valor: 0,000
Ramsey	O modelo proposto especificou corretamente as relações não lineares entre os regressores	Quadrados e cubos, p-valor: 3,16e-257 Apenas quadrados, p-valor: 1,97e-241 Apenas cubos, p-valor: 1,18e-039

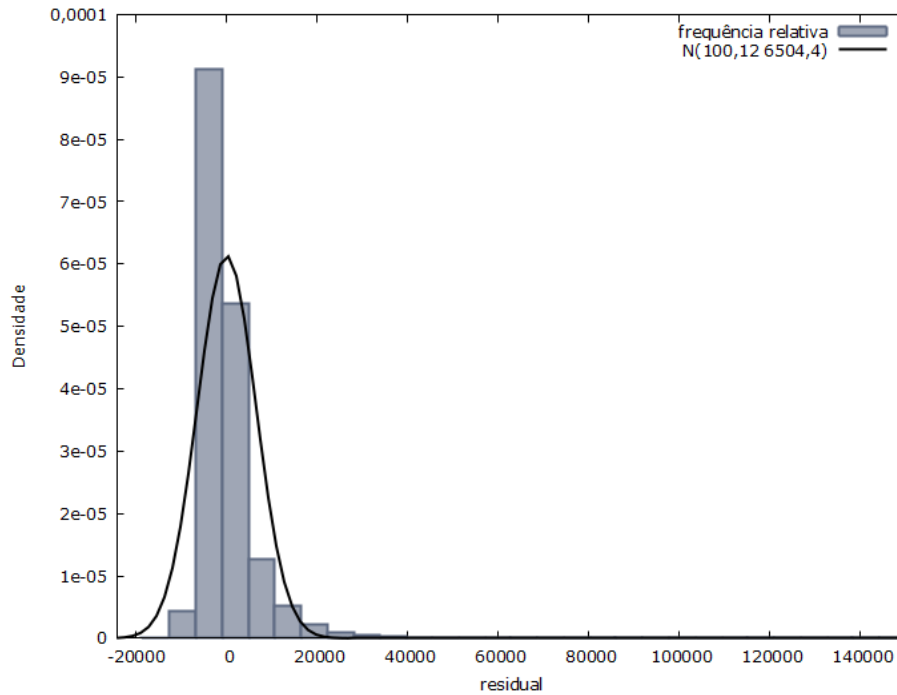
Fonte: Elaboração própria (2020).

Nesse sentido, visando corrigir a heterocedasticidade estimou-se o modelo de MQO com correção de heterocedasticidade pelo método de correção de White (Gretl versão 2022). A Tabela 5 mostra o modelo do diferencial salarial de regressão linear múltipla robusto e ajustado do tipo corte transversal, utilizando o MQO, e visualiza-se que: o número de observações foi de 567.410; o R² saltou de 19,2% para 21%, indicando maior poder explicativo das variáveis explicativas em relação à variável dependente. O teste t bicaudal indicou que todas as variáveis explicativas seguem uma distribuição t de student, onde todas são estatisticamente significantes a um nível de significância de 1%, o que expressa que as amostras das variáveis representam suas respectivas populações. Além disso, os sinais dos coeficientes das variáveis se relacionam com os apontados na literatura tratada. O teste

F foi acima de 10, indicando significância conjunta para todas as variáveis do modelo, o que revela indícios de que este modelo está bem ajustado; e o teste FIV de multicolinearidade aponta a não evidência de colinearidade excessiva, visto que os valores FIV de cada variável estão abaixo de 10.

Além disso, realizou-se o teste de Jarque-Bera, visando identificar se os resíduos do modelo inicial sem ajustes seguem uma distribuição normal padrão. O teste revelou uma rejeição à hipótese nula, com um p-valor de 0,000, isto é, de que os resíduos não apresentam uma distribuição normal padrão. O Gráfico 2 na sequência revela o histograma da distribuição de frequência do resíduo comparada com a distribuição normal, indicando que este não segue uma distribuição normal.

Gráfico 2. Histograma da distribuição de frequência do resíduo comparada com a distribuição normal.

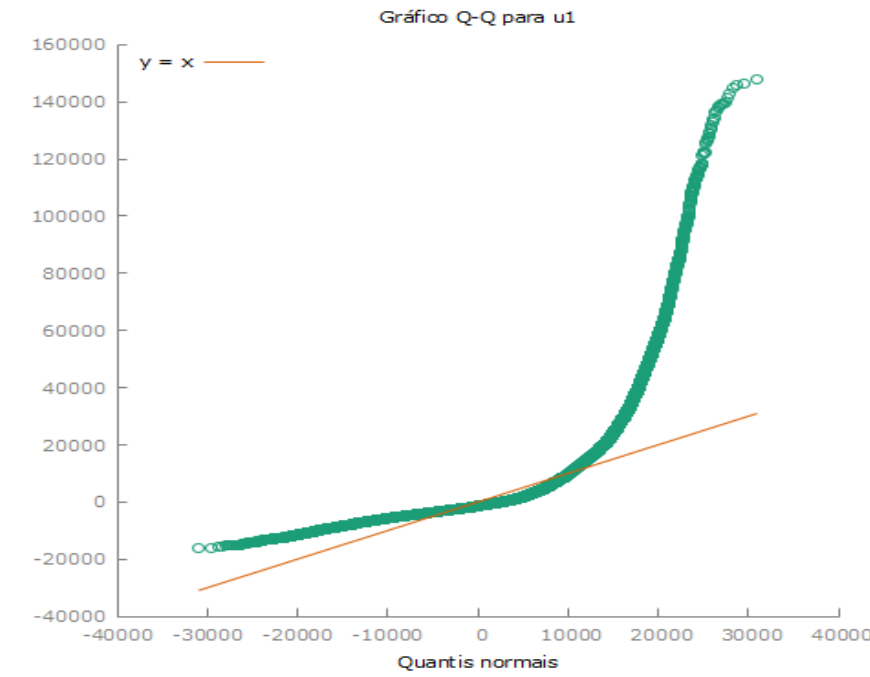


Fonte: Elaboração própria (2020).

O Gráfico 3 trata-se de um gráfico quantil-quantil ou qqplot, proposto por Wilk e Gnanadesikan (1968), que é um dispositivo gráfico exploratório utilizado para verificar a validade de um pressuposto de distribuição para um conjunto de dados. No geral, a ideia basilar é calcular o valor teoricamente esperado para cada ponto de dados com base na distribuição em questão. Se os dados de fato seguirem a distribuição assumida, neste caso uma normal, os pontos deste gráfico formarão aproximadamente uma linha reta. Portanto, o Gráfico 3 ratifica as evidências do Gráfico 2, isto é, de que os resíduos do modelo 1 não ajustado não segue uma distribuição normal.

Deste modo, como o resíduo do modelo não segue uma distribuição normal, realizou-se o teste de aleatoriedade não paramétrico, pois em casos de uma variável não seguir uma distribuição normal em teste tradicional, este deverá ser empregado. Portanto, ao realizar esse teste, no qual a hipótese nula indica que a variável segue uma distribuição normal, e a hipótese alternativa indica o oposto, o p-valor de 0,9780 não rejeitou a hipótese nula, apontando que o resíduo se comporta de maneira não paramétrica como uma distribuição normal. Este teste, no entanto, não garante a presença de normalidade do erro.

Gráfico 3 - Gráfico quantil-quantil para teste de distribuição normal.



Fonte: Elaboração própria (2020).

Assim, visando obter resultados melhores do que os obtidos no modelo 2, visto que as variáveis salário (c_{sal}), tempo de emprego (te), termo quadrático do tempo de emprego (sq_{te}) e o erro do modelo 2 apresentam não normalidade, além da presença de má especificação do modelo, foi rodado um modelo com as mesmas variáveis explicativas, mas com a variável dependente c_{sal} transformada em logaritmo ($l_{c_{sal}}$). Este procedimento tem como objetivo encontrar um modelo com melhor especificação e melhores coeficientes comparativamente com o modelo 2 e que corresponda a literatura abordada.

Portanto, ao realizar todos os testes necessários, similares e corrigir este modelo de log de diferencial salarial, também com presença de heterocedasticidade, os resultados revelaram pior especificação. Isto porque o modelo apresentou um R menor do que o R do

modelo 2, o que indica um baixo poder de explicação das variáveis independentes em relação a variável dependente. E os coeficientes das variáveis explicativas divergem quanto ao modelo 2 e, sobretudo, da literatura, pois variáveis como cargo e tempo de emprego ao quadrado deveriam ser negativas e, no entanto, são positivas. Assim, o teste de especificação foi realizado comparando-se os coeficientes de variação dos modelos e apontando que o melhor modelo analisado foi, de fato, o modelo 2, com melhores resultado, apesar de carregar a presença de não normalidade das variáveis supracitadas e dos resíduos.

Portanto, ao realizar todos os testes necessários para tornar o modelo 2 de diferencial salarial adequado, será realizada a interpretação dos seus resultados expostos na Tabela 5.

Tabela 5. Resultado do modelo de diferencial salarial com heterocedasticidade corrigida.

	<i>constante</i>	<i>sexo</i>	<i>escolari- dade</i>	<i>tempo de emprego</i>	<i>cargo</i>	<i>termo quadrático tempo de empreg</i>
<i>c_sal</i>	-3394,53	-1518,88	2210,23	32,26	-1346,47	-0,0236
<i>salári</i>	(22,0958)	(15,3782)	(14,3626)	(0,2158)	(17,1405)	(0,0006)
<i>o</i>	***	***	***	***	***	***

Fonte: Elaboração própria (2020).

Et a Coeficientes em negrito, erros-padrão entre parênteses; *, **, *** significância estatística de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Nota²:

Número de observações: 567.410

F(5, 567410) > 30335,11

R²: 0,2109

Teste não paramétrico de aleatoriedade dos resíduos, u² (p-valor): 0,9780

Teste fator de inflacionamento da variância (FIV):

'sexo' = 1,009

'escolaridade' = 1,054

'tempo de emprego' = 8,585

'cargo' = 1,004

'termo quadrático tempo de emprego' = 8,498

Em relação à variável gênero, representada pela *dummy* *sx* (1 se mulher, e 0 se homem), esta revelou que ser mulher significa receber, em média, R\$ 1.518,88 a menos do que homens nas instituições financeiras do Brasil, *ceteris paribus*. Assim, o comportamento desta variável mostrou-se de acordo com a literatura de discriminação salarial por gênero, de modo que era esperada a variável *sexo* (*sx*) ser negativa.

Sobre a variável nível de escolaridade, expressa pela *dummy* *esc* (1 se nível superior completo, e 0 se não), esta indicou que indivíduos com ensino superior completo receberam, em média, R\$ 2.210,23 a mais do que os indivíduos que não possuem ensino superior completo nas instituições financeiras brasileiras, *ceteris paribus*. Esta variável, portanto, mostrou-se de acordo com a literatura do capital humano, que aponta que indivíduos com alto grau de escolaridade tendem a apresentar remuneração salarial maior do que indivíduos com baixo grau de escolaridade.

E sobre a variável tempo de emprego mensurada em mês, dada pela variável *te*, esta expressou que o aumento de um mês a mais de tempo de emprego representa um incremento salarial de R\$ 32,26 no salário dos trabalhadores das instituições financeiras brasileiras, *ceteris paribus*. Esta variável, portanto, também se mostrou de acordo com a literatura do capital humano, assim como a variável escolaridade *esc*, apontando que indivíduos que apresentam maior tempo de trabalho na empresa detêm maior conhecimento do seu funcionamento, suas deficiências, virtudes, sua cultura, know-how etc., o que explica o incremento salarial. O termo quadrático da variável te^2 foi adicionado na regressão para apontar qual o auge do tempo de emprego em rendimentos marginais superiores de salário médio anual. Em outras palavras, até que ponto o tempo de emprego em meses irá proporcionar ganhos marginais crescentes. Para isso, realizou-se a derivada da regressão c_sal em relação a te :

$$\frac{dc_sal}{dte} = 32,26 - 2 \cdot (0,0236)te$$

$$32,26 = 0,0472te$$

$$te \cong 683 \text{ meses}$$

Assim, com aproximadamente 683 meses ou 57 anos de tempo de emprego, o trabalhador alcança o ponto máximo de retorno sobre o salário médio, de modo que, após esse período, os trabalhadores começam a obter ganhos marginais decrescentes de remuneração salarial média, ou seja, o aumento em um mês no tempo de emprego começa a gerar impactos negativos no salário médio, e o salário tende a ser cada vez menor a partir de então.

Já sobre a variável *cargos*, representada pela *dummy* *cg* (1 se cargo técnico, e 0 se cargo de gestão), esta expressou que indivíduos que ocupam cargos técnicos receberam, em média, R\$ 1.346,00 a menos do que indivíduos que ocuparam cargos de gestão nas instituições financeiras do Brasil, *ceteris paribus*. Deste modo, esta variável mostrou-se de acordo com a literatura da segmentação, pois cargos que exigem maior conhecimento, responsabilidade e dedicação dos trabalhadores, como os cargos de gestão, apresentam remuneração salarial maior do que os cargos técnicos, que exigem menor conhecimento estratégico, responsabilidade e dedicação.

Assim, não possuir ensino superior completo e ser do sexo feminino são, respectivamente, as principais determinantes negativas dos salários das instituições financeiras do Brasil em 2020. De modo que, apesar de ensino superior completo ser a que apresenta o maior impacto, esta é uma condição que pode ser modificada via esforço dos trabalhadores em dedicarem um tempo da sua vida a iniciarem e concluírem uma graduação em alguma universidade. Entretanto, não há possibilidade de se modificar a condição de “ser mulher”, o que demonstra que, apesar dos esforços femininos em obterem qualificação profissional, maior tempo de estudos, ensino superior, serem

experientes e muitas vezes terceirizarem os serviços do lar, com família e filhos, estas, em média, terão uma remuneração salarial média de R\$ 1.518,88 a menos do que os homens que apresentarem os mesmos predicados. De modo que, os homens terão tal incremento salarial apenas pelo fato de serem homens.

5. Considerações finais

Este estudo realizou uma análise empírica da desigualdade de gênero nas instituições financeiras do Brasil para o ano de 2020 a partir da estrutura hierárquica e dos diferenciais salariais. Por meio de estatística descritiva, os estudos apontaram que as mulheres apresentaram, naquele ano, maior participação em cargos de gestão e maior nível de escolaridade em comparação com os homens, entretanto, apesar disso, estas apresentaram uma média salarial anual menor do que a dos homens, da ordem de R\$ 7.121,85 e R\$ 9.333,95, respectivamente.

Além disso, o modelo de diferencial salarial revelou que ser mulher significou receber, em média, R\$ 1.518,88 a menos do que homens nas instituições financeiras do Brasil em 2020. Assim, apesar dos esforços femininos em obterem qualificação profissional, maior tempo de estudos, ensino superior, serem maduras e experientes, estas, em média, terão uma remuneração salarial média de R\$ 1.518,88 a menos do que os homens que apresentarem os mesmos predicados, de maneira que estes terão tal incremento salarial apenas pelo fato de serem homens. Deste modo, a hipótese básica nula de que “não há diferenças significativas entre os salários dos indivíduos do sexo masculino e do sexo feminino nas instituições financeiras do Brasil” foi rejeitada.

Este estudo, portanto, mostra-se relevante não só pelo fato de quantificar a desigualdade do gênero em termos de estrutura hierárquica e diferença salarial, mas por: servir de referência para a literatura da área; estimular o debate sobre a questão da desigualdade de gênero no setor financeiro e

no mercado de trabalho do Brasil e do mundo; e servir de referência para a elaboração de políticas públicas que visem garantir a eliminação da discriminação salarial por gênero.

Em relação aos limites do trabalho, vale mencionar que o modelo de diferencial salarial pode ser aprimorado no futuro, com o intuito de tornar-se um modelo de dados em painel, visando ratificar se estes impactos de corte transversal verificados são algo que se mantém ao longo do tempo ou se foram fenômenos atípicos capturados apenas no ano de 2020. E, além de trazer uma análise para um modelo de painel, faz-se necessária a incorporação de mais variáveis como raça, se setor público ou privado, número de filhos dos trabalhadores, termos de interação, dentre outras, que podem contribuir para uma melhor especificação do modelo. Estas incorporações de variáveis podem ajudar a entender melhor o problema da discriminação salarial e identificar se os coeficientes das variáveis aqui tratadas serão muito divergentes deste modelo futuro, sobretudo a variável termo quadrático do tempo de emprego, que apresentou um alto valor.

Referências

Banco Central Do Brasil. Relatório de Economia Bancária (REB) (2020). Disponível em

<https://www.bcb.gov.br/api/feed/sitebcb/sitefeeds/relatorioeconomiabancaria>.

Banco Mundial. (2019). Mulheres, Empresas e o Direito 2019: uma década de reformas. Recuperado de:

<https://pubdocs.worldbank.org/en/452081564753722018/WBL-DECADE-OF-REFORM-2019-Portugese-WEB.pdf>.

Bechtluft, R. P., Costa, B. L. D. (2021). Determinantes da desigualdade salarial entre as carreiras do governo de Minas Gerais. Revista de Administração Pública [Recurso Eletrônico]. Rio de Janeiro, v. 55, n. 4, jul./ago.

2021. Recuperado de <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/4175>.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/1829103>.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, v. 8, n. 4, 1973. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/144855>.
- Borjas, G. J. (2012). *Economia do trabalho*. Porto Alegre: McGraw Hill Brasil, 2012.
- Brue, S. L. (2005). *História do Pensamento Econômico*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bruschini, C., Lombardi, M. R. (2003). Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: Maruani, M.; Hirata, H. *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac. p. 324-361.
- Ehrenberg, R., Smith, R. (2000). *A Moderna Economia do Trabalho: Teoria e política*. São Paulo: Makron Books.
- Faria, G. S. S., Rachid, A. A. (2007). A questão do gênero no setor bancário brasileiro. *Revista Nucleus*.
- Fernandes, R. (2002). Desigualdade Salarial: Aspectos Teóricos. In: Corseuil, C. H.; Fernandes, R.; Menezes – Filho, N.; Coelho, A. M.; Santos, D.D. *Estrutura salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados Para o Brasil*. Rio de Janeiro, IPEA.
- Filho, M. L. D. O. (2002). A Utilização da Regressão Linear Como Ferramenta Estratégica Para a Projeção dos Custos Produção. In: *Congresso Brasileiro De Custos*, São Paulo. Anais [...]. Recuperado de <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/2762>.
- Gil, A. C. (2006). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gujarati, D. N., Porter, D. C. (2012). *Econometria básica*, 5.ed. Porto Alegre: AMGH.
- Hoffmann, R. (2016). *Análise de regressão: uma introdução à econometria*. 5. ed. Piracicaba: O Autor.
- Instituto de Pesquisa Aplicada (2019). *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Ano 25. Recuperado de http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10274/1/bmt_66.pdf.
- Lakatos, E. M., Marconi, M.A. (2010). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Lee, M. J. (2005). *Micro-econometrics for policy, program, and treatment effects*. Oxford: Oxford University Press.
- Lima, G. S.; Lima, M. S.; Tanure, B. (2009). Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. In: *II Encontro De Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho*, Curitiba. Anais [...]. p. 1-15.
- Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, p. 217-272. Recuperado de <https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>.
- Lins, M. P. B. E. (2020). Participação feminina no trabalho: O caso do TCU. *Revista do TCU*, n. 146, jul./dez. Recuperado de <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1681>.
- Loureiro, P. R. (2003). *Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação*.

Revista Brasileira de Economia, v. 57, n. 1, p. 125-157. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rbe/a/bFwFyPjTdFLzLpCpJbqd7Zq/?lang=pt>.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: NBER.

Ministério do Trabalho e Emprego (2020). *Dados e Estatísticas. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. Brasília.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v. 14, n. 3. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2525981>.

Schmidt, A. B. (2014). *Manual de técnicas de trabalhos acadêmicos*. Osasco: Edifício.

Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, n. 1, p. 1-17. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/1818907>.

Shapiro, S. S., Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, Oxford, Inglaterra, v. 52, n. 3-4, p. 591-611. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2333709>.

Silva, P. S., Rodrigues, F. D. M., Andrade Neto, A. V. & Queiroz, S. N. (2018). Mulheres bancárias no mercado de trabalho brasileiro. *Revista da ABET*, v. 17, n. 1. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/41172>.

Solimano, A. (1988). *Mercado de trabalho: Quatro enfoques em busca de um paradigma*. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 18, dez. Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5950>.

Teixeira, V. C. (2012). O fenômeno Teto de Vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho. *Administradores*, 21 jan. Recuperado

de <https://administradores.com.br/artigos/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>.

Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, n. 3, p. 765-790. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/abstract/?lang=pt>.

Vergara, S. C. (2007). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 8. ed. São Paulo: Atlas.

Wilk, M. B., Gnanadesikan, R. (1968). Probability Methods for the Analysis of Data. *Biometrika*, v.55, n. 1, p. 1-17. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2334448?origin=crossref>.

Wooldridge, J. M. (2019). *Introdução à econometria: uma abordagem moderna*. 7.ed. São Paulo: Cengage Learning.