UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Oséas Costa Oliveira Neto

SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA E DESIGUALDADE RACIAL NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DA SUB-REPRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE DIRIGENTES NOS ENTES SUBNACIONAIS ENTRE 2004 E 2021

Rio de Janeiro
2025

Oséas Costa Oliveira Neto

SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA E DESIGUALDADE RACIAL NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DA SUB-REPRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE DIRIGENTES NOS ENTES SUBNACIONAIS ENTRE 2004 E 2021

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Economia da Indústria e da Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia da Indústria e da Tecnologia.

Orientadora: Profa. Dra. Marília Bassetti Marcato

Rio de Janeiro

2025

CIP - Catalogação na Publicação

N469s

Neto, Oséas Costa Oliveira
SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA E DESIGUALDADE RACIAL NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DA SUB REPRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE DIRIGENTES NOS ENTES SUBNACIONAIS ENTRE 2004 E 2021 / Oséas Costa Oliveira Neto. -- Rio de Janeiro, 2025.
137 f.

Orientadora: Marília Bassetti Marcato.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2025.

1. Desigualdade Racial. 2. Segregação ocupacional. 3. Disparidades salariais. 4. Setor público. I. Marcato, Marília Bassetti , orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

Oséas Costa Oliveira Neto

SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA E DESIGUALDADE RACIAL NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: ANÁLISE DA SUB-REPRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA EM CARGOS DE DIRIGENTES NOS ENTES SUBNACIONAIS (2004 E 2021)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Rio de Janeiro, 26 de fevereiro de 2025

Profª. Drª. Marilia Bassetti Marcato - Orientadora
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Profª. Drª. Carolina Troncoso Baltar – Membro Externo
Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

Prof. Dr. Felix Garcia Lopez Junior – Membro Externo
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

À minha mãe (in memorian)

AGRADECIMENTOS

Diante da certeza de que nenhuma conquista é individual, mas sim coletiva, e que todo sucesso só é possível com o apoio de outras pessoas, tenho imensa gratidão pelo meu caminho ter cruzado com tantas pessoas incríveis e inspiradoras.

A minha mãe, por tudo. À minha grande companheira de vida, Clarisse Rosa, cuja presença foi essencial para a realização desta jornada acadêmica. À tia Glória, tia Rosário, Tia Conceição, Marina, Gustavo e ao pequeno Rael, pelo amor e apoio incondicional, sempre. À minha segunda família: Sonia, Maneco, Igor e Gabriel, por me inspirarem a buscar sempre a melhor versão de mim mesmo. À família que a vida me permitiu escolher: Karen, Nilo, Braulio, Luís e Plínio, por quem tenho uma imensa admiração. Aos irmãos Antonny, Itallo, Leandro e Vennícius, pela amizade e apoio constantes.

Ao Babá Rodrigo de Yemanjá, por não medir esforços para garantir que todas as bênçãos sempre me alcancem. A quem me incentivou em momentos diferentes neste percurso: Patrícia Sodré, Flávia Patrocínio.

Agradeço a toda a comunidade do programa de pós-graduação em Economia da UFRJ, em especial à turma do mestrado do primeiro semestre de 2022. Sou especialmente grato aos amigos Gustavo Costa, João, Laura e Thalita, e, sobretudo, à querida Naira, pelo companheirismo e por trazer leveza em todos os momentos durante o percurso.

À minha orientadora, Marilia Marcato, por sua orientação dedicada, cuidadosa e generosa, por sempre buscar abrir caminhos para mim e pelo apoio e compreensão às minhas decisões.

À banca examinadora deste trabalho, Carolina Baltar, Felix Lopez e Jaime Leon agradeço pela generosidade em todas as contribuições. Em especial, ao Felix, pela imensa gentileza com que me recebeu no Ipea, pelas conversas e pela constante disponibilidade em ajudar, que foram essenciais para a realização deste trabalho. Agradeço também ao Jaime pela inspiração transmitida na disciplina Capitalismo e Escravidão e por ser uma referência.

À Rede de Economistas Pretos e Pretas (REPP), cujo apoio e inspiração foram fundamentais para que eu seguisse em minha trajetória acadêmica e conquistasse meu lugar no mestrado. Em especial, agradeço a Alei Santos e Synthia Santana, que desempenharam papéis cruciais nesse caminho.

Aos amigos de trabalho Alvanei, Alexandre e Efren, pela paciência e compreensão durante o período em que precisei me dedicar ao mestrado.

À minha orientadora da graduação em Economia, Glória Moraes que sempre me incentivou a continuar estudando.

Ao Marcson, bolsista do Ipea, pela gentileza e disponibilidade em esclarecer todas as dúvidas sobre a base de dados sempre que necessário.

RESUMO

O setor público brasileiro reflete as desigualdades estruturais da sociedade, restringindo a ascensão de pessoas negras a cargos de maior prestígio e remuneração. Esta pesquisa busca caracterizar o fenômeno da segregação hierárquica no setor público brasileiro, com foco na sub-representação de indivíduos negros em posições de liderança e nas diferenças salariais entre dirigentes nas esferas estadual e municipal. Ao buscar compreender os mecanismos que contribuem para a sub-representação e as desigualdades raciais e de gênero nesses postos, apresenta-se a seguinte hipótese central: as disparidades salariais se acentuam à medida que avançamos para os quantis superiores de remuneração, sendo mais marcantes no Executivo estadual do que no municipal. Para alcançar o objetivo geral da pesquisa, foram empregadas duas metodologias principais. A primeira utiliza índices de segregação baseados em entropia, conforme a metodologia de Elbers (2021). A metodologia oferece ferramentas como o Índice de Informação Mútua (M) e o Índice de Theil (H). A segunda metodologia aplica regressões quantílicas, conforme Koenker e Bassett (1978), para analisar os determinantes salariais, permitindo estimar o efeito marginal das variáveis explicativas em diferentes *quantis* de remuneração. Os dados utilizados são provenientes da Relação Anual de Informações Sociais, disponibilizados pelo Atlas do Estado Brasileiro (Ipea), contemplando dirigentes do Executivo estadual e municipal para os anos analisados. A análise estatística descritiva dos dados revelou a subrepresentação de pessoas negras nos cargos de liderança municipal e estadual. Contudo, os índices de segregação indicaram uma tendência de redução global da segregação ocupacional entre 2004 e 2021, corroborando resultados de estudos anteriores. Apesar disso, limitações metodológicas dificultaram a avaliação detalhada da segregação em nível local, restringindo o escopo das conclusões. Em relação às diferenças salariais, os principais resultados apontam que as diferenças de gênero e raça apresentam padrões distintos na determinação salarial dos dirigentes municipais e estaduais. Ou seja, mulheres enfrentaram penalizações salariais progressivas ao longo dos quantis, com o impacto do gênero se sobrepondo ao da raça. Pessoas negras, por sua vez, enfrentaram desvantagens salariais em todos os quantis, mais intensas nos níveis superiores da distribuição. Particularmente, mulheres negras foram as mais penalizadas, enquanto homens negros apresentaram vantagem. As disparidades salariais foram mais pronunciadas no âmbito estadual, evidenciando que as desigualdades são mais acentuadas neste nível. Esses resultados destacam que as disparidades raciais e de gênero persistem na alta administração pública brasileira, mesmo com processos seletivos objetivos. Barreiras invisíveis ainda limitam o acesso de mulheres e pessoas negras aos cargos decisórios, perpetuando

desigualdades estruturais que demandam políticas públicas que promovam maior equidade nas estruturas de liderança do setor público.

Palavras-chave: Desigualdade racial; Segregação ocupacional; Disparidades salariais; Setor público.

ABSTRACT

The Brazilian public sector reflects the structural inequalities of society, restricting the advancement of black people to positions of greater prestige and pay. This research seeks to characterize the phenomenon of hierarchical segregation in the Brazilian public sector, focusing on the underrepresentation of black individuals in leadership positions and the salary differences between executives at the state and municipal levels. In seeking to understand the mechanisms that contribute to underrepresentation and racial and gender inequalities in these positions, the following central hypothesis is presented: salary disparities increase as we move towards the higher quantiles of pay, being more marked in the state than in the municipal executive. To achieve the general objective of the research, two main methodologies were employed. The first uses segregation indices based on entropy, according to the methodology of Elbers (2021). The methodology offers tools such as the Mutual Information Index (M) and the Theil Index (H). The second methodology applies quantile regressions, according to Koenker and Bassett (1978), to analyze the determinants of wages, allowing the estimation of the marginal effect of the explanatory variables in different quantiles of remuneration. The data used come from the Annual Report of Social Information, made available by the Atlas of the Brazilian State (Ipea), covering state and municipal executive leaders for the years analyzed. The descriptive statistical analysis of the data revealed the underrepresentation of black people in municipal and state leadership positions. However, the segregation indices indicated a trend of overall reduction in occupational segregation between 2004 and 2021, corroborating the results of previous studies. Despite this, methodological limitations made it difficult to assess segregation in detail at the local level, restricting the scope of the conclusions. Regarding wage differences, the main results indicate that gender and race differences present distinct patterns in determining the wages of municipal and state leaders. In other words, women faced progressive wage penalties across the quantiles, with the impact of gender outweighing that of race. Black people, in turn, faced wage disadvantages across all quantiles, more intense at the upper levels of the distribution. In particular, black women were the most penalized, while black men had a slight advantage. Wage disparities were more pronounced at the state level, showing that inequalities are more pronounced at this level. These results highlight that racial and gender disparities persist in senior public administration in Brazil, even with objective selection processes. Invisible barriers still limit the access of women and black people to decision-making positions, perpetuating structural inequalities that demand public policies that promote greater equity in public sector leadership structures.

Keywords: Racial inequality; Occupational segregation; Wage disparities; Public sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Variação da proporção de vínculos dos dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça 69
Figura 2 - Proporção da população no país, no serviço público, nos cargos dirigentes, por sexo e cor/raça (2021) 70
Figura 3 - Proporção de dirigentes municipais do poder executivo por escolaridade, sexo e cor/raça 71
Figura 4 - Proporção de dirigentes estaduais do poder executivo por escolaridade, sexo e cor/raça 72
Figura 5- Percentual de dirigentes municipais do executivo por sexo e cor/raça no primeiro e último quintil de remuneração 77
Figura 6 - Percentual de dirigentes estaduais do executivo por sexo e cor/raça no primeiro e último quintil de remuneração 77
Figura 7 - Segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo 80
Figura 8 - Segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo 81
Figura 9 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo 84
Figura 10 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo no primeiro e último quintil de remuneração 86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça 67
Tabela 2 - Proporção de dirigentes municipais e estaduais do poder executivo por faixa etária, sexo e cor/raça 72
Tabela 3 - Variação da proporção de dirigentes municipais por região, sexo e cor/raça 74
Tabela 4 - Variação da proporção de dirigentes estaduais por região, sexo e cor/raça 75
Tabela 5 - Remuneração média dos dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça 76
Tabela 6 - Segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo 79
Tabela 7 - Segregação ocupacional global dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo 81
Tabela 8 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo 83
Tabela 9 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo no primeiro e último quintil de remuneração 85
Tabela 10 - Descrição das Varíaveis 96
Tabela 11 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2004 100
Tabela 12 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2009 101
Tabela 13 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2015 103
Tabela 14 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2021 105
Tabela 15 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2004 106
Tabela 16 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2009 107
Tabela 17 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2015 108
Tabela 18 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2021 110

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DAS - Direção e Assessoramento Superiores

CDESS - Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável

Enap - Escola Nacional de Administração Pública

FCPEs - Funções Comissionadas do Poder Executivo

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IGE - Elasticidade Intergeracional de Renda

Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MGI - Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos

MIR - Ministério da Igualdade Racial

NES - Natureza Especial

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODS - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

PIB - Produto Interno Bruto

PL - Projeto de Lei

Pnad - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNAA - Pesquisa Nacional de Alimentação e Atividade Física

PNP - Plataforma Nilo Peçanha

Rais - Relação Anual de Informações Sociais

RFEPCT - Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

RH - Recursos Humanos

RIF-Regression - Recentered Influence Function Regression

Siape - Sistema Integrado de Administração de Pessoal

STF - Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 17
CAPÍTULO 1 - DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: REFERENCIAL TEÓRICO **22**
1.1 INTRODUÇÃO 22
1.2 ORIGENS DA DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO 24
1.3 MOBILIDADE INTERGERACIONAL 28
1.4 TEORIAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL 32
1.4.1 Introdução 32
1.4.2 Teorias Econômicas 33
1.4.3 Teorias Sociológicas 36
1.5 PANORAMA DA BUROCRACIA ESTATAL BRASILEIRA E SUAS HETEROGENEIDADES 41
1.5.1 Introdução 41
1.5.2 Características e dinâmicas da ocupação no setor público 42
1.5.3 Desigualdades remuneratórias 44
1.5.4 Reflexo das desigualdades sociais no setor público 45
1.5.5 Persistência das desigualdades raciais na Administração Pública 47
1.6 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 51
CAPÍTULO 2 - SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NA BUROCRACIA DIRIGENTE ESTADUAL E MUNICIPAL POR RAÇA (2004 – 2021) **54**
2.1. INTRODUÇÃO 54
2.2. SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL 55
2.3. REVISÃO DE LITERATURA SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO 56
2.4. REVISÃO LITERATURA SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO SETOR PÚBLICO 59
2.5. MATERIAL E MÉTODO: METODOLOGIA ELBERS 62
2.5.1 Metodologia 64
2.6. ESTATÍSTICA DESCRITIVA 67
2.7. RESULTADOS E DISCUSSÃO 79

2.8. CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 87
CAPÍTULO 3 - DIFERENÇAS SALARIAIS NA BUROCRACIA DIRIGENTE ESTADUAL E MUNICIPAL POR RAÇA (2004 - 2021) 88
3.1. INTRODUÇÃO 88
3.2. REVISÃO LITERATURA SOBRE DESIGUALDADE SALARIAL NO SETOR PÚBLICO UTILIZANDO REGRESSÃO QUANTÍLICA 89
3.3. MATERIAL E MÉTODO: REGRESSÃO QUANTÍLICA 93
3.3.1. Regressão Quantílica 93
3.4. RESULTADOS E DISCUSSÃO 98
3.5. CONSIDERAÇÕES PARCIAIS 112
CONSIDERAÇÕES FINAIS 115
REFERÊNCIAS 122

INTRODUÇÃO

A estrutura laboral do serviço público no Brasil fundamenta-se no princípio constitucional da isonomia, que busca assegurar igualdade de oportunidades a todos os cidadãos interessados em ingressar na administração pública. Para isso, adota mecanismos formais e objetivos de seleção, como os concursos públicos, que visam garantir que o acesso aos cargos seja baseado no mérito e não em critérios arbitrários. Além disso, o setor público estabelece normativas para assegurar paridade salarial entre funções de atribuições semelhantes e promove maior transparência nos processos seletivos, reduzindo a influência de fatores subjetivos nas decisões de contratação e progressão na carreira. Em teoria, essas medidas deveriam minimizar os efeitos da discriminação e mitigar desigualdades raciais no setor público. No entanto, a realidade demonstra que, apesar dessas garantias institucionais, o serviço público ainda reflete muitas das desigualdades estruturais da sociedade brasileira, incluindo a sub-representação de pessoas negras em cargos de maior hierarquia.

Assim, embora o setor público busque condições isonômicas, ele é permeado por heterogeneidades que afetam os grupos racialmente marginalizados. Um exemplo disso é a sub-representação da população negra, que, apesar de representar 55,4% da força de trabalho no Brasil em 2019, correspondia a apenas 51,4% dos ocupados no serviço público, sendo a maioria concentrada na esfera municipal (SILVA e LOPEZ, 2021). Além disso, pessoas negras têm menor probabilidade de ascender a cargos de maior hierarquia, remuneração e prestígio. Esse fenômeno está intimamente relacionado à segregação ocupacional, que reflete a distribuição desigual de grupos em diferentes ocupações e níveis hierárquicos. Dessa forma, as desigualdades raciais e de gênero presentes no setor público não apenas limitam o acesso a cargos de maior hierarquia, mas também impactam negativamente as trajetórias profissionais de mulheres e pessoas negras, restringindo suas oportunidades de ascensão e desenvolvimento na carreira.

A segregação ocupacional manifesta-se em duas dimensões principais: horizontal e vertical. A segregação horizontal refere-se à concentração desproporcional de determinados grupos em certas ocupações. Por sua vez, a segregação vertical ou hierárquica caracteriza-se pela predominância de grupos específicos, como homens brancos, em cargos elevados, enquanto mulheres e negros estão concentrados nos níveis mais baixos da estrutura laboral (OLIVEIRA; VIEIRA; BAETA, 2019). Esta última forma de segregação impede que pessoas negras acessem posições de comando e de burocracia dirigente, cristalizando barreiras estruturais e desigualdades raciais.

Uma das formas de compreender a segregação hierárquica é por meio da metáfora do "teto de vidro", uma barreira invisível, porém robusta, que dificulta a ascensão de mulheres e grupos racializados a cargos de maior remuneração e prestígio nas organizações (STEIL, 1997). A identificação deste fenômeno, segundo Cotter et al. (2001), baseia-se em quatro critérios fundamentais. Primeiramente, as desigualdades observadas referem-se a diferenças de gênero ou raça que não podem ser explicadas por outros fatores relevantes para o desempenho profissional. Em segundo lugar, essa desigualdade se intensifica em níveis hierárquicos superiores, sendo menos evidente nas posições iniciais da carreira. O terceiro critério indica que o teto de vidro não se limita à distribuição desigual entre os grupos nos cargos mais altos, mas também se manifesta nas menores chances de ascensão profissional para mulheres e pessoas racializadas. Por último, essa desigualdade aumenta progressivamente ao longo da trajetória profissional, consolidando barreiras estruturais que dificultam a progressão desses grupos no mercado de trabalho. Neste contexto, o preconceito e a discriminação de gênero e raça atuam como elementos centrais na manutenção dessas barreiras, resultando na menor presença desses grupos em posições de liderança e gestão.

A compreensão do fenômeno da discriminação requer uma análise multidisciplinar que contemple diferentes perspectivas teóricas. No campo da Economia, a discriminação racial é entendida como o tratamento desigual de pessoas com características similares baseado em sua raça ou etnia, podendo ser fundamentado em razões, experiências reais ou preconceitos. Já no campo das Ciências Sociais, além do tratamento diferenciado, a discriminação racial também abrange o impacto desigual- quando regras e procedimentos aparentemente neutros são construídos de forma a favorecer sistematicamente os membros de um grupo em detrimento de outro. Esta perspectiva mais abrangente é fundamental para compreender que a discriminação, embora possa ser motivada por preconceitos, estereótipos ou racismo, é um conceito distinto destes fenômenos e não pressupõe uma única causa subjacente. Tal entendimento permite uma análise mais estrutural da discriminação, reconhecendo tanto suas manifestações diretas quanto seus mecanismos institucionais mais sutis que perpetuam as desigualdades raciais no serviço público.

Diante desse cenário de desigualdades estruturais e discriminação no serviço público, torna-se fundamental analisar o perfil da burocracia dirigente e sua composição racial. Este segmento desempenha um papel estratégico no setor público, atuando como elemento crucial na formulação e implementação de políticas públicas. Ela representa o segmento intermediário entre a administração que entrega serviços diretamente ao cidadão e as instituições políticas responsáveis pela tomada de decisões governamentais. Este grupo não apenas executa funções

administrativas e de mediação com agentes políticos, mas também influencia diretamente o desenho e a execução de políticas públicas, sendo fundamental para a gestão pública efetiva (TELES e LOPEZ, 2023). No entanto, o processo de ocupação desses cargos estratégicos frequentemente envolve critérios discricionários e políticos, o que pode ampliar as barreiras de acesso para grupos historicamente marginalizados, especialmente a população negra.

A sub-representação de pessoas negras na burocracia dirigente é particularmente problemática, pois, segundo Pinheiro (2023), a segregação hierárquica não apenas impede a ascensão desse grupo a posições de maior prestígio e melhores salários, mas também limita sua participação nos processos decisórios e na formulação de políticas públicas. Esta exclusão sistemática tem raízes em causas estruturais profundas, incluindo discriminação racial institucionalizada e barreiras históricas que persistem mesmo em um ambiente teoricamente meritocrático.

A presente dissertação busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: de que forma a segregação hierárquica se configura no setor público brasileiro, considerando a representação de pessoas negras em cargos de liderança e as desigualdades salariais entre dirigentes das esferas estadual e municipal? Partindo dessa questão, este trabalho apresenta uma hipótese principal: postula que as diferenças salariais entre pessoas brancas e negras se acentuam nos quantis superiores da distribuição de remuneração, sendo essas disparidades mais pronunciadas nos cargos de liderança do Executivo estadual, onde os salários são, em média, mais elevados em comparação com o Executivo municipal. O objetivo geral deste estudo é investigar e caracterizar a segregação hierárquica no setor público brasileiro, com foco na sub-representação de pessoas negras em posições de liderança nas esferas estadual e municipal do Poder Executivo. Para alcançar esse objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos: revisar o arcabouço teórico sobre discriminação racial e suas implicações na perpetuação das desigualdades raciais; apresentar um panorama da burocracia estatal brasileira e suas heterogeneidades; caracterizar os cargos de liderança no Executivo Municipal e Estadual por meio de análises exploratórias dos dados; revisar a literatura empírica que retrata a desigualdade racial no setor público; analisar índices de segregação ocupacional e sua evolução temporal, com ênfase nos cargos de liderança do Executivo Municipal e Estadual; e examinar as disparidades salariais enfrentadas por homens e mulheres negras nos *quantis* salariais superiores desses cargos.

Além desta introdução e das considerações finais, esta pesquisa está dividida em três capítulos que abordam diferentes aspectos da desigualdade racial e de gênero na burocracia dirigente do setor público brasileiro. O capítulo 1 apresenta um referencial teórico sobre a sub-

representação de pessoas negras em cargos de liderança no setor público brasileiro. O capítulo parte de uma análise histórica dos impactos da abolição da escravatura e de como a ausência de políticas efetivas de inclusão social e econômica perpetuou desigualdades raciais até os dias atuais. São discutidas diferentes abordagens teóricas sobre discriminação e suas manifestações no mercado de trabalho, com destaque para um panorama das heterogeneidades da burocracia estatal brasileira e seus efeitos na reprodução das desigualdades. O capítulo examina, ainda, como o processo de abolição, marcado pela falta de medidas voltadas à integração dos ex-escravizados nas estruturas econômicas e sociais, resultou em sua exclusão das esferas mais dinâmicas da economia. Nesse sentido, buscou-se analisar a persistência das desigualdades raciais no Brasil pós-abolição, evidenciando como desvantagens socioeconômicas têm sido transmitidas de geração em geração, reforçadas por práticas discriminatórias..

No capítulo 2 buscou-se explorar os conceitos de segregação ocupacional e hierárquica, elementos essenciais para compreender as dinâmicas que sustentam as desigualdades no setor público. Esses conceitos são apresentados como ferramentas teóricas fundamentais para analisar a distribuição desigual de grupos em diferentes posições hierárquicas, contribuindo para uma visão crítica das barreiras estruturais enfrentadas pela população negra na administração pública. Para tanto, investigou-se a segregação ocupacional por gênero e raça nos cargos de dirigentes estaduais e municipais do poder executivo brasileiro. . O estudo utiliza dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) disponibilizada pela equipe do Atlas do Estado Brasileiro do Ipea para examinar múltiplas dimensões das disparidades existentes, incluindo a distribuição dos dirigentes por nível federativo, evolução temporal da proporção por sexo e raça, níveis de escolaridade, distribuição regional e remunerações médias. A metodologia emprega índices específicos para medir a segregação ocupacional, como o Índice de Informação Mútua e o Índice de Theil. A análise abrange os anos de 2004, 2009, 2015 e 2021, permitindo uma visão temporal das mudanças estruturais. O capítulo destaca como a predominância de grupos não representativos da diversidade social brasileira em espaços decisórios implica a exclusão de um conjunto expressivo de experiências e perspectivas, limitando a pluralidade no processo de formulação e implementação de políticas públicas.

O capítulo 3 foca nas diferenças salariais na burocracia dirigente estadual e municipal por raça no período de 2004, 2009, 2015 e 2021. Utilizando regressões quantílicas, o estudo analisa como as disparidades salariais se manifestam em diferentes níveis da distribuição salarial, com especial atenção às desvantagens enfrentadas por mulheres e pessoas negras. São consideradas variáveis como gênero, raça, nível educacional, idade, experiência, região geográfica e tipo de vínculo empregatício (permitindo diferenciar servidores de carreira

daqueles que são servidores sem vínculo.). A análise é realizada em cinco pontos distintos da distribuição salarial *(quantis* 0,10, 0,25, 0,50, 0,75 e 0,90), revelando como as desigualdades salariais variam em diferentes níveis hierárquicos. O capítulo destaca particularmente a situação das mulheres negras, que enfrentam uma dupla penalização, ocupando as posições mais desfavoráveis na hierarquia salarial, especialmente nos cargos de maior remuneração.

CAPÍTULO 1 - DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 INTRODUÇÃO

As desigualdades raciais no Brasil são um desafio histórico e estrutural que atravessam diversas áreas da sociedade, incluindo o funcionalismo público. Esse cenário resulta de um processo excludente que remonta ao período pós-abolição, quando não foram adotadas políticas de inclusão para integrar os ex-escravizados à economia. Sem acesso à terra, apoio governamental ou oportunidades formais de trabalho, a população negra foi marginalizada, permanecendo, em grande parte, em ocupações precárias e informais. Além disso, a limitação no acesso à moradia digna, educação de qualidade e serviços públicos básicos restringiu suas oportunidades de mobilidade social e ascensão profissional. Essas barreiras históricas geraram desigualdades persistentes no mercado de trabalho brasileiro, cujos efeitos negativos ainda se fazem presente. No setor público, essa exclusão se reflete na baixa representatividade de pessoas negras nos níveis hierárquicos mais elevados. Diante desse contexto, a análise da representatividade racial no setor público, especialmente em cargos de liderança e tomada de decisão, é essencial para compreender os mecanismos que perpetuam ou podem transformar essas desigualdades.

Segundo a OCDE (2022), o alto funcionalismo público é composto por aqueles que ocupam os cargos mais altos das burocracias administrativas e que lideram os servidores públicos na prossecução dos objetivos governamentais. Esse segmento da burocracia estatal, composta por cargos e funções comissionadas, pode ser denominado burocracia dirigente (TELES e LOPEZ, 2023). Conforme destacado por Pinheiro (2023), tanto no setor privado quanto no público, a seleção de candidatos para posições de liderança está sujeita a critérios discricionários. Além dos critérios aparentemente objetivos, como mérito e conformidade com requisitos pré-estabelecidos, essas escolhas também envolvem elementos subjetivos, como expectativas, percepções e pressuposições sobre disponibilidade, habilidades e adequação ao perfil, entre outros. Nesse contexto, a presença de preconceitos e discriminações influencia diretamente essas decisões, resultando na sub-representação de pessoas negras em cargos de maior hierarquia.

O objetivo deste capítulo é apresentar um referencial teórico que possibilite a investigação da sub-representação de indivíduos negros em cargos de liderança no setor público brasileiro. Esse fenômeno não ocorre de forma isolada, mas reflete desigualdades estruturais históricas que permeiam a sociedade brasileira. Apesar dos avanços institucionais e do princípio constitucional da isonomia, a presença de pessoas negras em posições estratégicas da

administração pública permanece limitada por diversos fatores, incluindo barreiras institucionais, vieses discriminatórios e desigualdades educacionais e socioeconômicas. Diante disso, torna-se fundamental compreender as causas e implicações dessa sub-representação, a fim de subsidiar iniciativas que promovam maior equidade na estrutura da administração pública.

Para isso, será analisado como o contexto histórico da abolição da escravatura no Brasil contribuiu para a perpetuação das desigualdades raciais, cujos efeitos ainda se fazem presentes no mercado de trabalho contemporâneo. Além disso, serão apresentadas diferentes abordagens teóricas para a compreensão da discriminação racial, destacando como as perspectivas econômicas e sociológicas oferecem interpretações distintas sobre os mecanismos da discriminação direta e indireta e seu papel na manutenção das desigualdades raciais ao longo do tempo.

Para delimitar o objeto de estudo desta pesquisa, traça-se um panorama da burocracia estatal brasileira e suas heterogeneidades, oferecendo uma visão abrangente das características do serviço público. São analisados o total de vínculos, o nível de escolaridade, a distribuição regional e a estrutura remuneratória, com destaque para suas assimetrias e desigualdades. Especial atenção é dada à forma como as disparidades do mercado de trabalho, especialmente as raciais, se manifestam no setor público.

Este capítulo está organizado em cinco seções, além desta introdução e das considerações parciais. Na seção 1.2, discute-se como a escravidão e seu processo de abolição no Brasil, sem medidas efetivas de integração social e econômica para os ex-escravizados, resultaram em sua exclusão das esferas mais dinâmicas da economia e da sociedade, perpetuando desigualdades raciais que se refletem até hoje no mercado de trabalho brasileiro. Na seção 1.3, analisa-se a persistência da desigualdade racial no Brasil pós-abolição, demonstrando como desvantagens socioeconômicas são transmitidas entre gerações e reforçadas por discriminação racial, resultando em menor mobilidade social para os negros. A seção 1.4 explora diferentes abordagens teóricas sobre discriminação que buscam explicar a persistência de desigualdades racial. A seção 1.5 analisa as características do funcionalismo público, evidenciando como as desigualdades da sociedade brasileira se reproduzem nesse setor. O texto destaca a sub-representação de pessoas negras, especialmente em cargos de liderança, decisão e alta remuneração na burocracia dirigente.

1.2 ORIGENS DA DESIGUALDADE RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Ao final do século XIX, o Brasil foi a última nação do continente a abolir a escravidão, destacando-se como aquela que recebeu o maior fluxo de indivíduos escravizados entre todas as nações das Américas. Mesmo em estimativas mais conservadoras, estima-se que cerca de 13 milhões de africanos em cativeiro foram transportados para o continente americano (THEODORO, 2022). Contudo, apesar da abolição, o Estado negligenciou a implementação de medidas visando à integração da população negra na sociedade da época. Os ex-escravizados viram-se limitados em sua cidadania, enfrentando condições habitacionais precárias e escasso acesso aos serviços públicos. Nenhuma iniciativa foi adotada para facilitar a aquisição de terras. No âmbito do mercado de trabalho, não existiram políticas de apoio e de inclusão direcionadas aos ex-escravizados, a fim de integrá-los como força de trabalho livre (THEODORO, 2022).

Dessa forma, sua absorção no mercado de trabalho ocorreu pelas bordas, preponderantemente em ocupações associadas ao subemprego e a informalidade (THEODORO, 2022). Para Hasenbalg (2005), as desigualdades raciais contemporâneas se devem à herança do escravismo e refletem principalmente a operação contínua de princípios racistas que afetaram diretamente a população negra no mercado de trabalho. De fato, de modo geral, a evidência empírica indica que os lugares que mais utilizaram trabalho escravo no passado apresentam maior desigualdade atualmente (PORTELLA; SOARES, 2023). As consequências desse legado histórico ainda são evidentes na estrutura do mercado de trabalho brasileiro, onde persistem desigualdades significativas entre brancos e negros

Dados recentes do mercado de trabalho brasileiro retratam a realidade desigual existente entre brancos e negros. No Brasil, segundo os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua de 2021, os pretos e pardos estão em maior situação de desalento e possuem taxas de desempregos superiores comparado com brancos (FEIJÓ, 2022). Osório (2021) mostrou que, ao longo do período entre 1986 e 2019, a renda média dos indivíduos brancos manteve-se consistentemente o dobro da renda de indivíduos negros. Além disso, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), utilizando a Pnad Contínua em 2022, o Brasil possui uma elevada taxa de informalidade [1]no mercado de trabalho,

[1] Para o cálculo da informalidade, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua considera várias categorias. Estas incluem empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregados domésticos sem carteira de trabalho assinada, empregadores sem registro no CNPJ, trabalhadores por conta própria sem registro no CNPJ e trabalhadores familiares auxiliares.

alcançando 40,1% da força de trabalho ocupada, sendo que as pessoas negras são maioria entre os informais (FEIJÓ, 2022).

Historicamente, o Brasil destaca-se por registrar uma das mais altas taxas de rotatividade laboral quando comparado a nações de padrões semelhantes (GONZAGA; PINTO, 2014), evidenciando, desse modo, a precariedade das condições de trabalho (THEODORO, 2022). No que diz respeito ao mercado de trabalho formal, 68% da força de trabalho brasileira tem rendimento efetivo de até 2 salários-mínimos. Sendo que dentre essa parcela, uma maioria expressiva é composta por indivíduos pretos e pardos (FEIJÓ, 2022). Mesmo no emprego formal há um grande diferencial nos salários: a diferença entre os salários do topo e da base é gigantesca. De acordo com estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (2006 apud THEODORO, 2022), os salários do topo no Brasil chegam a ser mais de 1700 vezes maiores que o salário-mínimo.

A fim de entender melhor a origem dessas desigualdades entre brancos e negros e de como elas impactam o mercado de trabalho, é importante examinar o processo de transição do sistema escravista para o trabalho assalariado no contexto brasileiro. Entre 13 de Maio de 1888 e 15 de novembro de 1889, o Brasil foi atravessado por duas grandes transformações: a abolição da escravatura e a Proclamação da República. No entanto, o rompimento com o estado Imperial e a aposta no regime republicano não significaram a formulação de uma sociedade mais democrática e inclusiva. O que se observou nas primeiras décadas da experiência republicana brasileira foi a edificação de um Estado Nacional que manteve a exclusão racial, social e política como engrenagem básica do seu funcionamento (SANTOS, 2022). O estado brasileiro não indenizou nem proprietários e muito menos recém libertos. A ausência de qualquer tipo de compensação para os egressos do cativeiro manteve os grandes latifúndios nas mãos dos antigos proprietários de escravos. Isso forçou os ex-escravizados a aceitarem as condições de trabalho impostas por seus antigos senhores ou a buscarem outras formas de sobrevivência. Esse cenário provocou um significativo êxodo rural, especialmente no Sudeste do país, nos anos subsequentes à abolição (SANTOS, 2022).

Um dos elementos que contribuíram para a exclusão dos ex-escravizados foi a Constituição promulgada em 1891, que determinava que, para ser um cidadão eleitor e compor o corpo político da Nação, o indivíduo não poderia ser mendigo nem analfabeto. Ocorre que em 1891 aproximadamente 80% da população brasileira era analfabeta. Em um contexto no qual a Constituição de 1891 não entendia a educação pública como um direito. Assim, o acesso da grande maioria dos brasileiros à vida política estava impedido, fato que contribuía para a marginalização sistemática dos egressos do cativeiro (SANTOS, 2022).

Embora houvesse, na época da transição para o trabalho assalariado, uma considerável reserva de mão de obra nacional, majoritariamente composta por negros e mestiços, optou-se pela utilização de trabalhadores imigrantes. A literatura que examina o processo de abolição é unânime ao destacar o desajuste social e econômico enfrentado pelos ex-escravizados. Conforme Theodoro (2008), Celso Furtado, em sua obra "A Formação Econômica do Brasil", ressalta a lógica econômica que motivou os empresários do setor cafeeiro a optarem pela imigração como estratégia. Para Furtado (2003), os indivíduos criados no sistema de escravidão não possuíam as habilidades necessárias para responder aos estímulos econômicos. Além disso, um argumento adicional para justificar a imigração europeia era a maior experiência dessas sociedades como sociedades industrializadas ou em pleno processo de industrialização (SANTOS, 2022). No entanto, Hasenbalg (2005) aponta que grande parcela dos imigrantes não dispunha de habilidades ou qualificações especiais, bem como carecia de recursos econômicos ou oportunidades educacionais diferenciadas. Estudos que analisam as origens dos imigrantes europeus apontam que a grande maioria era composta de pequenos agricultores, e não de trabalhadores urbanos (SANTOS, 2022). Sob essa perspectiva, imigrantes e não brancos compartilhavam a falta de qualificações, recursos econômicos e acesso a oportunidades educacionais.

Assim, na realidade, a promoção da imigração estava claramente fundamentada na ideologia do branqueamento sendo financiada e incentivada pelo Estado (THEODORO, 2008). Segundo Osório (2021), a composição étnica da população tornou-se uma preocupação para a construção da identidade nacional. Influenciadas por teorias racistas, as elites políticas e intelectuais convenceram-se de que indivíduos negros e pardos, que compunham a maioria da população, representavam um obstáculo ao desenvolvimento por serem considerados inferiores. Para impulsionar o progresso do país e estabelecer uma nação brasileira modelada segundo padrões europeus, acreditava-se ser necessário "aperfeiçoar a raça" da população, minimizando a presença de elementos negros e indígenas. Essa visão se consolidou em políticas que estimulavam a imigração europeia para “branquear” a população. O que se almejava com o branqueamento era garantir a prevalência dos elementos eugênicos “superiores” dos brancos europeus, diluindo as heranças africana e indígena na população miscigenada.

Segundo Theodoro (2008), durante o século XIX, o fluxo maciço de imigrantes europeus recebido pelo Sudeste, estimulado pelos governos estaduais, modificou a composição racial da população. De 1890 a 1930, mais de três milhões de europeus brancos imigraram para o Brasil. Isso equivale a 36% da população brasileira em 1890, que era de pouco mais de 14 milhões de pessoas (SOARES, 2008). A chegada dos imigrantes relegou a mão de obra nacional

a um segundo plano. Os imigrantes monopolizavam as oportunidades de avanço econômico e mobilidade social. Toda a população de cor, incluindo homens livres e ex-escravizados, foi inicialmente marginalizada, com relação à economia capitalista em formação. Fechou-se um espaço socioeconômico que, de outra maneira, teria estado disponível para os não brancos e o resto da força de trabalho nacional concentrados fora e dentro do Sudeste (HASENBALG, 2005).

Dessa forma, no contexto brasileiro, a abolição resultou na exclusão dos antigos escravizados das esferas e segmentos econômicos mais dinâmicos. Esse processo foi marcado tanto por uma ausência de políticas públicas em favor dos ex-escravos e da população negra livre, como pela implementação de iniciativas que contribuíram para que o horizonte de integração dos ex-escravos ficasse restrito às posições subalternas da sociedade (THEODORO, 2022). Essas condições contribuíram para a persistência da desigualdade racial no Brasil, inclusive no mercado de trabalho.

No entanto, refletir sobre as desigualdades raciais implica reconhecer que os diferentes marcadores sociais que definem um indivíduo—como gênero, raça, etnia e localização geográfica—não atuam isoladamente. Pelo contrário, se combinam e interagem, produzindo formas específicas de desigualdade. Nesse sentido, as mulheres negras são ainda mais penalizadas do que os homens negros quando se trata de desigualdades raciais, experimentando níveis mais acentuados de precarização e marginalização no mundo do trabalho.

É perceptível que as mulheres negras frequentemente ocupam posições destinadas a tarefas extenuantes e socialmente desvalorizadas, muitas vezes atuando nos bastidores. Isso leva à observação de que quanto maior a precariedade e invisibilidade do trabalho, maior é a presença de mulheres negras nessas funções (SARAIVA, 2021). Dado o caráter multifacetado da inserção da mulher negra no mercado de trabalho, torna-se indispensável uma abordagem interseccional. Conceito sistematizado pela feminista norte-americana Kimberlé Crenshaw (1989), a interseccionalidade busca compreender os impactos estruturais e dinâmicos da sobreposição de múltiplos eixos de opressão, como raça e gênero. É na intersecção dessas categorias que a sociedade brasileira naturaliza e reproduz lugares rigidamente estabelecidos para mulheres e homens negros (GONZALEZ, 1984).

Beatriz Nascimento (2019) destaca que analisar a posição da mulher negra no mercado de trabalho exige um resgate histórico, remontando à estrutura da sociedade brasileira. Durante a época colonial, essa sociedade se organizava de forma rigidamente estratificada, atribuindo papéis distintos a diferentes grupos sociais. Essa lógica hierárquica não apenas sobreviveu ao longo do tempo, mas segue determinando oportunidades e limitações para as mulheres negras.

E é a mulher negra que expressa mais radicalmente a perpetuação desse sistema de dominação, pois continua ocupando os mesmos espaços e desempenhando os mesmos papéis que lhe foram impostos desde a escravidão.

Segundo Lélia Gonzalez (1984), o trabalho doméstico é um dos exemplos mais emblemáticos dessa realidade. Essa atividade remunerada mantém um vínculo histórico e cultural com o trabalho reprodutivo realizado por mulheres escravizadas para atender às demandas de cuidado de seus "senhores". O processo de exclusão e discriminação que afeta as mulheres negras em vários aspectos da vida social, política e econômica se manifesta de maneira contundente no mercado de trabalho.

Olhando para os dados do DIEESE (2022), observa-se que as mulheres negras ocupam um espaço marginalizado no mercado de trabalho formal. Elas enfrentam maiores taxas de desemprego, níveis elevados de desalento e remunerações significativamente inferiores às das demais mulheres e dos homens em geral. Assim, a hierarquização das ocupações no cenário laboral não é apenas um reflexo das desigualdades históricas, mas um mecanismo ativo de sua reprodução, garantindo a permanência das disparidades raciais.

1.3 MOBILIDADE INTERGERACIONAL

Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva foram pioneiros na aplicação de técnicas estatísticas para medir as desigualdades de oportunidades entre brancos e não brancos no Brasil (CAMPOS, 2017). Seus estudos inovadores, utilizando dados do Censo Demográfico de 1960 e de pesquisas domiciliares, revelaram empiricamente a persistência da desigualdade racial no país, quase um século após a abolição. Os autores evidenciaram como a desigualdade racial era transmitida de uma geração para outra como desigualdade de classe, sendo posteriormente reforçada por mais discriminação racial, criando um ciclo de desvantagens cumulativas. Esse fenômeno se manifesta claramente no fato de que, como os negros são maioria entre os pobres, eles têm maior probabilidade de nascer na pobreza, sofrer as consequências da pobreza na primeira infância, enfrentar dificuldades na escola e, posteriormente, encontrar restrições nas oportunidades de ascensão socioeconômica (OSÓRIO, 2021). Dessa forma, os brasileiros negros estão presos a um ciclo de desvantagens cumulativas em termos de mobilidade social intergeracional (HASENBALG, 2005).

No que diz respeito à mobilidade intergeracional, esta mede o grau em que a posição socioeconômica dos pais influencia a trajetória dos filhos. Tal fenômeno pode ser analisado em diversas dimensões, sendo a renda e a educação as mais relevantes. Em essência, avalia-se a persistência dessas variáveis ao longo das gerações, comparando o nível de renda e escolaridade

entre pais e filhos. Vale ressaltar que, mais do que um indicador estatístico, a mobilidade intergeracional reflete o grau de equidade de oportunidades em uma sociedade, demonstrando até que ponto a posição de nascimento determina os resultados alcançados na vida adulta (PORTELLA; SOARES, 2023).

Um aspecto importante nesse contexto é que a diferença no investimento privado em educação entre famílias ricas e pobres se apresenta como um dos principais fatores que contribuem para a perpetuação do status econômico entre gerações. Isto ocorre porque pais com maior poder aquisitivo destinam mais recursos à educação dos filhos, garantindo-lhes melhores oportunidades acadêmicas e profissionais, o que reforça a reprodução das desigualdades sociais (MARQUES, 2024).

No contexto brasileiro, a renda dos indivíduos está fortemente relacionada à de seus pais, evidenciando uma relevante transmissão intergeracional da condição socioeconômica. Como consequência, filhos de famílias mais abastadas tendem a manter ou elevar seu padrão de vida, enquanto aqueles provenientes de famílias de baixa renda enfrentam maiores dificuldades para ascender economicamente. Este cenário limita a mobilidade social e dificulta a redução das desigualdades de renda no país (MARQUES, 2024).

A mobilidade intergeracional é um fenômeno complexo que também é influenciada por outros fatores, como o poder de barganha dos trabalhadores, o papel das instituições e os conflitos entre classes. Nessa perspectiva, a desigualdade não pode ser reduzida apenas à distribuição de atributos individuais, como a educação, mas deve ser analisada dentro de um contexto mais amplo de relações socioeconômicas e políticas (CRUZ; PERO, 2024, p.1). Complementarmente, a literatura evidencia uma relevante transmissão de status entre as gerações por meio do histórico familiar, afetando diretamente a determinação de salários, níveis educacionais e ocupações, o que reforça a persistência das desigualdades e limita as oportunidades de ascensão social (PERO; SZERMAN, 2008, p.2).

Um elemento crucial nessa dinâmica está relacionado às instituições, considerando que o Brasil apresenta uma combinação de altos retornos educacionais sobre a renda com um baixo investimento público em educação, o que restringe as oportunidades de ascensão social para grupos economicamente vulneráveis (MARQUES, 2024). Ademais, o grau de mobilidade intergeracional está diretamente relacionado ao nível de desigualdade de renda do país, refletindo a influência estrutural das instituições na manutenção das disparidades

socioeconômicas (CRUZ; PERO, 2024). Como resultado dessa configuração, muitos jovens de famílias de baixa renda enfrentam o dilema entre continuar os estudos ou ingressar precocemente no mercado de trabalho para contribuir com a renda familiar. Esta decisão forçada pela inserção laboral prematura, geralmente em empregos de baixa remuneração, perpetua um ciclo vicioso da pobreza e dificulta a ascensão social. Assim, a mobilidade ascendente torna-se ainda mais desafiadora para os mais pobres, agravando a desigualdade e dificultando a redistribuição de renda no país (MARQUES, 2024).

Este cenário de reprodução da desigualdade se intensifica por meio da estrutura socioeconômica, já que filhos de pais com maior nível socioeconômico tendem a manter ou até melhorar seus padrões de vida, enquanto os provenientes de famílias de baixa renda enfrentam obstáculos significativos à mobilidade social (MARQUES, 2024). No contexto brasileiro, a dependência entre a renda dos pais e dos filhos é elevada, indicando uma forte transmissão intergeracional de desigualdade (DE ANDRADE; DA CRUZ, 2010). O quadro se agrava ainda mais ao constatar que essa baixa mobilidade é ainda mais acentuada entre indivíduos não-brancos e mulheres, evidenciando a perpetuação de desigualdades estruturais que restringem as oportunidades de determinados grupos sociais (DE ANDRADE; DA CRUZ, 2010).

A rigidez da mobilidade intergeracional no Brasil tem sido objeto de diversas análises, revelando um cenário preocupante em que as condições socioeconômicas são amplamente transmitidas entre gerações. Pesquisas recentes utilizando dados das declarações de imposto de renda fornecidas pela Receita Federal do Brasil demonstram a gravidade da situação. Entre a geração nascida entre 1988 e 1990, uma criança cujos pais pertencem aos 20% mais pobres tem apenas 2,5% de chance de alcançar, na idade adulta, o grupo dos 20% mais ricos de sua geração. De maneira ainda mais alarmante, a probabilidade de essa criança permanecer entre os 20% mais pobres é de 46,1%. No outro extremo da pirâmide social, para os filhos de pais pertencentes aos 20% mais ricos, a chance de permanecer nesse grupo é de 48,5%, enquanto a probabilidade de cair para os 20% mais pobres é de apenas 4% (PORTELLA; SOARES, 2023).

Ao analisar dados mais recentes referentes a 2014, verifica-se que a elasticidade intergeracional de renda (IGE) varia entre 0,42 e 0,53, patamar superior ao observado nos países desenvolvidos com menor mobilidade, como os Estados Unidos (CRUZ; PERO, 2024). Nesse contexto, os filhos continuam preservando o status relativo de seus pais, demonstrando que, mesmo com a redução das desigualdades de rendimento, a transmissão intergeracional da posição econômica permanece rígida. A situação é particularmente expressiva no âmbito

educacional: em 2014, 73,4% dos filhos de pais com ensino superior também alcançaram esse nível de instrução, enquanto apenas 3% dos filhos de pais sem escolaridade conseguiram ingressar no ensino superior. Como agravante, para os indivíduos menos escolarizados, diante do aumento estrutural da escolaridade da população em geral, aqueles que não concluíram sequer o ensino fundamental tendem a reproduzir ainda mais a condição de pobreza de seus pais. É importante destacar que, embora a educação tenha se tornado mais bem distribuída ao longo do tempo, outras variáveis correlacionadas à origem social passaram a desempenhar um papel fundamental na determinação da posição dos indivíduos na distribuição de renda, mantendo a rigidez da mobilidade intergeracional (CRUZ; PERO, 2024).

O quadro torna-se ainda mais alarmante quando se observa o cenário internacional, no qual o Brasil se destaca negativamente, apresentando uma das menores mobilidades intergeracionais do mundo, superando apenas o Equador e o Peru. A gravidade dessa realidade é ainda mais evidente quando comparado a países com níveis semelhantes de desigualdade, como a África do Sul, cujo coeficiente de Gini é de 0,58. Nesse contexto, o Brasil demonstra uma mobilidade intergeracional ainda mais restrita, refletindo a profundidade das disparidades socioeconômicas no país (PERO; SZERMAN, 2008).

Apesar do cenário crítico, a evolução da rigidez da mobilidade intergeracional no Brasil apresenta algumas transformações positivas nas últimas décadas, mesmo que a estrutura social continue marcadamente rígida. Estas melhorias são evidenciadas através de uma redução da IGE, que diminuiu de aproximadamente 0,65-0,77 em 1996 para 0,42-0,53 em 2014, indicando uma tendência de melhora na mobilidade relativa (CRUZ; PERO, 2024).

Segundo Cruz e Pero (2024), ao comparar as mudanças ocorridas entre 1996 e 2014, diversos fatores contribuíram para essa transformação, sendo a distribuição de renda um dos mais relevantes.. Em particular, a redução das desigualdades salariais ocorreu predominantemente na base da distribuição, acompanhada de um aumento estrutural dos rendimentos médios e um achatamento da desigualdade de rendimentos do trabalho. No campo educacional, verificou-se um avanço expressivo na mobilidade estrutural, com uma maior mobilidade ascendente e uma elevação geral do nível de escolaridade da sociedade brasileira (CRUZ; PERO, 2024).

Contudo, alguns aspectos da rigidez intergeracional persistem. Um indicador significativo é que, em termos de posição na distribuição de renda, os filhos continuam

preservando o status relativo de seus pais, evidenciando que a ascensão social ainda é limitada para muitos. Ademais, a educação, embora fundamental para a melhoria dos indicadores, não explica completamente a evolução da elasticidade intergeracional de renda, sendo que outros fatores correlacionados à origem dos indivíduos contribuem para manter a estrutura social brasileira marcadamente rígida (CRUZ; PERO, 2024).

As disparidades se intensificam quando as dimensões raciais são analisadas, onde a literatura sobre mobilidade intergeracional mostra que os negros enfrentam maiores dificuldades para ascender socialmente em comparação aos brancos. Esta realidade é tão significativa que a existência e persistência dessas diferenças raciais na mobilidade intergeracional tornam impossível eliminar as disparidades de renda entre raças, mesmo a longo prazo (PORTELLA; SOARES, 2023). Tal fenômeno resulta dos efeitos de práticas discriminatórias e mecanismos racistas, que resultam em oportunidades mais limitadas para negros em comparação aos brancos de mesma origem social (HASENBALG, 2005). Dados recentes confirmam esta tendência, mostrando que negros têm menor possibilidade intergeracional que brancos, com 52,8% de chance de permanecer entre os 20% mais pobres e apenas 2% de chance de subir para os 20% mais ricos, enquanto, para brancos, essas probabilidades são de 33,7% e 3,4%, respectivamente (BRITTO et al., 2022).

1.4 TEORIAS SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL

1.4.1 Introdução

Nesta seção, discutiremos alguns modelos e teorias que buscam explicar como determinadas minorias raciais podem ser prejudicadas por comportamentos discriminatórios. Para tanto, utilizaremos a abordagem apresentada por Nascimento, Portella e França (2023), que categoriza as explicações em quatro grupos de teorias. Duas dessas abordagens são amplamente adotadas na economia, enquanto as outras duas predominam na sociologia, cada uma oferecendo uma perspectiva distinta sobre a discriminação e seus impactos sobre os indivíduos. As teorias econômicas concentram-se nas ações individuais e nos mecanismos de mercado, enquanto as sociológicas enfatizam as estruturas sociais e os processos institucionais. Apesar dessas diferenças, há pontos de convergência entre elas. A discriminação baseada em gosto e a discriminação estatística, ambas oriundas da economia, compartilham o foco nas decisões individuais e nas interações de mercado. Por outro lado, as abordagens sociológicas — discriminação institucional e discriminação sistêmica — apresentam sobreposições, pois práticas institucionais discriminatórias podem reforçar e perpetuar padrões sistêmicos de

desigualdade. Independentemente da abordagem teórica, todas essas formas de discriminação resultam em efeitos cumulativos que geram ciclos de desvantagem, dificultando a reversão das desigualdades sociais ao longo do tempo.

Segundo Lang e Jee-Yeon (2012), no campo da economia, a discriminação racial é entendida como o ato de tratar pessoas com características iguais de forma desigual, com base em sua raça ou etnia. Esse tratamento desigual pode ser fundamentado em razões, experiências reais ou preconceitos. No entanto, no campo das ciências sociais, esse conceito é expandido (NASCIMENTO; PORTELLA; FRANÇA, 2023). De acordo com o National Research Council (2004), além de incluir o tratamento diferenciado, a discriminação racial também abrange o impacto díspar. Esse segundo componente ocorre quando indivíduos são tratados igualmente de acordo com um conjunto de regras e procedimentos que, embora aparentemente neutros, são construídos de forma a favorecer os membros de um grupo em detrimento de outro. Como consequência, essas regras e procedimentos produzem ou reforçam a desvantagem racial (PAGER; SHEPHERD, 2008). Segundo Pager e Shepherd (2008), a discriminação é distinta do preconceito racial (atitudes), dos estereótipos raciais (crenças) e do racismo (ideologias) que também podem estar associados à desvantagem racial. A discriminação pode ser motivada por preconceitos, estereótipos ou racismo, mas a definição de discriminação não pressupõe qualquer causa subjacente única.

Além de definir discriminação racial, é importante diferenciar os conceitos de discriminação direta e indireta. Segundo Nascimento, Portella e França (2023), a discriminação direta refere-se ao tratamento diferenciado baseado em uma característica específica, mesmo quando todas as outras condições são iguais. Em contraste, a discriminação indireta opera por meio do acúmulo de disparidades que ocorrem em diferentes estágios e dimensões da vida. Esses conceitos serão explorados nas seções seguintes a partir das teorias econômicas, no caso da discriminação direta, e das teorias sociológicas, no caso da discriminação indireta.

1.4.2 Teorias Econômicas

1.4.2.1 Discriminação baseada em gosto

Segundo Lang e Jee-Yeon (2012), a discussão sobre modelos baseados em gosto tem origem no trabalho de Becker (1971). No modelo clássico de Becker, empregadores, trabalhadores ou consumidores brancos demonstram aversão a interações com pessoas negras e estão dispostos a arcar com custos para evitá-las.

Nesse modelo, os empregadores maximizam sua utilidade, que depende positivamente do lucro obtido e negativamente do número de trabalhadores negros contratados. Além disso, assume-se que trabalhadores negros e brancos são substitutos perfeitos e possuem produtividade equivalente.

O custo assumido pelos empregadores discriminadores implica que eles tendem a oferecer salários mais altos para trabalhadores brancos. Como resultado, esses empregadores obtêm lucros menores em comparação aos não discriminadores, que, ao contratarem trabalhadores negros, pagam salários mais baixos e, consequentemente, ampliam seus lucros.

A longo prazo, se houver livre entrada no mercado e retornos constantes de escala, os empregadores não discriminadores expandirão suas operações a ponto de absorver toda a força de trabalho negra, eliminando a necessidade de que trabalhadores negros sejam empregados por empregadores discriminadores. Esse processo levaria, em última instância, à eliminação da disparidade salarial.

No entanto, segundo Charles e Guryan (2008), as previsões de longo prazo do modelo de Becker—que sugeriam a eliminação da disparidade salarial entre trabalhadores brancos e negros—não se concretizaram. Pelo contrário, a desigualdade salarial entre homens brancos e outros grupos no mercado de trabalho permaneceu ao longo do tempo. Para testar essa hipótese empiricamente, os autores analisaram dados do mercado de trabalho dos Estados Unidos. Eles constataram que, embora o preconceito declarado tenha diminuído significativamente nas últimas três décadas, essa redução não foi acompanhada por uma queda proporcional no diferencial salarial entre negros e brancos. Seus resultados sugerem que o preconceito racial entre brancos explica até um quarto dessa diferença salarial.

1.4.2.2 Discriminação estatística

De acordo com Fang e Moro (2011), a discriminação estatística é um fenômeno no qual empregadores ou tomadores de decisão utilizam características observáveis dos indivíduos como um substituto para características não observáveis. As características observáveis são traços físicos facilmente reconhecíveis, usados na sociedade para categorizar grupos demográficos por raça, etnia ou gênero. Já as características relevantes dos indivíduos, que não são observáveis (mas que são relevantes para os empregadores), incluem informações sobre produtividade, qualificações e propensão a se envolver em atividades criminosas, entre outras. De acordo com Fang e Moro (2011), em contraste com as teorias de discriminação baseadas no

gosto em que os discriminadores são explicitamente preconceituosos, nas teorias de discriminação estatística é assumido que se trata apenas de empregadores que desejam maximizar seus ganhos e que, portanto, utilizam racionalmente estatísticas de grupos como substitutos dessas características não observadas.

Para Fang e Moro (2011), embora todos os modelos de discriminação estatística compartilhem essas características, há diferenças importantes que sugerem distintas explicações para a desigualdade entre grupos. Os dois artigos seminais na literatura sobre discriminação estatística, Phelps (1972) e Arrow (1973), oferecem diferentes perspectivas sobre essa desigualdade. Em Phelps (1972), e na literatura que dele se originou, a fonte da desigualdade são as diferenças exógenas inexplicáveis entre grupos de trabalhadores**,** juntamente com informações imperfeitas dos empregadores sobre a produtividade dos trabalhadores. Se os empregadores acreditam que os trabalhadores de um grupo minoritário têm, em média, um desempenho inferior aos trabalhadores do grupo dominante, então a resposta racional dos empregadores é tratar de forma diferente os trabalhadores do grupo minoritário.

Por exemplo, de acordo com Fang e Moro (2011), se os empregadores acreditam, com base em experiências anteriores, que jovens trabalhadoras têm menos dedicação ao mercado de trabalho do que os homens (possivelmente devido a uma maior responsabilidade na criação dos filhos, devido à divisão desigual das tarefas sociais), esses empregadores podem hesitar em investir na formação de capital humano específico para as mulheres, mesmo que elas sejam igualmente qualificadas em comparação aos homens. Segundo Fang e Moro (2011), no modelo de discriminação estatística, a incapacidade dos empregadores de observar a verdadeira dedicação individual ao mercado de trabalho os leva a se basear na média do grupo. Isso dificulta que as mulheres alcancem posições mais elevadas e gera diferenças de gênero no mercado de trabalho.

Fang e Moro (2011) apontam que, na literatura originada de Arrow (1973), as diferenças médias dos grupos no agregado são derivadas endogenamente em equilíbrio, sem assumir quaisquer diferenças exógenas entre os grupos. Nesta vertente da literatura, os tomadores de decisão mantêm crenças assimétricas sobre algumas características relevantes dos membros de diferentes grupos. Essas crenças podem ser chamadas de "profecias autorrealizáveis". No exemplo das disparidades de gênero no mercado de trabalho, mesmo que as mulheres tenham um bom nível educacional, elas podem investir menos em suas carreiras ao perceberem que não serão devidamente recompensadas. Isso perpetua o julgamento negativo dos empregadores que praticam discriminação estatística.

1.4.3 Teorias Sociológicas

Segundo Small e Pager (2020), embora a discriminação baseada em gosto e a discriminação estatística sejam diferentes em aspectos importantes, ambas as teorias concordam em um ponto central: para que a discriminação ocorra, um indivíduo deve decidir tratar de forma diferente pessoas de origens distintas (mesmo que a decisão seja motivada por um preconceito inconsciente). Como resultado, as teorias econômicas de discriminação não consideram o que as teorias sociológicas chamam de "discriminação institucional" ou "discriminação estrutural". Esses conceitos se referem à possibilidade da discriminação racial ocorrer para além das ações individuais. Além disso, tais modelos não consideram a possibilidade de que preconceitos também possam influenciar outras áreas da vida que não são necessariamente mediadas pelos mercados, mas que ainda assim têm impactos prejudiciais significativos para minorias raciais (NASCIMENTO; PORTELLA; FRANÇA, 2023).

Segundo Small e Pager (2020), infelizmente, os conceitos de "discriminação institucional" ou "discriminação estrutural" não são utilizados de maneira consistente em todas as ciências sociais sendo, frequentemente, empregados de forma ambígua pelo público de forma geral. No entanto, essas teorias continuam sendo importantes porque um conjunto substancial de evidências sugere que limitar o estudo da discriminação apenas às ações de indivíduos potencialmente preconceituosos subestima drasticamente a complexidade desse fenômeno e seu impacto na desigualdade social.

1.4.3.1 Discriminação institucional

Segundo Small e Pager (2020), a "discriminação institucional" refere-se ao tratamento diferenciado baseado em características como raça e gênero, perpetrado por organizações ou estabelecido por leis. Esta discriminação pode ser causada por procedimentos organizacionais ou pelo cumprimento da lei e pode assumir várias formas diferentes. Importante destacar que a discriminação institucional não necessariamente resulta de preconceitos pessoais, suposições sobre características de grupos ou racismo implícito.

Para Small e Pager (2020), organização é um conjunto de pessoas e práticas institucionais formalmente organizadas em torno de um propósito global. Os exemplos incluem bancos, universidades, igrejas, creches, agências imobiliárias, sindicatos, dentre outros. Uma prática pode ser “institucional” normativa ou cognitivamente, no sentido de que pode ser moldada por normas ou “cognições” (Small, 2009). Uma norma é uma expectativa formal ou informal de comportamento que as pessoas na organização se sentem compelidas a seguir. As

organizações podem discriminar ao implementar práticas, formais ou informais, que tratam pessoas de diferentes raças de maneira distinta. Isso pode ocorrer independentemente de tais práticas serem motivadas por preconceito ou de os gestores, diretores ou funcionários que as seguem serem, eles próprios, racialmente preconceituosos (SMALL; PAGER, 2020).

Um exemplo de discriminação institucional no mercado de trabalho, onde a perpetuação da desigualdade ocorre independentemente das ações individuais, é o uso de indicações e referências informais para contratações. Esse método é frequentemente utilizado por empregadores que não desejam gastar muito tempo ou dinheiro no recrutamento de novos empregados. A literatura sociológica documenta que, em geral, as redes sociais entre pessoas seguem o princípio da homofilia, onde o contato entre semelhantes ocorre com mais frequência do que entre diferentes. Em outras palavras, as pessoas tendem fortemente a ter amigos da mesma raça (MCPHERSON; SMITH-LOVIN; COOK, 2001). Assim, em uma organização racialmente homogênea composta por indivíduos não preconceituosos, que baseia suas contratações em referências, haverá uma tendência a contratar poucas pessoas de outras raças. Nesse sentido, a organização se torna institucionalmente discriminatória, pois indivíduos de diferentes raças têm poucas chances de conseguir um emprego nesses ambientes (SMALL; PAGER, 2008). Em um estudo realizado por Mouw (2002), utilizando dados sobre práticas de contratação de empresas em cidades dos Estados Unidos para modelar o processo de segregação racial entre empresas, constatou-se que o uso de referências de funcionários reduziu em 75% a probabilidade de contratar um trabalhador negro, aumentando assim o nível de segregação entre empresas.

No Brasil, conforme Vinuto (2023), a dinâmica do encarceramento revela profundas desigualdades raciais. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023), em 2022 havia 826.740 pessoas presas no Brasil, das quais 68,2% eram negras, enquanto esse grupo representava 56,1% da população brasileira no segundo trimestre de 2023, segundo a Pnad Contínua. Para Vinuto (2023), essa disparidade nas taxas de encarceramento entre brancos e negros resulta de inúmeras interações entre acusados, policiais, juízes, advogados e promotores. No entanto, essa desigualdade nem sempre é intencional, já que muitos operadores do sistema de Justiça Criminal e Segurança Pública não escolhem deliberadamente punir mais as pessoas negras do que as brancas. Além disso, não há dados oficiais indicando que pessoas negras cometem mais crimes do que pessoas brancas. No entanto, o sistema de justiça prisional continua a afetar desproporcionalmente os indivíduos negros.

Um outro aspecto da discriminação institucional é o impacto direto que às leis podem ter sobre a desigualdade racial podendo ter consequências que duram por múltiplas gerações.

De acordo com Small e Pager (2020), um exemplo é o caso de leis que, no passado, foram explicitamente motivadas pelo preconceito racial – ou seja, que surgiram da discriminação baseada no gosto ou no preconceito – mas que permanecem em vigor apesar de suas consequências negativas sobre a população negra. Um dos casos mais significativos diz respeito ao direito de voto nos Estados Unidos, onde muitas leis estaduais atualmente privam criminosos presos ou pessoas que já foram condenadas por um crime do direito ao voto. Embora essas leis de privação não mencionem a raça e sejam consistentes com a Constituição dos EUA – que prevê a redução do direito de voto como resultado de "participação em rebelião ou outro crime" – elas afetam desproporcionalmente os afro-americanos. Assim, o caso da privação de direitos dos criminosos ilustra que a discriminação institucional pode ser perpetrada não apenas por organizações, como empregadores no mercado de trabalho, mas também pela legislação.

1.4.3.2 Discriminação sistêmica

As características estruturais de uma sociedade podem gerar desigualdades por meio do funcionamento normal de seus sistemas culturais, econômicos e políticos. Conforme argumentam Pager e Shepherd (2008), a maior parte das pesquisas sobre discriminação se concentra na interação entre indivíduos ou pequenos grupos. Essa abordagem facilita a identificação da discriminação, pois a conceitua em termos das ações de pessoas específicas, cujas atitudes e preconceitos influenciam seu comportamento em relação aos membros de grupos minoritários. Esse tratamento diferenciado, baseado em características individuais e dirigido a grupos historicamente desfavorecidos, é denominado discriminação direta.

Por outro lado, a discriminação indireta opera de maneira mais difusa, manifestando-se por meio do acúmulo de desigualdades ao longo de diferentes estágios e dimensões da vida. É fundamental reconhecer que esses processos ocorrem dentro de um contexto social mais amplo. Membros de grupos raciais minoritários podem ser sistematicamente prejudicados não apenas por atos intencionais de indivíduos, mas também por um sistema de oportunidades e restrições que, de maneira estrutural, favorece o sucesso de determinados grupos em detrimento de outros.

Segundo Nascimento, Portella e França (2023), essa forma de discriminação é denominada discriminação sistêmica. No entanto, o termo é frequentemente empregado de maneira menos rigorosa, tanto pelo público em geral quanto por alguns acadêmicos, sendo comumente utilizado para descrever conceitos como racismo estrutural e discriminação

estrutural (Pager e Shepherd, 2008). O conceito de racismo estrutural[2], tal como frequentemente utilizado no senso comum, tende a abranger também a discriminação direta, o que pode levar a imprecisões na delimitação desses fenômenos. Para evitar essa sobreposição e assegurar maior precisão conceitual, Nascimento, Portella e França (2023) propõem o uso do termo discriminação sistêmica. Essa forma de discriminação envolve um conjunto de políticas e práticas que resultam na desvantagem sistemática de determinados grupos (Pager & Shepherd, 2008). Pager e Shepherd (2008) identificam três formas de discriminação estrutural, por meio das quais as desigualdades entre grupos sociais são estruturadas e perpetuadas ao longo do tempo. A primeira conceitualização de discriminação estrutural refere-se ao legado histórico de ações discriminatórias que originaram as desigualdades atuais. Segundo Pager e Shepherd (2008), as raízes das disparidades de riqueza racial contemporâneas estão bem documentadas. Nos Estados Unidos, os autores citam exemplos como a negação sistemática de serviços financeiros (empréstimos e seguros), políticas habitacionais racialmente direcionadas e outras formas de discriminação ativa nos mercados de habitação e crédito. Essas práticas afetam a capacidade das famílias de transferir recursos, resultando em profundas implicações de longo prazo na vida dos indivíduos (DARITY, 2015). Outro exemplo é a menor quantidade de recursos para apoiar o ensino superior, que cria uma série de efeitos indiretos limitando a capacidade das pessoas de alcançar segurança econômica (Farrell, Greig & Sullivan, 2020). Essas práticas históricas são, por si só, suficientes para manter níveis extraordinariamente elevados de desigualdade de riqueza. Segundo Conley (1999), mesmo que todas as formas contemporâneas de discriminação fossem eliminadas, ainda persistiriam enormes disparidades de riqueza racial. Essas disparidades, por sua vez, estão na raiz das desigualdades raciais na escolaridade, no emprego e em outras dimensões sociais.

A segunda conceitualização da discriminação diz respeito às políticas e práticas contemporâneas que sistematicamente prejudicam certos grupos. Exemplos paradigmáticos de discriminação estrutural incluem o sistema de castas na Índia, o apartheid na África do Sul e as leis de Jim Crow nos Estados Unidos – exemplos de sociedades onde as leis e instituições culturais criavam e aplicavam desigualdades sistemáticas com base no pertencimento a

[2] Segundo Assunção (2023), no Brasil o conceito de racismo estrutural ganha força no contexto de divulgação da editora Letramento (com organização de Djamila Ribeiro), com diversos livros em formato pocket sobre o "racial", a partir da obra Racismo Estrutural (2018) do Silvio Almeida. Almeida critica as concepções de racismo individual—entendido como um fenômeno ético ou psicológico, atribuído a indivíduos ou grupos isolados—e de racismo institucional, que resulta do funcionamento das instituições e da distribuição desigual de privilégios e desvantagens com base na raça. O autor argumenta que o racismo é sempre estrutural, ou seja, está intrinsecamente ligado à organização econômica e política da sociedade, moldando suas dinâmicas de maneira inescapável. Dessa forma, ele sustenta que o racismo não apenas influencia, mas também cria as condições sociais que perpetuam a discriminação sistemática de grupos racializados, seja de forma direta ou indireta.

determinados grupos. Embora os vestígios de Jim Crow tenham desaparecido há muito tempo nos Estados Unidos, ainda existem características na sociedade americana que podem contribuir para formas persistentes de discriminação estrutural. Um exemplo é a oferta de educação pública nos Estados Unidos. De acordo com Orfield e Lee (2005), mais de 60% dos estudantes negros e latinos frequentam escolas onde a maioria dos alunos provém de famílias de baixa renda, em comparação com 30% dos asiáticos e 18% dos brancos. Essas instituições enfrentam uma concentração de desvantagens: acesso limitado a recursos, um corpo docente menos estável, menos qualificado e com menos experiência. Fatores que geram uma série de desigualdades futuras. Assim, existem políticas que, mesmo sem uma intenção discriminatória deliberada, podem estruturar e reforçar as desigualdades sociais existentes, resultando em implicações significativas para as desigualdades raciais duradouras.

A terceira conceitualização refere-se aos efeitos da discriminação que ocorrem em um determinado momento, mas que podem gerar uma série de consequências negativas para o indivíduo, resultando em processos de desvantagens acumulativas ao longo do tempo ampliando os efeitos iniciais. Segundo Oliver e Shapiro (1997), embora a segregação nos Estados Unidos tenha diminuído desde 1980, a população negra ainda enfrenta segregação urbana, sendo frequentemente relegada às periferias das cidades e a outros territórios vulneráveis. Além disso, há evidências de acesso restrito ao mercado imobiliário para negros, que recebem menos informações sobre as unidades habitacionais e têm menos oportunidades de visitá-las. Bancos também recusam empréstimos habitacionais a negros qualificados mais frequentemente do que a brancos com qualificações semelhantes e, quando aprovados, cobram taxas de juros mais altas. Essas práticas perpetuam desigualdades, dificultando o acesso à saúde, emprego e outras oportunidades econômicas.

Um outro exemplo, segundo Nascimento, Portella e França (2023), seria o caso de um gerente preconceituoso que aloca tarefas simples para mulheres e pessoas negras, enquanto atribui as mais importantes aos homens brancos. Na efetivação, o RH, sem preconceitos, avalia apenas as tarefas executadas, ignorando a discriminação inicial do gerente. Isso perpetua a desigualdade, pois as políticas de promoção não corrigem a discriminação na alocação de tarefas, resultando em desigualdades que surgem desde o início da contratação.

Para Pager e Shepherd (2008) é difícil captar as consequências estruturais e cumulativas da discriminação utilizando modelos de investigação tradicionais, sendo necessários avanços nesta área. Nesse sentido, em trabalho recente, os economistas Bohren, Hull e Imas (2022) desenvolveram um arcabouço teórico para investigar a discriminação sistêmica, unificando diferentes formas de discriminação em uma estrutura comum. Este arcabouço permite uma

análise comparativa entre a noção canônica de discriminação direta na economia e conceitos mais amplos de discriminação provenientes de outros campos do conhecimento. O trabalho formaliza dois componentes fundamentais: a discriminação total, que engloba tanto elementos diretos quanto sistêmicos da discriminação, permitindo uma compreensão mais abrangente do fenômeno discriminatório.

Neste contexto, a discriminação direta manifesta-se através do tratamento diferencial explícito de grupos protegidos, baseando-se especificamente na identidade do grupo, enquanto a discriminação sistêmica captura as disparidades que surgem indiretamente entre indivíduos igualmente qualificados, resultantes de interações em diferentes períodos ou domínios que geram diferenças em características não-grupais relevantes. Para operacionalizar estes conceitos, os autores introduziram duas ferramentas analíticas importantes: uma nova decomposição Kitagawa-Oaxaca-Blinder, que permite separar a discriminação total em seus componentes diretos e sistêmicos, e um desenho experimental denominado "Iterated Audit", que possibilita a mensuração da discriminação sistêmica em contextos em que a qualificação escolhida pelo pesquisador é observável.

1.5 PANORAMA DA BUROCRACIA ESTATAL BRASILEIRA E SUAS HETEROGENEIDADES

1.5.1 Introdução

Segundo Neto e Severian (2023), em 2008, a proporção de trabalhadores no setor público em relação ao setor privado era, em média, 15% nos países da OCDE, enquanto no Brasil esse percentual correspondia a 8%. Em 2013, a média da OCDE aumentou para 19%, enquanto o Brasil alcançou 12%. Embora tenha ocorrido um crescimento ao longo do período, o país permaneceu abaixo da média da OCDE, evidenciando um nível de emprego público inferior ao observado nas economias desenvolvidas. Esse padrão reflete uma característica histórica do Brasil, onde a participação do setor público na força de trabalho sempre foi relativamente baixa em comparação aos países desenvolvidos. No Brasil do século XX, a necessidade de prover serviços para uma população em rápida urbanização tornou-se urgente durante o período de industrialização e modernização entre as décadas de 1930 e 1980, o que justificou a expansão do emprego público (NETO; SEVERIAN, 2023). A partir dos anos 1950, o emprego público começou a se expandir em resposta à industrialização e urbanização acelerada do país, seguindo um padrão semelhante ao dos países desenvolvidos. Ainda que, a participação do emprego público no Brasil nunca tenha atingiu os níveis observados nesses países (NETO; SEVERIAN, 2023). Em 1988, foi promulgada a nova Constituição, conhecida

como “cidadã”, devido ao seu ideal de que o crescimento econômico não poderia mais ser a prioridade máxima sem o combate simultâneo às desigualdades sociais e à pobreza. Durante os debates constituintes, surgiu a proposta de estabelecer sistemas universais para saúde, educação e assistência social, ideia que foi amplamente adotada pela nova Constituição.

A partir de então, tornou-se um objetivo essencial do país implementar políticas sociais coordenadas pelo governo federal, com a participação dos governos subnacionais na sua execução. Esses objetivos demandaram a expansão do emprego público para garantir sua implementação eficaz (NETO; SEVERIAN, 2023). Apesar dos avanços alcançados na prestação de serviços pela burocracia brasileira, ainda persistem muitos desafios e obstáculos na redução das desigualdades dentro do serviço público. Esta seção oferece uma visão abrangente das características do serviço público em termos de total de vínculos, nível de escolaridade, composição regional e remuneração, destacando suas heterogeneidades e desigualdades, com um foco especial nas disparidades raciais presentes na sociedade brasileira que se refletem no setor público.

1.5.2 Características e dinâmicas da ocupação no setor público

Ao longo das últimas décadas, o setor público brasileiro passou por transformações que repercutiram na composição e distribuição de seus vínculos empregatícios. Essas mudanças não apenas ampliaram o número de funcionários públicos, especialmente nos municípios, mas também elevaram o nível educacional exigido para ingresso no serviço público, refletindo-se em uma força de trabalho mais qualificada.

De acordo com Lopez e Guedes (2023), observando a trajetória do total de vínculos nos setores públicos de 1985 a 2019, verifica-se que os vínculos no setor público aumentaram de 4,8 milhões para 10,9 milhões. Um traço fundamental da trajetória do funcionalismo é que sua expansão se concentrou nos municípios, nos quais os vínculos aumentaram 315%, de 1,6 milhão para 6,5 milhões. Tal fato se deve, segundo Lopez e Guedes (2023), ao projeto político-social inaugurado pela Carta de 1988, que se ancora na universalização de serviços essenciais, à constituição de um Estado de bem-estar e na execução desse objetivo por meio da descentralização de ações, contribuindo também para esse aumento, o crescimento do número de municípios do país: de 1980 a 2018, foram criados 1.579 novos municípios. Entre 1985 e 2019, a participação do funcionalismo estadual retraiu-se de 49%, em 1985, para 32%, em 2019, enquanto a expansão dos vínculos federais (civis e militares) se deu de forma moderada (6%), e o total passou de 887 mil para 938 mil, de 1985 a 2019 (LOPEZ; GUEDES, 2023). Dessa forma, em 2021, o Brasil registrava aproximadamente 10,8 milhões de vínculos de trabalho no

setor público, divididos da seguinte forma: 61,6% pertenciam aos municípios, 30,5% aos estados e 7,9% ao governo federal (IPEA, 2023). Quando se tratava de distribuição por poderes, 94,2% dos vínculos estavam no Executivo, 2,6% no Legislativo e 3,2% no Judiciário, assim, o executivo municipal se destacou, em 2021, como o maior número de vínculos públicos por poder e nível federativo, totalizando 6,5 milhões, enquanto o legislativo federal apresentava a menor quantidade, com apenas 28,3 mil vínculos (IPEA, 2023).

No que diz respeito ao nível de escolaridade dos servidores públicos, de acordo com Lopez et al (2023), durante o período de 1985 a 2019, observou-se um significativo aumento na média de escolaridade entre os funcionários públicos, com um notável crescimento a partir da metade da década de 1990, especialmente no nível de ensino superior completo. Dessa forma, a parcela de funcionários com ensino superior completo passou a representar quase metade do total de vínculos. Houve também um crescimento substancial entre os servidores com ensino médio completo e superior incompleto, aumentando de 1,5 milhão (32%) para 3,8 milhões (35%) (LOPEZ et al. 2023). Um dos motivos que contribuíram para essas mudanças se deve à exigência estabelecida pela Constituição Federal de 1988 de realização de concursos para ingresso no serviço público, nos quais a escolaridade se tornou um critério essencial nos processos de seleção.

Segundo Neto e Severian (2023), historicamente, a estrutura da composição regional e estadual do emprego público guardou certa proximidade com as disparidades regionais da atividade econômica, em particular da atividade industrial. Nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, o nível de emprego público manteve-se tradicionalmente baixo em grande parte do século XX. Com suas economias fundadas em atividades agrícolas, ou terciárias, ou ainda em indústrias tecnologicamente defasadas e de baixa produtividade, os excedentes fiscais raramente se apresentaram em montantes suficientes para financiar a expansão da oferta de serviços públicos essenciais. Assim, na década de 1950, as regiões Sudeste e Sul, mais desenvolvidas, tinham, respectivamente, 61,6% e 15,1% (equivalente a 76,1% do total nacional); na outra ponta, as regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste detinham, respectivamente, 18,1%, 3,3% e 2,0% ou 23,4% (menos de um quarto) do total de 1,1 milhão de empregos (NETO; SEVERIAN, 2023). Com a promulgação da constituição de 1988, houve uma maior desconcentração regional da ação governamental. Como resultado, entre 1985 e 2019, a composição regional do emprego público se modificou em ritmo mais acentuado nas regiões menos desenvolvidas. As macrorregiões Sudeste e Sul do país concentravam, em 1985, 58,8% do emprego público nacional e, em 2019, esse percentual declinou para 52,4%. Enquanto a região Norte, cuja participação no total nacional havia sido de 5,3%, em 1985, dobrou sua

parcela no emprego público nacional para 10,6%, em 2019. Por outro lado, as regiões Norte e Nordeste tiveram suas participações relativas quase inalteradas no período (Nordeste passou de 25% para 26,3% e Centro oeste de 10,9 para 10,6%).

1.5.3 Desigualdades remuneratórias

Existe uma considerável desigualdade nos salários dos servidores públicos nos diferentes níveis federativos. A remuneração média dos servidores municipais é consideravelmente inferior à dos funcionários estaduais, que, por sua vez, recebem salários menores do que os funcionários federais (LOPEZ et al, 2023). Segundo Lopez et al, em 2019, na esfera municipal, metade do total dos servidores ganhavam até R$ 2.155,68. Na esfera estadual esse valor subia para R$ 3.862,26, enquanto na esfera federal metade dos vínculos neste nível recebiam até R$ 8.263,44. Essa disparidade se amplia nos últimos decis: com 90% dos servidores municipais ganhando até R$ 5.718,54, na esfera estadual até R$ 10.409,14, enquanto os servidores federais recebem até R$ 20.598,72. (LOPEZ et al, 2023).

Ao analisar os salários dos servidores públicos em cada um dos três poderes, também é evidente uma grande heterogeneidade, sendo a remuneração no Judiciário bastante discrepante das demais. Em 2019, metade dos vínculos no Judiciário receberam até R$ 11,1 mil e o nono decil tem o limite de R$ 21,8 mil, no Poder Legislativo, as remunerações médias são menores que as do Judiciário e maiores do que às remunerações do Executivo, ainda que a superioridade em relação ao poder executivo apenas fique mais evidente a partir dos últimos decis (LOPEZ et al, 2023). Assim, metade dos vínculos do legislativo recebem até 3.612,76 e 90% ganham até 14.790,36. No Poder Executivo, que concentra a maior parte dos vínculos (e que possui ocupações que atendem aos serviços básicos da população, como: professores, profissionais da saúde e da segurança pública, entre outros) apresenta as menores remunerações, com metade desses servidores recebendo até 2.694,6 enquanto 90% ganham até 8.173,62 (LOPEZ et al, 2023).

Ao examinar as disparidades salariais entre ocupações, é notável a diferença entre os rendimentos mais elevados e os mais baixos no funcionalismo público, abrangendo os três poderes e níveis federativos. Com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2018, constata-se que das vinte carreiras com os salários médios mais altos, 65% estão ligadas ao Judiciário ou ao Ministério Público, 20% ao Executivo e 15% ao Legislativo (LOPEZ et al, 2023). Dessas ocupações, 55% estão no âmbito federal e 45% no estadual, sem qualquer representação municipal entre as maiores remunerações, por outro lado, dentre as vinte ocupações com remunerações mais baixas, 80% estão ligadas à esfera municipal e 20% à

estadual, todas elas pertencentes ao Poder Executivo (LOPEZ et al, 2023). Assim, o Executivo municipal, como principal provedor de serviços diretos à população brasileira, apresentava, em 2018, os salários médios mais baixos no setor público. Os dados destacam que o segmento mais amplo do serviço público, o Executivo municipal, também tem os salários médios mais baixos. Essas ocupações costumam ser ocupadas por profissionais de serviços operacionais, como cozinheiros e garçons (LOPEZ et al, 2023).

Uma outra abordagem para examinar as disparidades salariais no setor público é analisar a concentração salarial no topo e na base da pirâmide remuneratória do serviço público brasileiro. Nesse sentido, Segundo Teles (2023), é possível comparar os 10% com maiores salários com os 10% com menores vencimentos, com base na remuneração em 2000 e 2019, por nível federativo. Durante o período entre 2000 e 2019, a distribuição da massa salarial no setor público federal revela uma disparidade marcante entre os 10% dos trabalhadores com os salários mais elevados e os 10% com os salários mais baixos. Enquanto os últimos consistentemente absorvem cerca de 30% do total da massa salarial ao longo de todos os anos analisados, os primeiros recebem uma parcela que mal alcança 5% do montante total (TELES, 2023).

Embora haja uma ligeira diminuição na concentração da renda no topo da hierarquia ao longo do período em estudo, esse declínio é discreto. Em 2019, nos estados, observou-se uma notável disparidade na distribuição da massa salarial dos serviços públicos estaduais, enquanto os 10% com os salários mais altos concentravam 36% do total, os trabalhadores com os menores rendimentos mal alcançavam 2% da massa salarial em qualquer um dos anos examinados (TELES, 2023). Já nos municípios, é possível observar uma tendência discreta, porém significativa, na redução da concentração de renda no segmento de maior remuneração, em 2000, esse grupo detinha 37% da massa salarial do serviço público municipal, enquanto em 2019, esse número caiu para 32%, por outro lado, a parcela da base da pirâmide teve um avanço mínimo, passando de 3% para 3,5% ao longo do mesmo período (TELES, 2023).

1.5.4 Reflexo das desigualdades sociais no setor público

A estrutura laboral do serviço público é baseada no princípio constitucional da isonomia, que visa fornecer igualdade de oportunidades para todos aqueles que desejam concorrer a cargos na administração pública. Essa igualdade se reflete na forma de admissão de novos funcionários através da realização de concursos públicos e pelo compromisso, garantido por lei, de assegurar igualdade salarial para cargos com atribuições semelhantes e maior transparência nos processos de seleção de pessoal. No entanto, apesar do método de seleção

isonômico, meritocrático e transparente, às desigualdades existentes na sociedade brasileira se refletem na estrutura do serviço público (TELES, 2023), atuando como uma barreira significativa, tanto no acesso de trabalhadoras e trabalhadores negros a cargos públicos - especialmente aqueles que oferecem uma remuneração mais alta - quanto no progresso dessas pessoas negras dentro da hierarquia do serviço público, uma vez que conquistam uma posição. Isso cria uma realidade em que a ascensão a cargos de maior responsabilidade e prestígio dentro da estrutura burocrática do serviço público é frequentemente obstruída para os indivíduos negros (PINHEIRO, 2023).

Um exemplo do efeito das desigualdades sobre a população negra na carreira pública pode ser mais bem compreendido quando comparamos o setor privado com o setor público. Lima e Vaz (2020) apontaram que o setor privado é menos desigual do que o setor público. Segundo os autores, quando se consideram os trabalhadores do sexo masculino, controlando por outros fatores (como idade, escolaridade, experiência profissional, região geográfica e setor de atividade), o hiato salarial entre brancos e negros é menor no setor privado. Além disso, à medida que se avança nos quantis da distribuição salarial, a desigualdade torna-se mais acentuada em ambos os setores, embora seja mais pronunciada no setor público. Segundo os autores, o cerne da questão é a dificuldade de ascensão de pessoas negras a cargos de maior colocação hierárquica e maiores vencimentos dentro do setor público. Conforme apontado por Lima e Vaz (2020), a disparidade na representação de pessoas negras em diversas áreas ocupacionais que possuem melhores remunerações pode ser resultado tanto da discriminação direta no mercado de trabalho quanto da discriminação indireta que gera desigualdades no nível de educação das pessoas negras.

No que diz respeito às desigualdades no nível de educação das pessoas negras, segundo Barbosa et al (2023), durante séculos a população negra brasileira foi sistematicamente privada de acesso à educação. A primeira lei geral sobre o tema, promulgada ainda no período imperial e escravocrata em 1827, criava escolas de primeiras letras nos lugares mais povoados do império, porém estabelecia que apenas cidadãos brasileiros que estivesse no gozo de seus direitos civis e políticos podiam frequentá-las excluindo assim escravizados. Embora essa realidade tenha mudado e apesar dos avanços ao longo do último século a população negra ainda se encontra marginalizada do sistema educacional brasileiro. Em um estudo realizado por Walter e Kang (2023), a média de anos de estudo de brancos, pretos, pardos e amarelos no Brasil foi analisada desde 1925 até 2015, revelando que os brancos sempre estiveram à frente dos negros em termos de escolaridade. A falta de acesso à educação gera sérias consequências nas desigualdades raciais, impactando dimensões como renda e emprego, entre outras. Assim,

de modo geral, o nível de educação de um indivíduo desempenha um papel importante no acesso a ocupações que oferecem salários mais elevados (LOPEZ et al., 2023). Além disso, a sub-representação de pessoas negras em cargos no setor público com maior remuneração pode ser reforçada pelo fato de que o setor público tem passado por mudanças, priorizando atividades finalísticas (que exigem profissionais com níveis educacionais mais elevados) e terceirizando atividades-meio, o que limita a entrada de profissionais menos qualificados. Esse cenário é refletido no aumento de concursos públicos que exigem educação superior (Silveira, 2023).

Em relação à dificuldade enfrentada por pessoas negras para alcançar cargos de maior hierarquia, diversos estudos evidenciam o papel significativo da discriminação direta no mercado de trabalho na diferença salarial entre indivíduos brancos e negros (SILVEIRA; ALMEIDA, 2021; AUGUSTO et al. 2015; GUIMARÃES, 2006). No caso específico do setor público, essa disparidade torna-se especialmente evidente quando observamos a ocupação de cargos de liderança, que normalmente oferecem salários mais elevados. Esse segmento da burocracia estatal, composta por cargos e funções comissionadas, é denominado burocracia dirigente (TELES e LOPEZ, 2023). Essa burocracia dirigente pode ser dividida em Cargos comissionados e funções comissionadas. Funções de confiança são exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo. Enquanto o cargo comissionado pode ser desempenhado tanto por servidores efetivos quanto por aqueles sem vínculo permanente. Dessa forma, conforme destacado por Pinheiro (2023), a seleção de candidatos para ocupar tais posições de liderança está sujeita a critérios discricionários. Além dos critérios objetivos, com requisitos pré-estabelecidos, essas escolhas também envolvem elementos subjetivos, que propiciam a manifestação de preconceitos e discriminações, de forma que a estrutura do serviço público brasileiro, fundamentada na isonomia, enfrenta desafios relevantes na promoção de igualdade racial.

1.5.5 Persistência das desigualdades raciais na Administração Pública

As desigualdades sociais existentes no mercado de trabalho brasileiro, que se refletem no setor público, resultam na sub-representação de minorias em posições de maior prestígio e remuneração. Barreiras estruturais e históricas, como o acesso desigual à educação, perpetuam essas diferenças, dificultando o avanço e a plena inclusão de negros e mulheres em cargos de destaque na administração pública. Essas disparidades são evidenciadas pelos dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Em 1999, a porcentagem de servidores civis ativos no Executivo federal que se declaravam pretos e pardos era de 30,8%, enquanto a de brancos alcançava 48,2% (SILVA, LOPES, 2021).

De acordo com Silva (2023), o enfrentamento da sub-representação da população negra tem sido objeto de mobilização e propostas há décadas, com expressivo protagonismo do movimento negro. Ações afirmativas para enfrentar a desigualdade no setor público foram medidas defendidas pelo então parlamentar Abdias do Nascimento, em Projeto de Lei (PL) apresentado em 1983, e pelo senador Paulo Paim, na proposta original do Estatuto da Igualdade Racial, no ano 2000. Para Silva (2023), apenas no início dos anos 2000, a pauta da redução das desigualdades raciais passa a ocupar de modo mais efetivo e consistente a agenda governamental e o debate público brasileiros, influenciado pela Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em 2001, em Durban, na África do Sul. Entretanto, é a partir desse momento inaugural que surgem as primeiras legislações acerca de ações afirmativas para negros no setor público, inicialmente por meio do Plano Nacional de Ações Afirmativas – PNAA (Decreto no 4.228/2002) e, em seguida, da difusão de medidas similares em municípios. Nesse sentido, o projeto de lei que deu origem à Lei no 12.990/2014 foi encaminhado ao Congresso Nacional acompanhado de justificativa na qual se argumentavam que, embora a população negra representasse à época pouco mais de 50% da população, correspondia a apenas 30% do funcionalismo no Executivo federal, o que, subentende-se, justificaria a adoção de uma cota de 20% para novos ingressantes.

Nos anos de 2023 e 2024, o Governo Federal, por meio do Ministério da Igualdade Racial (MIR) e do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), tem adotado ações estratégicas para reduzir as desigualdades raciais na Administração Pública Federal, tanto de forma direta quanto indireta. Uma das principais iniciativas do MIR foi o lançamento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 18 sobre igualdade étnico-racial, anunciado no G20 como um objetivo voluntário para a Agenda 2030 da ONU, com o propósito de combater o racismo e a desigualdade. Além disso, o Ministério tem liderado ações afirmativas no Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável (CDESS), em parceria com os setores público, privado e a sociedade civil, para enfrentar coletivamente as desigualdades estruturais.

Destaca-se ainda a atuação conjunta do MIR e do MGI para a aprovação do Projeto de Lei 1.958/2021, que amplia a reserva de vagas em concursos públicos federais de 20% para 30% e passa a incluir indígenas e quilombolas. Paralelamente, o MGI tem implementado medidas para fortalecer a inclusão racial no serviço público, como o Decreto nº 11.443/2023, que estabeleceu a reserva mínima de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras, ampliando a representatividade nos espaços de liderança. Para capacitar lideranças negras, o MGI lançou o LideraGOV 4.0, em parceria com a Escola Nacional de

Administração Pública (Enap) e com o apoio do MIR. Complementando essas ações, o Decreto nº 12.122/2024 criou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, reforçando o compromisso com um ambiente institucional mais diverso e inclusivo.

De fato, segundo Silva (2023), nas últimas décadas houve um aumento na participação da população negra no serviço público. No entanto, apesar dos progressos, a representação de negros em cargos públicos continua insuficiente. Analisando os vínculos no Executivo federal até 2020, a proporção de servidores negros aumentou de 30,8% em 1999 para 35,1% em 2020. É importante contextualizar esse aumento no percentual de pretos e pardos pela tendência crescente de autodeclaração racial nas categorias preta e parda durante o mesmo período.

Pesquisas domiciliares indicam que o crescimento na autodeclaração de pessoas pretas é, principalmente, atribuído a um maior reconhecimento racial ativo, em vez de fatores demográficos (Soares, 2008). De acordo com Britto (2023), a Pnad Contínua revelou que, em 10 anos, a proporção de pessoas que se autodeclaram pretas aumentou de 7,4% em 2012 para 10,6% em 2022, enquanto a população que se autodeclara branca diminuiu de 46,3% para 42,8%. Esse aumento na autodeclaração de pessoas pretas reflete, em grande parte, a atuação do movimento negro, que tem se dedicado a promover a autoestima e o fortalecimento da identidade racial. Além disso, a ascensão de jovens negros e negras nas universidades públicas tem contribuído significativamente para a construção de um novo olhar sobre si mesmos, estimulando o reconhecimento e a valorização das suas origens.

Segundo Silva e Lopez (2021), ao ampliar a análise da participação de servidores negros no setor público para toda a administração pública, e não apenas para o Executivo federal, constatamos que, em 2019, os servidores negros representavam apenas 49,6%, apesar de comporem 55,4% da força de trabalho brasileira. Essa disparidade é ainda mais acentuada em cargos que exigem nível superior de escolaridade, onde a participação de negros cai para apenas 27,3%, evidenciando uma sub-representação significativa nesses postos. Além disso, a distribuição de servidores negros no setor público varia significativamente de acordo com o nível de poder. A maioria, 55,3%, está no nível municipal, enquanto 30,1% estão no estadual e apenas 14,6% no federal.

O nível municipal é o único em que a população negra apresenta uma representatividade condizente com sua proporção na força de trabalho brasileira. No entanto, esse nível está associado a menores remunerações médias no setor público (SILVA, 2023). A sub-representação da população negra torna-se ainda mais evidente ao analisar a presença racial em cargos de maior remuneração, no topo da pirâmide remuneratória do serviço público, por nível

de poder em 2019. No setor público federal, o conjunto de trabalhadores negros não ultrapassa 20%. No nível estadual, a participação de servidores negros é um pouco maior, aproximando-se de 30%. Nos municípios, verifica-se uma participação em torno de 20% (TELES, 2023).

Esses dados, abrangendo municípios, estados e a União, apontam para a persistência das desigualdades de cor ou raça na composição do topo da pirâmide remuneratória do Estado brasileiro. No estudo de Silva e Lopez (2021), que analisou a composição racial das carreiras mais bem remuneradas e de maior prestígio no Executivo federal, foi investigado se a recente ampliação da participação de negros, incluindo os maiores percentuais de ingresso decorrentes da implantação da Lei de Cotas no serviço público, alcançou essas posições. No entanto, os resultados indicaram que, apesar do aumento geral na participação de negros nas carreiras analisadas ao longo das décadas de 2000, 2010 e 2020, as carreiras de maior prestígio ainda apresentam predominantemente quadros funcionais compostos por pessoas brancas, com poucas mudanças nos percentuais ao longo dos anos estudados. A exceção foi a carreira de professor do ensino básico, técnico e tecnológico, que alcançou o percentual de 35% de servidores negros, em consonância com a distribuição global do Executivo civil federal.

Há diversas dificuldades na implementação das ações afirmativas no setor público brasileiro, especialmente no cumprimento da lei de cotas. Segundo Silva (2023), muitas carreiras no serviço público não foram impactadas pela Lei de Cotas devido à ausência de concursos públicos durante a vigência da lei. Essa falta de concursos contribui para a baixa mobilidade racial dessas carreiras, impedindo a renovação do quadro funcional por meio de políticas de ação afirmativa[3]. Além disso, um levantamento de editais para a carreira docente revelou uma prática disseminada de fracionamento de vagas em editais diferentes ou especialidades dentro de um mesmo edital, evitando a aplicação adequada da ação afirmativa, que deve ser aplicada a partir da existência de três vagas (SILVA, 2023).

Apesar da determinação do STF para evitar o fracionamento, muitas instituições federais de ensino superior não seguiram a medida. Segundo Mello (2021), Entre 2014 e 2018, apenas 5,3% das vagas para docentes em universidades federais foram destinadas a negros, o que resultou em um déficit de aproximadamente 2.700 vagas. Além disso, algumas universidades não reservaram nenhuma vaga para candidatos negros ao longo de três anos de

[3] Em janeiro de 2024, o Governo Federal lançou o edital do Concurso Público Nacional Unificado, oferecendo 6.640 vagas distribuídas em 21 órgãos federais. Este novo modelo, desenvolvido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, busca inovar a seleção de servidores públicos ao realizar concursos de forma conjunta em todos os Estados e no Distrito Federal. Essa iniciativa visa garantir igualdade de oportunidades no acesso aos cargos efetivos, incluindo cargos que ainda não haviam sido alcançados pela Lei de Cotas devido à falta de realização de concursos públicos.

implementação da política afirmativa. Outro fator que afeta a seleção de candidatos negros são os altos custos de preparação e participação nos concursos, desfavorecendo não apenas os candidatos negros, mas também aqueles de baixa renda, resultando em um perfil mais elitista entre os selecionados (SILVA; AQUINO; AVELAR, 2021). Além disso, em muitos certames, a ampliação do número original de vagas, na ausência de negros em cadastro de reserva, resulta em "novos" concursos, sem aplicação da ação afirmativa. De forma que a implementação eficaz das cotas no serviço público enfrenta grandes desafios.

Assim, para alcançar uma inclusão racial abrangente, é essencial uma aplicação mais eficiente e consistente dessas políticas públicas. Após a aprovação do Projeto de Lei 1.958/2021 pela Câmara dos Deputados, que prorroga a Lei nº 12.990/2014, originalmente válida até junho de 2024, a medida representa um avanço importante na promoção da equidade no serviço público. A nova legislação amplia a reserva de vagas em concursos públicos federais de 20% para 30% e expande o grupo de beneficiários, incluindo, além de pessoas pretas e pardas, também indígenas e quilombolas. Além disso, a política de cotas passa a abranger processos seletivos com duas ou mais vagas, incluindo contratações temporárias.

No entanto, o texto aprovado na Câmara sofreu duas alterações negativas em relação à versão aprovada pelo Senado: a redução do prazo para revisão da política pública de 10 para 5 anos e a retirada da previsão de procedimentos complementares de verificação da autodeclaração, que contariam com a participação de especialistas. Diante disso, é fundamental aprimorar a implementação da medida para garantir o compromisso com a diversidade e a representatividade no setor público, contribuindo para a redução das desigualdades históricas no acesso a cargos públicos.

1.6 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Neste capítulo, buscou-se apresentar um referencial teórico que permita investigar o fenômeno da sub-representação de indivíduos negros em cargos de dirigentes no setor público brasileiro. Para tanto, procurou-se demonstrar as origens históricas da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, decorrentes do processo de escravização de africanos. Em que, mesmo após a abolição da escravatura, o estado brasileiro negligenciou a implementação de medidas para integrar a população negra, resultando em sua marginalização no mercado de trabalho e em condições de vida precárias. Essa marginalização acarretou em maiores dificuldades de mobilidade social para pessoas negras, que têm menor chance de ascender

socioeconomicamente em comparação aos brancos, perpetuando um ciclo de desvantagens evidenciado pelas disparidades de renda e educação entre gerações.

Além disso, procurou-se examinar as teorias que explicam como minorias raciais são prejudicadas por comportamentos discriminatórios, contribuindo para a persistência da desigualdade racial. Foram analisadas as principais teorias dos campos econômico e sociológico, indo além da discriminação individual baseada em raça para considerar um contexto mais amplo, no qual práticas organizacionais e legais, bem como sistemas de oportunidades, favorecem certos grupos em detrimento de pessoas negras.

Analisar a composição do funcionalismo público brasileiro é fundamental para compreender se e de que forma as desigualdades sociais e raciais persistentes na sociedade também se refletem na esfera estatal. Neste sentido, buscou-se demonstrar que tais desigualdades não apenas permanecem, mas também se manifestam de maneira relevante dentro da administração pública, considerando aspectos como vínculos empregatícios, nível educacional, distribuição regional e remuneração. Embora a burocracia estatal esteja formalmente orientada pelo princípio constitucional da isonomia, que visa garantir igualdade de oportunidades a todos os cidadãos, observa-se uma acentuada sub-representação de pessoas negras, especialmente em cargos estratégicos e nas faixas salariais mais elevadas.

Essa disparidade torna-se ainda mais evidente nos cargos de alta gestão, onde a burocracia dirigente—composta majoritariamente por cargos e funções comissionadas—é selecionada com base em critérios discricionários, sem a exigência de concurso público. Esse modelo de recrutamento pode abrir espaço para vieses discriminatórios e preconceitos no processo decisório, contribuindo para a perpetuação das desigualdades estruturais dentro do próprio setor público. Dessa forma, em vez de atuar como um agente de inclusão social e justiça distributiva, a administração pública pode acabar reproduzindo hierarquias raciais históricas e sociais, restringindo o acesso de grupos marginalizados aos espaços de poder e influência.

Os cargos de maior autoridade na burocracia estatal, responsáveis pela tomada de decisões estratégicas e pela formulação de políticas públicas, exercem influência significativa nos rumos da administração pública e, consequentemente, na vida da população. A sub-representação de pessoas negras nesses espaços de poder é altamente problemática, considerando que este grupo constitui a maioria demográfica do país. Tal disparidade implica em potenciais lacunas significativas na compreensão e no atendimento das necessidades específicas da população negra e no processo de elaboração e implementação de políticas públicas.

Portanto, a ausência de diversidade racial nos níveis decisórios pode resultar em políticas públicas que não contemplam adequadamente as particularidades, demandas e perspectivas

desse segmento populacional, perpetuando assim ciclos de desigualdade e exclusão social. Além disso, a sub-representação compromete o princípio democrático de participação equitativa na gestão pública e limita o potencial transformador que a diversidade pode trazer para o aprimoramento das políticas e serviços públicos.

CAPÍTULO 2 - SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NA BUROCRACIA DIRIGENTE ESTADUAL E MUNICIPAL POR RAÇA (2004 – 2021)

2.1. INTRODUÇÃO

A segregação ocupacional por gênero e raça nos cargos de liderança do setor público brasileiro evidencia a persistência das desigualdades estruturais na sociedade brasileira, mesmo em um ambiente que busca adotar mecanismos objetivos de seleção. A predominância de grupos não representativos da diversidade social brasileira em espaços decisórios implica a exclusão de um conjunto expressivo de experiências, perspectivas e visões de mundo, limitando a pluralidade no processo de formulação e implementação de políticas públicas (PINHEIRO, 2023). Neste contexto, o conceito de "teto de vidro" representa uma barreira invisível, porém robusta, que dificulta a ascensão de mulheres e grupos racializados a cargos de maior prestígio e remuneração nas organizações. Esse fenômeno está diretamente ligado à segregação ocupacional vertical e se manifesta por meio de desigualdades que não podem ser explicadas por fatores de desempenho profissional, tornando-se mais acentuado nos níveis hierárquicos superiores. Além disso, impõe menores chances de ascensão para esses grupos e se intensifica ao longo da trajetória profissional. O preconceito e a discriminação são elementos centrais desse processo, reforçando as barreiras estruturais que limitam a diversidade nos espaços de liderança.

Este capítulo busca identificar e descrever a segregação ocupacional por gênero e raça nos cargos de dirigentes estaduais e municipais do poder executivo brasileiro, analisando como as desigualdades estruturais se refletem no setor público. Para isso, discutem-se os conceitos de segregação ocupacional e hierárquica, essenciais para compreender as desigualdades raciais que permeiam a estrutura do funcionalismo público no Brasil.. Além disso, a investigação considera múltiplas dimensões das disparidades existentes, incluindo a distribuição dos dirigentes por nível federativo, a evolução temporal da proporção por sexo e cor/raça, os níveis de escolaridade, a distribuição regional e as diferenças salariais. Para isso, o estudo utiliza dados da Relação Anual de Informações Sociais, disponibilizados pelo Atlas do Estado Brasileiro, e aplica metodologias para medir a segregação ocupacional. A abordagem segue Elbers (2021), que propõe ferramentas para calcular medidas de segregação baseadas em entropia, como o Índice de Informação Mútua (M) e o Índice de Theil (H).

O Índice de Informação Mútua (M) mensura a associação entre duas variáveis categóricas, permitindo uma análise detalhada das mudanças na segregação ao longo do tempo e em diferentes contextos espaciais. Já o Índice de Theil (H) é uma versão normalizada do índice M,

proporcionando uma métrica padronizada para comparar níveis de segregação em distintos cenários. A aplicação desses índices possibilita uma avaliação aprofundada das dinâmicas estruturais que moldam o mercado de trabalho no setor público brasileiro, contribuindo para a compreensão das desigualdades ocupacionais. Dessa forma, esta pesquisa busca identificar os mecanismos que perpetuam as desigualdades raciais e de gênero no serviço público, evidenciando sua presença na ocupação de cargos de liderança no poder executivo estadual e municipal, bem como nas disparidades salariais em relação a pessoas brancas.

O capítulo está estruturado em seis seções principais, além desta introdução e das considerações parciais. Na seção 2.2, discutem-se os conceitos de segregação ocupacional e hierárquica.. Na seção 2.3 é apresentada uma revisão de literatura a respeito da segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro. A Seção 2.4 apresenta uma revisão abrangente da literatura sobre segregação ocupacional no setor público brasileiro, discutindo estudos relevantes que exploram desigualdades na ocupação de cargos públicos, com recorte de gênero e raça, barreiras à ascensão profissional e disparidades salariais. A Seção 2.5 detalha a metodologia empregada, subdividindo-se em duas partes: Base de Dados, que descreve a utilização das informações da Relação Anual de Informações Sociais para os anos de 2004, 2009, 2015 e 2021; e Metodologia, que apresenta os índices utilizados para medir a segregação ocupacional, com base na abordagem de Elbers (2021). Na Seção 2.6, é realizada uma análise detalhada dos dados, abordando a distribuição dos dirigentes por nível federativo, a evolução da proporção de dirigentes por sexo e cor/raça, os níveis de escolaridade, a distribuição regional, além das remunerações médias e as relativas aos primeiros e últimos quintis. Por fim, a última seção apresenta os resultados dos índices de segregação ocupacional e sua evolução ao longo do tempo, incluindo análises globais e locais. Também são examinados aspectos específicos da segregação ocupacional entre os dirigentes municipais e estaduais posicionados nos extremos da distribuição salarial, representados pelos primeiros e últimos quintis de remuneração.

2.2. SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

Segundo Yi e Weeden (2015), a segregação ocupacional refere-se à distribuição desigual de grupos sociais, como gênero, raça e etnia, entre as diversas ocupações em um mercado de trabalho nacional, regional ou local. O nível de segregação indica até que ponto esses grupos estão distribuídos de maneira desigual entre as ocupações. A segregação perfeita ocorre quando nenhuma ocupação é compartilhada por trabalhadores de diferentes grupos, enquanto a integração perfeita acontece quando cada ocupação contém a mesma proporção de trabalhadores de cada grupo social.

A mensuração da segregação ocupacional utiliza diferentes metodologias, sendo o Índice de Duncan e Duncan (1955) um dos mais tradicionais. Este índice avalia a segregação entre dois grupos - brancos e não-brancos - e indica a proporção de indivíduos que precisariam mudar de ocupação para atingir uma distribuição racial equilibrada na força de trabalho. Complementarmente, o Índice de Dissimilaridade Padronizado pelo Tamanho oferece uma medida absoluta de segregação, neutralizando o efeito da estrutura ocupacional ao tratar todas as categorias como equivalentes em tamanho. Outro instrumento relevante é o Índice de Associação Global sob Modelo Log-Linear Saturado, que permite avaliar a segregação ocupacional por sexo, considerando simultaneamente a composição racial e a estrutura ocupacional da força de trabalho (OLIVEIRA; MIRANDA-RIBEIRO, 1998).

Mais recentemente, destacam-se duas importantes contribuições metodológicas para a análise da segregação ocupacional: as Medidas de Segregação Local (Local Segregation Measures), desenvolvidas por Del Río e Alonso-Villar (2015), e o índice de segregação elaborado por Benjamin Elbers (2020). Ambos os métodos se destacam pela capacidade de decomposição em subgrupos sociais e análise da segregação local. Estes índices multigrupo permitem a análise simultânea de diversas clivagens étnico-raciais, superando a limitação dos índices tradicionais que comparam apenas dois grupos por vez. Esta evolução metodológica reflete o aprimoramento das ferramentas de análise da segregação ocupacional, permitindo estudos cada vez mais abrangentes e precisos sobre as desigualdades no mercado de trabalho. Segundo Yi e Weeden (2015), é possível distinguir entre segregação ocupacional horizontal e vertical. A segregação horizontal ocorre quando determinados grupos se distribuem de forma desproporcional dentro de uma estrutura ocupacional. Por exemplo, mulheres são maioria em ocupações relacionadas aos cuidados e à reprodução da vida, como educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos (OLIVERA; VIEIRA; BAETA, 2019). A segregação vertical, ou hierárquica, acontece quando os cargos de comando nas organizações (como chefias, gerências, diretoria e presidência) são ocupados majoritariamente por grupos específicos. Na segregação vertical, a maioria das posições mais elevadas das carreiras e os melhores empregos são ocupados por homens, sobretudo homens brancos, enquanto nos escalões mais baixos predominam mulheres e negros (OLIVERA; VIEIRA; BAETA, 2019).

2.3. REVISÃO DE LITERATURA SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Em um estudo realizado por Oliveira e Miranda-Ribeiro (1998), buscou-se caracterizar a segregação ocupacional no mercado de trabalho metropolitano no Brasil por raça e sexo.

Utilizando dados da Pnad de 1995, o estudo concentrou-se nos indivíduos empregados em atividades não agrícolas, com idades entre 20 e 49 anos, em algumas regiões metropolitanas selecionadas. As variáveis analisadas foram sexo (homens e mulheres) e raça (brancos e não-brancos). Para medir o nível de segregação, utilizou-se o Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan, entre outros índices. Os resultados evidenciaram diferenciais de inserção no mercado de trabalho por sexo e raça em todas as regiões metropolitanas analisadas, com mulheres e não-brancos concentrados em ocupações menos favorecidas.

King (2009) investigou os diferenciais de raça e sexo no mercado de trabalho brasileiro relacionados à segregação ocupacional, utilizando uma série de índices de dissimilaridade de Duncan com base nos microdados da Pnad de 1989 e 2001. Além das variáveis de raça e gênero, o estudo considerou região, anos de estudo formal, idade e setor de trabalho (formal, informal e público). Os principais resultados revelam que, de 1989 a 2001, a segregação ocupacional diminuiu modestamente em quase todas as categorias, exceto em relação à raça entre os mais jovens, homens e indivíduos mais instruídos. Em relação aos anos de educação, a diferenciação de gênero diminui à medida que os anos de estudo aumentam. No entanto, no caso da diferenciação racial, ocorre efeito contrário, ela aumenta à medida que o nível educacional também aumenta. Quanto aos diferenciais regionais, a segregação por raça e gênero é mais pronunciada fora da região Nordeste do Brasil. Curiosamente, a diferenciação racial por gênero é menos perceptível no setor público para as mulheres e mais pronunciada para os homens.

Em um trabalho mais recente, Salardi (2016) estudou a evolução da segregação ocupacional por raça e gênero no Brasil, abrangendo o período de 1987 a 2006, utilizando dados da PNAD. A análise empregou o Índice de Segregação de Duncan. As principais descobertas mostram que, embora a segregação de gênero seja maior em termos absolutos, ela diminuiu mais rapidamente nas últimas duas décadas. Em contraste, a segregação racial é mais baixa em termos absolutos, mas registrou muito pouco progresso ao longo do tempo, demonstrando maior persistência. Além disso, foram encontradas tendências significativamente diferentes entre os setores formal e informal, com os declínios na segregação por gênero e raça fortemente concentrados no setor formal.

Ribeiro e Araújo (2016) analisaram as mudanças e a continuidade da segregação por raça, gênero, grupos ocupacionais e nível de escolaridade, no período de 2002 a 2012, utilizando o índice de Duncan & Duncan e outros índices de segregação. Os índices estimados para assalariados, segundo sexo, cor e nível de escolaridade, apontam para uma elevação de seus valores entre negros e brancos com 15 anos ou mais de estudo. Entre as pessoas do sexo feminino com o mesmo nível de escolaridade, constatou-se relativa estabilidade ou ligeira

redução nesses índices. Portanto, um dos principais resultados é que o aumento do nível de escolaridade por si só não necessariamente reduz a segregação ocupacional por sexo e cor. Esses achados são consistentes com os resultados de King (2009) sobre o impacto do nível educacional.

Silveira e Leão (2020) investigaram as tendências e mudanças na segregação ocupacional no Brasil ao longo de três décadas: 1986, 1995, 2005 e 2015, utilizando dados da Pnad. Os autores empregaram os índices desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015) para analisar a concentração dos grupos, as diferenças salariais e suas variações ao longo do tempo. Os resultados indicam uma redução consistente da segregação e das desigualdades desde 1986, atingindo o seu menor nível em 2015. Em concordância com os achados de King (2009) e Ribeiro e Araújo (2016), foi observado que para indivíduos com ensino superior, a disparidade se ampliou entre 1986 e 2015, sendo positiva para homens brancos e negativa para mulheres e homens negros. Em consonância com os resultados de Salardi (2016), que apontam para uma queda na segregação de gênero entre 1987 e 2006, Silveira e Leão (2020) notaram, através das variações nos índices, que as mulheres brancas experimentaram as mudanças mais substanciais, se aproximando dos homens nos anos mais recentes. Por outro lado, as mulheres negras enfrentam uma dupla penalização no mercado de trabalho brasileiro, sendo impactadas simultaneamente pela discriminação de gênero e raça. Esses fenômenos se manifestaram em diversos indicadores, evidenciando desigualdades estruturais. Os dados analisados revelaram que as mulheres negras apresentaram os mais altos níveis de segregação ocupacional em todas as métricas avaliadas. O índice de segregação local indicou uma forte concentração desse grupo em determinadas ocupações, registrando os maiores valores entre todos os segmentos analisados. Além disso, a decomposição da desigualdade salarial mostrou que as mulheres negras recebiam, em média, salários inferiores à média geral, destacando a persistência das barreiras que limitam sua ascensão profissional e econômica.

Silva (2024) buscou mensurar a segregação local e as disparidades salariais entre homens e mulheres negros no mercado de trabalho brasileiro, utilizando dados estatísticos da Pnad Contínua entre 2012 e 2022. A metodologia de Alonso-Villar e Del Río foi empregada para mensurar a segregação ocupacional. Dentre os resultados, destaca-se que as mulheres negras constituem o grupo demográfico mais segregado, especialmente em ocupações de baixo rendimento. Embora os homens negros não apresentem índices de segregação tão elevados quanto as mulheres negras, ao considerar os rendimentos médios das ocupações em que estão inseridos, observa-se que a segregação local por status ocupacional resulta em resultados quase

tão desfavoráveis quanto os das mulheres negras, sugerindo que também estão segregados em ocupações de baixo rendimento.

2.4. REVISÃO LITERATURA SOBRE SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL NO SETOR PÚBLICO

As desigualdades na ocupação de cargos públicos têm sido amplamente estudadas, destacando-se como manifestações das dinâmicas estruturais que moldam o mercado de trabalho brasileiro. Apesar de o setor público ser reconhecido por sua estabilidade e por adotar mecanismos relativamente objetivos de seleção, conforme destacado na introdução desta dissertação, essas desigualdades continuam evidentes, traduzindo-se em padrões de segregação ocupacional, disparidades salariais e barreiras à ascensão profissional. No caso específico das desigualdades resultantes da segregação ocupacional no setor público, há um número limitado de estudos sobre o tema. A maioria desses trabalhos foca principalmente na perspectiva de gênero, enquanto a dimensão racial permanece menos explorada, sobretudo por conta da dificuldade de acesso a dados desagregados por raça. Além disso, nem todos os estudos utilizam indicadores quantitativos, como índices de segregação, para analisar a distribuição desigual de grupos ocupacionais. Outro aspecto relevante é que as análises frequentemente se concentram no setor público federal negligenciando a investigação de desigualdades nas esferas estadual e municipal, embora existam exceções.

Vaz e Hoffmann (2011) realizaram um estudo com o objetivo de analisar a segregação ocupacional por sexo no setor público brasileiro. O trabalho buscou identificar as ocupações predominantemente ocupadas por mulheres e avaliar em que medida elas têm assumido funções tradicionalmente dominadas por homens, com foco na reprodução da divisão sexual do trabalho na administração pública. Essa divisão associa as mulheres às ocupações ligadas ao campo do cuidado, como crianças e idosos. A análise baseou-se em dados da Relação Anual de Informações Sociais, abrangendo o período de 1995 a 2008. Para mensurar o grau de feminização ou masculinização de determinadas atividades, foram calculadas as distribuições por sexo dos trabalhadores em cada ocupação. Além disso, utilizou-se o índice sintético de dissimilaridade para medir o nível de segmentação de gênero no setor público e sua evolução ao longo do tempo. Os resultados indicaram que as mulheres têm maior presença nos setores estadual e municipal, onde se concentra uma oferta proporcionalmente maior de postos de trabalho em ocupações consideradas "femininas[4]". O índice de segregação por sexo, calculado

[4] Do ponto de vista do mercado de trabalho, as economias contemporâneas possuem duas dimensões interdependentes. A primeira é a dimensão produtiva, que engloba as atividades econômicas nas quais a força de trabalho é empregada para produzir e comercializar bens, desempenhando um papel central na geração de

para o período de 1995 a 2008, revelou que a segregação é mais acentuada nas esferas municipais e menos pronunciada na esfera federal da administração pública. Esses resultados evidenciam a persistência de padrões tradicionais de divisão sexual do trabalho no setor público brasileiro, ressaltando a importância de políticas que promovam maior equidade de gênero

Vaz (2013) destaca que, embora o setor público brasileiro tenha adotado métodos mais objetivos e transparentes de seleção de pessoal, ele também está sujeito ao fenômeno do "teto de vidro". Esse conceito refere-se às barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres nas hierarquias organizacionais, resultando em sua sub-representação nos cargos de liderança, nas esferas de maior poder e prestígio, e nos níveis salariais mais elevados. Na administração pública federal, é possível constatar o teto de vidro ao se analisar a participação feminina nos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (doravante DAS[5]). Esses cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. São preenchidos por nomeação (ou seja, não há garantias de que a seleção siga critérios técnicos e universais), têm caráter provisório e podem ou não ser ocupados por servidores de carreira do Estado.

Existem seis níveis de cargos em comissão DAS, a depender do poder decisório associado ao posto. Observa-se que, quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina. No entanto, de acordo com Vaz (2013), a menor presença feminina nos cargos de chefia e direção não deve ser associada exclusivamente às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder. É preciso também considerar o conflito cotidiano vivido por elas para conciliar suas vidas profissional e pessoal, e que tem origem em uma divisão sexual do trabalho que ainda lhes atribui a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. E, não menos importante, a introjeção, por parte das próprias mulheres, de normas comportamentais seculares, associadas a essa divisão tradicional de papéis, que as

renda e no crescimento econômico. A segunda é a dimensão reprodutiva, que abrange o trabalho de cuidado e as responsabilidades domésticas, essenciais para atender às necessidades físicas, emocionais e cognitivas das pessoas (MARQUES et al., 2022). É fundamental reconhecer que a produção não pode se sustentar sem o funcionamento adequado da reprodução. No entanto, o trabalho reprodutivo permanece amplamente invisibilizado e subvalorizado na sociedade (FEDERICI, 2017). Historicamente, essas responsabilidades têm sido distribuídas de forma desigual, recaindo de maneira desproporcional sobre as mulheres, o que reforça as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na organização social do cuidado (MARQUES et al., 2022).

[5] Os estudos mencionados nesta seção que analisam os cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) foram conduzidos antes da vigência da Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021. Essa legislação introduziu mudanças na estrutura dos cargos, com o objetivo de simplificar a gestão das funções de confiança e dos cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo Federal. Entre as principais alterações, destacam-se a criação de duas novas categorias: os Cargos Comissionados Executivos (CCE) e as Funções Comissionadas Executivas (FCE). Essas novas nomenclaturas passaram a substituir gradualmente parte dos cargos, funções e gratificações existentes, com prazo para implementação até 31 de março de 2023.

condicionaram a portarem-se de forma não competitiva, priorizando a vida familiar e a esfera privada do domicílio, em detrimento do espaço público e profissional.

Silveira e Almeida (2021) apresentaram medidas de segregação ocupacional e desigualdades salariais por raça e gênero no setor público em 2012 e 2019, utilizando dados da Pnad. Os autores utilizaram índices desenvolvidos por Del Río e Alonso-Villar (2015) para analisar a segregação e o diferencial salarial entre grupos. Observou-se uma leve queda no nível global de segregação entre 2012 e 2019, indicando uma tendência de redução ao longo do período analisado. Olhando para o índice de segregação local, por grupos de raça e gênero específicos, verifica-se que o nível de segregação, tanto em 2012 quanto em 2019, é mais alto entre os homens, independentemente da cor, demonstrando a importância do gênero na definição do nível de segregação.

Embora as variações ao longo do tempo sejam pequenas, observa-se uma tendência de redução da segregação entre as mulheres, que vêm progressivamente ocupando cargos anteriormente dominados por homens. No que se refere à decomposição do diferencial de renda por raça e gênero, percebe-se que a raça é um fator determinante, uma vez que homens e mulheres brancos estão concentrados em ocupações com salários médios mais altos, tanto em 2012 quanto em 2019. Esses resultados estão em linha com os achados de King (2009), que identificou menor desigualdade racial por gênero no setor público, e com Silveira e Almeida (2021), que destacam um cenário mais igualitário para as mulheres no setor público em comparação ao setor privado. No entanto, é fundamental ressaltar que, mesmo nesse ambiente, as mulheres negras continuam a enfrentar condições significativamente mais desfavoráveis, evidenciando a persistência das desigualdades raciais no serviço público. Nunes, Marín e Santos (2023) realizaram uma análise sobre a ocupação dos cargos de direção na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), com o objetivo de evidenciar desigualdades de gênero e a falta de paridade no acesso a essas posições de liderança. A pesquisa foi baseada em dados coletados na Plataforma Nilo Peçanha (PNP), que reúne estatísticas oficiais sobre os servidores federais da RFEPCT. Os dados da PNP, atualizados até abril de 2023, são extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Segundo os dados mais recentes, a RFEPCT conta com 46.327 homens e 37.135 mulheres em cargos efetivos e ativos, representando 55,51% e 44,49%, respectivamente. No entanto, essa proporção se torna ainda mais desigual nos cargos de direção, especialmente nos cargos de Reitor, Pró-Reitor e Diretor-Geral dos campi dos Institutos Federais. Entre os 39 cargos de Reitor, por exemplo, 24 são ocupados por homens e apenas 15 por mulheres, o que significa que 61,54% dos cargos de dirigentes máximos são preenchidos por homens. Além disso, esses

homens tendem a alcançar essas posições com menor tempo de serviço, em idade inferior e com menor qualificação acadêmica em comparação às mulheres Reitoras.

A escolha dos Pró-Reitores(as) é feita pelo Reitor ou Reitora em exercício, enquanto os cargos de Diretores(as) Gerais são eleitos pela comunidade acadêmica, composta por discentes, docentes e técnicos administrativos dos campi. Apenas 25,30% dos cargos de Diretores(as) Gerais e Pró-Reitores(as) são ocupados por mulheres. Observa-se, também, que as 192 mulheres que ocupam esses cargos de direção possuem, em média, maior idade e melhor qualificação acadêmica do que os 567 homens em posições equivalentes. Esses dados revelam uma disparidade significativa na ocupação de cargos de liderança por gênero na RFEPCT, onde mulheres, apesar de apresentarem maior qualificação e experiência, ainda enfrentam barreiras no acesso às posições de maior poder e prestígio na estrutura organizacional da educação pública federal.

Pinheiro (2023) realizou uma análise sobre a presença de mulheres em cargos de poder e decisão no Executivo federal entre os anos de 1999 e 2020, utilizando dados do Siape. A metodologia empregada incluiu estatística descritiva para examinar a distribuição e proporção de servidores civis permanentes em cargos de natureza especial (NES), direção e assessoramento superiores (DAS), funções comissionadas do Poder Executivo (FCPEs) e outros cargos compatibilizados para hierarquias equivalentes aos DAS. Os principais resultados revelaram que à medida que se avança na hierarquia dos cargos DAS ou equivalentes, as desigualdades se intensificam. A participação de homens negros é consistentemente inferior à de mulheres brancas e homens brancos ao longo de toda a escala analisada (PINHEIRO, 2023). Por outro lado, a presença de mulheres negras é a mais baixa entre todas as categorias, ficando até mesmo abaixo da representação de homens negros. Isso evidencia que a segregação dificulta a ascensão de pessoas negras a cargos de poder e decisão, criando barreiras significativas e complexas para a liderança, particularmente para as mulheres negras (PINHEIRO, 2023). Silveira e Almeida (2021) corroboram essa afirmação ao demonstrar que a raça é um fator determinante na segregação ocupacional, com pessoas negras, especialmente mulheres negras, enfrentando condições mais desafiadoras e desfavoráveis no setor público.

2.5. MATERIAL E MÉTODO: METODOLOGIA ELBERS

Para analisar o mercado de trabalho formal no setor público brasileiro, utilizamos dados da Rais Imputada, disponibilizados pela equipe do Atlas do Estado Brasileiro, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), referentes aos executivos estaduais e municipais nos anos

de 2004, 2009, 2015 e 2021, com recortes de raça e gênero. A escolha desse período deve-se à disponibilidade da Rais imputada (com a variável cor/raça) para o intervalo de 2004 a 2021.

A Rais, coletada desde 1975, é uma das principais fontes de dados sobre o mercado de trabalho formal no Brasil, sendo utilizada para o setor público desde, pelo menos, a década de 1980 (Silveira, 2022). No entanto, a base de dados apresenta lacunas históricas no preenchimento da variável cor/raça (Silveira, 2022), o que limita ou inviabiliza estudos empíricos com recorte racial. Para mitigar esse problema, a equipe do Atlas do Estado Brasileiro do Ipea implementou, em 2020, um procedimento de imputação dessa variável, reduzindo a ausência de informação a zero (Silveira, 2022).

A técnica de imputação adotada permite análises mais precisas sobre desigualdades raciais no setor público. O processo ocorre em duas etapas. Na primeira, explora-se o fato de muitos servidores públicos terem vínculos anteriores no setor privado, onde a variável cor/raça foi preenchida em algum momento. Assim, para cada indivíduo, recuperam-se os registros históricos e adota-se a classificação mais recorrente ao longo do tempo. Com essa estratégia, a taxa de preenchimento aumenta de 0% para 73,8% (Silveira, 2022).

Para os 26,2% de servidores cujos registros anteriores não contêm essa informação, aplica-se a técnica de imputação *Multivariate Imputation by Chained Equations* (MICE), que utiliza modelos de regressão baseados em variáveis selecionadas. Esse método assegura a classificação de 100% dos vínculos e viabiliza análises mais robustas sobre desigualdades raciais no setor público com base nos dados da Rais (Silveira, 2022).

Um outro fator que justifica o recorte temporal escolhido é a evidência, apontada por parte da literatura sobre segregação ocupacional no setor público, de uma leve redução no nível global de segregação entre 2012 e 2019 (SILVEIRA; ALMEIDA, 2021). Embora essa tendência sugira uma possível diminuição das desigualdades no período, ainda é essencial aprofundar a análise sobre as nuances da interseccionalidade entre raça e gênero na ocupação de cargos de liderança. Esse aprofundamento permitirá compreender melhor a sub-representação da população negra nos postos de comando nos entes subnacionais.

A definição do marco temporal também se justifica por incluir períodos decisivos da história recente do Brasil, nos quais políticas e eventos podem ter impactado as desigualdades raciais no setor público. A partir de 2003, com o início do primeiro governo Lula, foram implementadas políticas públicas voltadas para a inclusão social e a redução das desigualdades no Brasil (LIMA, 2010). Nesse contexto, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, com o objetivo de enfrentar as desigualdades étnico-raciais no

país. Em 2010, a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) consolidou políticas voltadas à promoção da igualdade de oportunidades para a população negra.

Nos anos seguintes, medidas mais diretas impactaram o acesso da população negra a posições de maior qualificação e renda. Em 2012, a Lei nº 12.711 instituiu cotas para estudantes negros, indígenas e de baixa renda em universidades federais, ampliando significativamente a presença de negros no ensino superior (OLIVEIRA, 2019). Como o nível educacional é um fator determinante para o acesso a empregos mais bem remunerados (LOPEZ et al., 2023), essa medida pode ter repercutido no perfil dos ingressantes no serviço público nos anos subsequentes.

Em 2014, a Lei nº 12.990 estabeleceu cotas para negros no serviço público federal, aumentando expressivamente a participação desse grupo entre os servidores admitidos por concurso (SILVA, 2023). No entanto, essa ação ainda não se refletiu de forma significativa na ocupação de cargos de liderança e alta remuneração dentro do funcionalismo (TELES, 2023). Em 2017, a constitucionalidade das cotas raciais no serviço público foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41/2017, consolidando essa política como um instrumento legítimo para a promoção da diversidade racial na administração pública.

A partir de 2016, a adoção de políticas de austeridade fiscal nos governos Temer e Bolsonaro levou a cortes de gastos públicos e à redução da capacidade de expansão da força de trabalho no setor público (FELIX; GUEDES, 2023). Por fim, a pandemia de COVID-19, a partir de 2020, aprofundou as desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro (CORSEUIL et al., 2022), impactando especialmente trabalhadores negros em setores mais vulneráveis (FARES et al., 2021). No entanto, os servidores públicos conseguiram preservar seus rendimentos, o que reforça a importância de analisar as desigualdades raciais dentro do funcionalismo nesse período (CARVALHO et al., 2022).

2.5.1 Metodologia

O índice utilizado para medir o nível de segregação na análise dos dados baseia-se na metodologia desenvolvida por Elbers (2021). Os cálculos dos índices de segregação foram realizados com o auxílio do pacote *segregation*, disponível no software RStudio, também desenvolvido por Benjamin Elbers. O pacote oferece ferramentas para calcular medidas de segregação baseadas em entropia, como o Índice de Informação Mútua (M) e o Índice de Theil (H), sendo este último uma versão normalizada do índice M. Além disso, o pacote proporciona métodos avançados para decompor os índices em componentes entre e dentro de grupos,

calcular pontuações de segregação local e analisar diferenças nos índices de segregação. Ele também conta com funcionalidades para estimar erros padrão e intervalos de confiança por meio de *bootstrapping*, conferindo maior precisão às análises realizadas.

A metodologia proposta por Elbers (2021) utiliza índices que oferecem uma abordagem mais abrangente para medir a segregação ocupacional. Diferentemente de estudos anteriores, como Vaz e Hoffmann (2011), que adotaram o Índice de Dissimilaridade, essa metodologia permite captar de forma mais precisa as dinâmicas estruturais da segregação. Além disso, a revisão da literatura indica uma predominância de pesquisas voltadas para a desigualdade de gênero, enquanto a dimensão racial recebe menos atenção. O método de Elbers contribui para suprir essa lacuna, permitindo a análise simultânea de múltiplas dimensões da segregação, possibilitando uma compreensão mais aprofundada das interseções entre raça, gênero e hierarquia ocupacional. Segundo Elbers (2021), o Índice de Informação Mútua (M) pode ser definido de acordo com a equação (1):

$$M(T) = \sum_{u=1}^{U} \sum_{g=1}^{G} P_{ug}\, Log \frac{P_{ug}}{P_u P_g} \tag{1}$$

Onde U são as ocupações e G os grupos de gênero e raça. Para cada combinação de unidade e grupo temos uma contagem t_{ug}. A combinação resulta na matriz T com os dados $U\ x\ G$. A partir desta matriz, podemos definir $t = \sum_{u=1}^{U} \sum_{g=1}^{G} t_{ug}$, o tamanho total da população. A probabilidade conjunta de estar na unidade u e no grupo racial g é $p_{ug} = t_{ug}/t$. Definido também $p_u = \sum_{g=1}^{G} t_{ug}\ /t$ e $p_g = \sum_{g=1}^{G} t_{ug}\ /t$ como as probabilidades marginais de unidades e grupos, respectivamente. Já o Índice Theil está relacionado ao índice M, sendo é apenas uma versão normalizada do Índice de Informação Mútua:

$$H = \frac{M(T)}{E(T)} \tag{2}$$

onde E(T) denota a entropia da distribuição marginal do grupo de T. Dessa forma, $E(T) = -\sum_{g=1}^{G} t_{ug}\ log\ p_g$. A divisão pela entropia do grupo restringe o índice H a um intervalo entre 0 e 1, o que facilita sua interpretação. Essa característica é relevante, dado que o índice M, por não ser normalizado, apresenta maior complexidade interpretativa. Contudo, no caso do índice M, valores próximos de zero indicam ausência de segregação, uma condição que ocorre quando a distribuição do grupo analisado em cada ocupação é proporcional à distribuição geral. Por outro lado, devido ao fato de o índice H ser normalizado, ele oferece

uma leitura mais simples: o valor 0 representa ausência de segregação, enquanto o valor 1 indica o nível máximo de segregação.

Em relação ao método de decomposição do índice M, segundo Leão (2023), a metodologia desenvolvida por Elbers (2021) possibilita a decomposição do índice em cinco termos que permitem uma compreensão de como a segregação mudou ou medir sua diferença entre dois pontos do tempo ou do espaço. Dois desses termos refletem diferenças na segregação associadas às variações nas distribuições marginais, como as proporções de grupos de gênero, raça e ocupações. O terceiro termo captura as mudanças na segregação decorrentes de uma nova estrutura de associação, definida por Elbers (2021) como "associação pura". De acordo com Leão (2023), esse componente estrutural é o principal diferencial do índice M, pois resolve a questão da dependência marginal[6], um ponto central nos debates sociológicos sobre segregação. Os dois últimos termos consideram o impacto do surgimento ou desaparecimento de unidades ao longo do tempo – neste caso, as ocupações. Dessa forma, o método permite atribuir mudanças estruturais a unidades específicas, possibilitando a quantificação do impacto de cada ocupação nas alterações na segregação por gênero e raça.

A metodologia de Elbers tem sido utilizada em estudos recentes sobre segregação. Leão (2023) aplicou essa abordagem para analisar a segregação ocupacional no Brasil entre 1976 e 2015. Frankenberg et al. (2023) a empregaram no estudo da segregação escolar nos EUA entre 1990 e 2010, enquanto Elbers (2021) a utilizou na investigação da segregação residencial racial nos EUA no período de 1990 a 2020. O método de Elbers apresenta algumas vantagens para o estudo da segregação. Primeiramente, permite identificar com precisão as origens das mudanças na segregação, possibilitando análises detalhadas por unidade individual. Além disso, lida adequadamente com alterações no número de unidades ao longo do tempo e resolve o problema da dependência marginal por meio de uma decomposição em cinco termos, que separa os efeitos das mudanças marginais das mudanças estruturais. Entretanto, o método também possui algumas limitações. A principal delas é que, conforme mencionado anteriormente, o índice M não é padronizado entre 0 e 1, o que dificulta comparações diretas

[6] A dependência marginal, segundo Elbers (2021), é uma característica de alguns índices de segregação, na qual mudanças proporcionais nas distribuições marginais da tabela de contingência resultam em alterações no valor do índice. Embora a dependência marginal seja considerada uma propriedade desejável para medir a segregação em um momento específico, ela se torna problemática quando se compara a segregação ao longo do tempo ou entre diferentes locais, pois pode gerar conclusões imprecisas. O método de Elbers resolve essa questão por meio de: (i) decomposição das mudanças na segregação em cinco termos e (ii) separação das mudanças marginais das mudanças estruturais na segregação. Essa abordagem permite preservar as vantagens da dependência marginal na análise transversal, ao mesmo tempo que possibilita comparações mais precisas ao longo do tempo.

entre diferentes contextos. Outra limitação está relacionada com o fato de que o método pode ser sensível a unidades ou grupos muito pequenos, o que pode introduzir vieses significativos.

2.6. ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Este trabalho analisa as servidoras e os servidores que ocupam cargos de dirigentes no setor público do Poder Executivo, nos níveis municipal e estadual, classificados conforme a Classificação Brasileira de Ocupações nos códigos 111415 e 111410, respectivamente. De acordo com a Tabela 1, no início do período analisado, em 2004, os dirigentes municipais totalizavam 169.651 servidores, enquanto os dirigentes estaduais somavam 111.812. No entanto, ao longo do período analisado, observa-se um expressivo crescimento no número de dirigentes em ambos os níveis. Em 2021, o total de dirigentes municipais alcançou 362.957 servidores, enquanto os dirigentes estaduais chegaram a 404.657. Ou seja, enquanto no nível municipal o crescimento foi de 113%, entre 2004 e 2021, no nível estadual o crescimento foi mais acentuado, com um aumento de 261% no mesmo período.

Tal tendência é coerente com os resultados de Lopez e Teles (2023), que apontam um crescimento praticamente constante do total de dirigentes públicos entre 2000 e 2015, período que coincidiu com a expansão geral da força de trabalho do Estado brasileiro. Embora o número de dirigentes tenha aumentado ao longo do tempo para homens e mulheres de todos os grupos (brancos e negros), a análise da Tabela 1 revela desigualdades estruturais persistentes no perfil desses cargos. Ou seja, esse crescimento não ocorreu de maneira homogênea: homens e mulheres brancos apresentaram uma expansão mais significativa em comparação a homens e mulheres negros, que representam uma minoria nos cargos de liderança. Sendo que, entre os grupos analisados, as mulheres negras destacam-se como o segmento com a menor representatividade em todos os períodos e níveis observados. Esse panorama reflete os efeitos da interseccionalidade, isto é, dos marcadores de gênero e cor/raça sobre as desigualdades sociais no mercado de trabalho brasileiro.

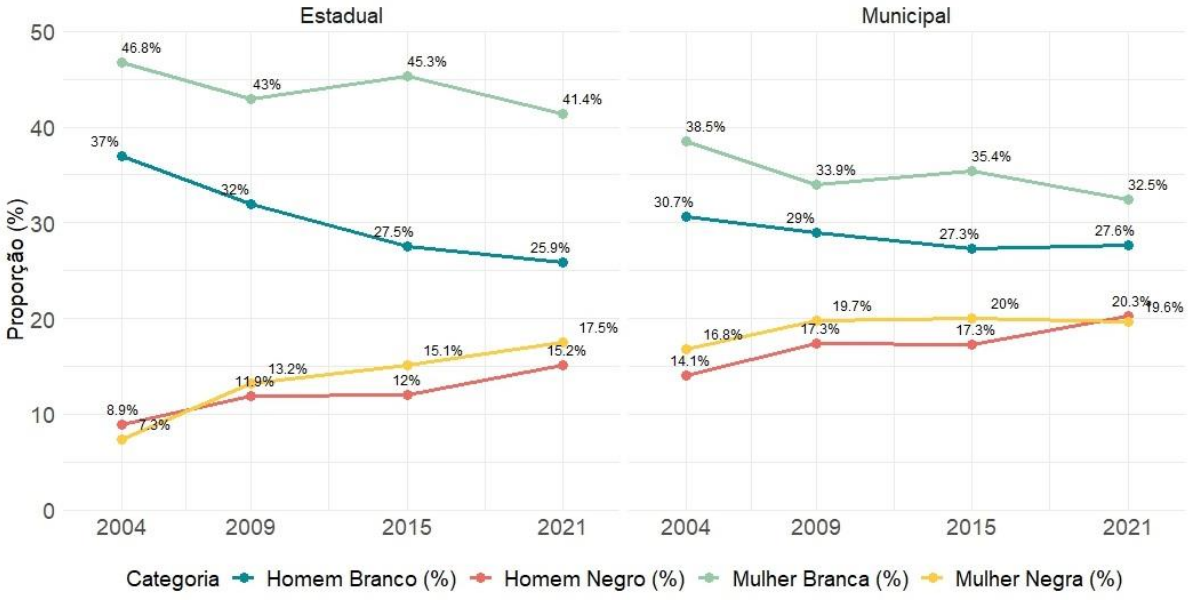
Tabela 1 - Total de dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça

Ano	Nível federativo	Homem Branco	Homem Negro	Mulher Branca	Mulher Negra	Total
2004	Municipal	52.071	23.846	65.314	28.420	169.651
2004	Estadual	41.390	9.934	52.289	8.199	111.812
2009	Municipal	79.849	47.786	93.483	54.396	275.514
2009	Estadual	83.392	30.921	112.094	34.432	260.839
2015	Municipal	91.666	57.996	118.605	66.918	335.185
2015	Estadual	130.115	56.883	214.268	71.513	472.779
2021	Municipal	100.183	73.632	117.886	71.256	362.957
2021	Estadual	104.831	61.434	167.413	70.979	404.657

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

As desigualdades decorrentes da interseccionalidade de gênero e cor/raça tornam-se ainda mais evidentes ao analisar a Figura 1, que apresenta a evolução da proporção de dirigentes municipais e estaduais por cor/raça e gênero nos anos de 2004, 2009, 2015 e 2021. A Figura demonstra que as mulheres brancas constituem o maior grupo nos cargos de liderança, seguidas pelos homens brancos, uma condição que se mantém ao longo de todo o período analisado. No entanto, apesar dessa predominância, observa-se uma redução gradual na participação de homens e mulheres brancas ao longo do tempo. No caso das mulheres brancas, essa queda foi particularmente expressiva no nível estadual, sendo mais acentuada do que no nível municipal. A diminuição da presença de homens e mulheres brancas nos cargos de liderança está relacionada ao crescimento proporcional de homens negros, com destaque para o nível municipal, e de mulheres negras, especialmente no nível estadual. Esse movimento sugere uma tendência de maior inclusão, embora homens e mulheres negros ainda que permaneçam sub-representados nos cargos de liderança.

Figura 1 - Variação da proporção de vínculos dos dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça

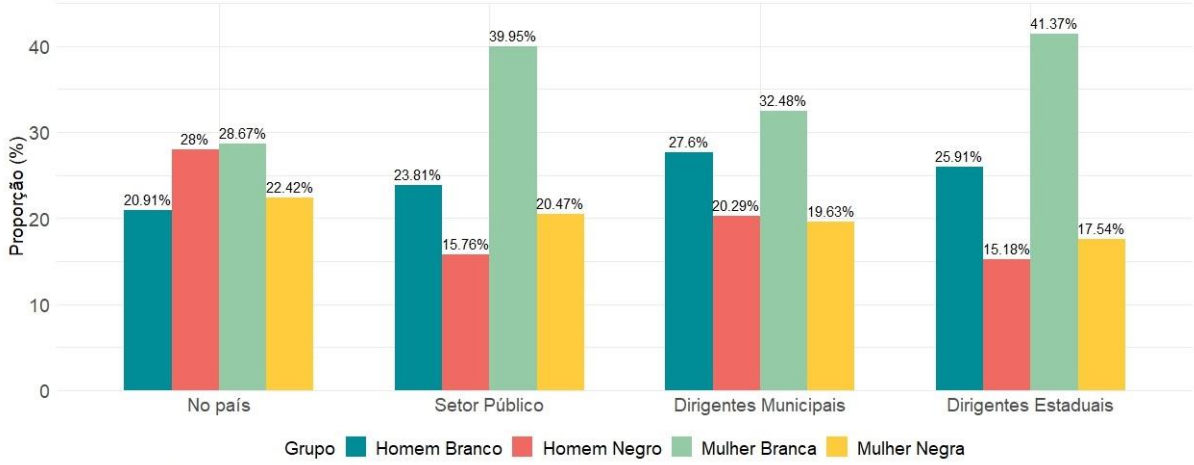


Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A Figura 2 reforça a sub-representação de pessoas negras ao mostrar, em 2021, a proporção da população brasileira no país, no serviço público e nos cargos de liderança (nos âmbitos municipal e estadual), distribuída por sexo e raça/cor. Embora homens brancos (20,91%) e mulheres brancas (22,42%) possuam uma participação proporcionalmente menor no conjunto da população, as mulheres brancas se destacam no serviço público, onde representam 39,95%, enquanto os homens brancos alcançam 23,81%. Ambos os grupos apresentam proporções significativamente superior à sua representação na população geral, evidenciando uma sobrerrepresentação que se reflete também nos cargos de liderança municipais e estaduais. Cabe destacar que as mulheres brancas possuem uma participação particularmente elevada tanto no serviço público quanto em cargos de liderança no nível estadual. Em contrapartida, pessoas negras, apesar de representarem o maior grupo na população geral, permanecem sub-representados no serviço público e, de forma ainda mais acentuada, nos cargos de liderança. Essa condição é particularmente expressiva nos cargos estaduais, onde os percentuais atingem os níveis mais baixos. Conforme apresentado na seção sobre as heterogeneidades na burocracia estatal brasileira no primeiro capítulo, a expressiva sub-representação nos cargos estaduais reflete a distribuição desigual de servidores negros no setor público. Essa distribuição varia consideravelmente de acordo com o nível de poder: no nível municipal, 55,3% dos servidores são negros; no nível estadual, a proporção é de 30,1%; e no nível federal, de apenas 14,6%. Dessa forma, a sub-representação mais acentuada nos

cargos estaduais está diretamente relacionada a essa desigualdade na distribuição de servidores negros nas diferentes esferas de governo.

Figura 2 - Proporção da população no país, no serviço público, nos cargos dirigentes, por sexo e cor/raça (2021)



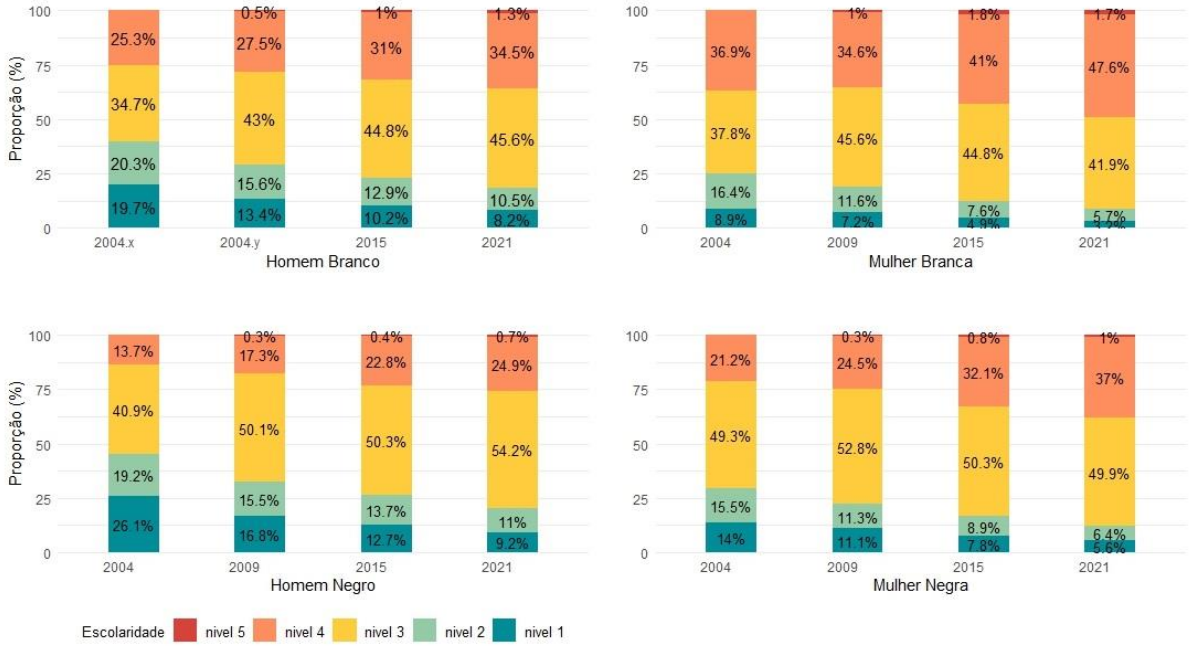
Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A Figura 3 ilustra a variação na proporção de escolaridade dos dirigentes municipais do poder executivo entre 2004 e 2021. Os níveis de escolaridade são classificados da seguinte forma: 1 – Fundamental incompleto, 2 – Fundamental completo ou Médio incompleto, 3 – Médio completo ou Superior incompleto, 4 – Superior completo, 5 – Mestrado ou Doutorado. Na análise da Figura é possível observa um aumento na proporção de dirigentes com níveis mais altos de escolaridade (ensino superior completo, mestrado e doutorado), acompanhado por uma redução nos níveis mais baixos (fundamental incompleto e médio incompleto). Isso indica uma melhoria geral na qualificação educacional dos dirigentes ao longo do período analisado. Entretanto, a figura evidencia diferenças marcantes entre os grupos. Esse aumento na escolaridade reflete uma mudança que ocorre desde a década de 1990. Nesse período, o setor público passou por um processo de redistribuição de funções entre as esferas de governo, resultando em transformações no perfil ocupacional. Houve uma ampliação das atividades finalísticas e uma redução das atividades-meio, voltadas à manutenção e ao funcionamento da estrutura pública. Em grande parte, essas atividades-meio foram terceirizadas, restringindo o quadro de servidores diretamente vinculados ao setor público a trabalhadores com maior nível de escolaridade.

As mulheres brancas lideram em termos de presença nas posições com maior escolaridade durante todo o período, seguidas pelos homens brancos até 2015. A partir desse

ano, as mulheres negras ultrapassam os homens brancos entre os dirigentes com maior escolaridade. Os homens negros, por outro lado, permanecem como o grupo com menor presença nos níveis mais altos de escolaridade durante todo o período. Nos níveis mais baixos de escolaridade (fundamental incompleto e médio incompleto), os homens negros são o grupo mais representado, seguidos pelos homens brancos, depois pelas mulheres negras e, por último, pelas mulheres brancas. Entre os dirigentes com ensino médio completo ou superior incompleto, as mulheres negras lideraram até 2015. A partir desse ano, os homens negros assumem a liderança nesse grupo. Assim, homens brancos e mulheres brancas apresentam proporções menores em relação às pessoas negras nos níveis médios de escolaridade, reforçando a dinâmica desigual de qualificação educacional ao longo do período.

Figura 3 - Proporção de dirigentes municipais do poder executivo por escolaridade, sexo e cor/raça



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Já na Figura 4 é apresentado a evolução da proporção de escolaridade dos dirigentes estaduais do poder executivo no mesmo período. De modo geral, observa-se uma predominância de níveis educacionais mais elevados em todos os grupos, com uma tendência de aumento na escolaridade ao longo do período. Sendo, portanto, os dirigentes estaduais aqueles com os níveis educacionais mais elevados em relação aos dirigentes municipais. Além disso, as mulheres brancas estão mais concentradas nos níveis superior completo e pós-

graduação, apresentando, portanto, níveis educacionais mais elevados em ambas as esferas. Os homens brancos, por sua vez, apresentam a segunda maior concentração nos níveis superiores. Enquanto para os grupos negros observa-se uma menor proporção nos níveis superior, com maior concentração no nível médio completo/superior incompleto. Além de uma redução mais lenta do nível fundamental incompleto e médio incompleto em comparação com os grupos brancos.

Figura 4 - Proporção de dirigentes estaduais do poder executivo por escolaridade, sexo e cor/raça

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Observando a proporção de dirigentes municipais e estaduais por faixa etária entre 2004 e 2021 (Tabela 2), verifica-se que homens e mulheres brancos predominam na composição dos dirigentes em todas as faixas etárias e períodos analisados com algumas exceções. Em ambos os níveis federativos, mulheres brancas têm participação expressiva em todas as faixas etárias, frequentemente superando os homens brancos, especialmente nos municípios. A presença de pessoas negras (homens e mulheres) permanece muito baixa em todos os períodos e níveis analisados. Apesar de um aumento pontual na participação de homens e mulheres negros em algumas faixas etárias nos municípios, particularmente entre os mais jovens (até 30 anos), sua representação geral continua extremamente limitada. Em relação à idade média dos dirigentes, observa-se que, tanto entre dirigentes municipais quanto estaduais, a média permanece maior do que 39 anos em todos os grupos analisados. Sendo que a idade média é mais alta nos estados

do que nos municípios. Em ambos os níveis os homens brancos apresentam a maior idade média ao longo do tempo enquanto mulheres negras possuem uma idade média ligeiramente menor entre todos os grupos analisados.

Tabela 2 - Proporção de dirigentes municipais e estaduais do poder executivo por faixa etária, sexo e cor/raça

Nível Federativo	Faixa Etária	2004 - Homem Branco (%)	2004 - Homem Negro (%)	2004 - Mulher Branca (%)	2004 - Mulher Negra (%)	2021 - Homem Branco (%)	2021 - Homem Negro (%)	2021 - Mulher Branca (%)	2021 - Mulher Negra (%)
Municipal	Até 30 anos	26,30	15,45	40,89	17,36	21,77	23,07	30,61	24,55
Municipal	31 a 40 anos	27,04	14,05	40,65	18,27	24,19	20,34	33,59	21,88
Municipal	41 a 50 anos	30,71	13,03	39,41	16,85	27,18	19,27	34,55	19,01
Municipal	51 a 60 anos	36,17	13,43	34,73	15,67	32,90	18,89	32,64	15,57
Municipal	60 anos ou mais	50,01	16,85	24,34	8,80	44,16	19,83	25,50	10,51
Municipal	Idade Média (em anos)	43,27	41,15	40,43	40,37	44,63	41,31	41,86	39,54
Estadual	Até 30 anos	39,33	15,44	34,31	10,92	23,97	23,84	30,21	21,98
Estadual	31 a 40 anos	41,37	9,90	39,77	8,96	25,73	19,14	35,90	19,23
Estadual	41 a 50 anos	35,14	7,69	49,93	7,25	25,64	13,41	43,16	17,78
Estadual	51 a 60 anos	33,49	7,41	53,93	5,17	25,78	10,36	48,07	15,79
Estadual	60 anos ou mais	42,27	8,49	44,70	4,54	29,55	8,84	51,08	10,53
Estadual	Idade Média (em anos)	44,63	42,99	46,18	42,37	45,05	40,96	46,41	42,60

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Em relação a evolução da proporção de dirigentes municipais por região (Tabela 3), observa-se que, nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, o mesmo padrão se repete de predominância de pessoas brancas. O grupo mais representado entre os dirigentes municipais é o de mulheres brancas, seguido pelos homens brancos. Em contrapartida, homens negros e mulheres negras apresentam baixa representatividade, configurando-se como minorias nessas regiões. De acordo com o censo de 2022 (IBGE, 2024), essas regiões apresentam uma composição demográfica com menor presença de pessoas negras: 26,7% na região Sul, 49,3% na região Sudeste e 61,6% na região Centro-Oeste. Por outro lado, nas regiões Norte e Nordeste, essa dinâmica se inverte, com homens negros e mulheres negras compondo a maioria dos dirigentes municipais. A região Norte tem 76% de sua população se declarando negra, enquanto a região Nordeste tem 72,6% de acordo com o censo. A região Sul destaca-se pela maior desigualdade proporcional, marcada por uma expressiva presença de homens e mulheres brancos (entre 40% e 50%), enquanto a participação de pessoas negras permanece extremamente baixa (abaixo de 5%) e com pouca variação ao longo do tempo.

No Sudeste e Centro-Oeste, embora as pessoas brancas ainda sejam maioria, a disparidade é menos acentuada em comparação ao Sul. Nessas regiões, observa-se uma redução gradual na proporção de dirigentes brancos ao longo do período analisado, embora eles ainda sejam o grupo majoritário. A região Norte apresenta a maior presença de homens e mulheres negros entre todas as regiões. Em 2021, os homens negros alcançam cerca de 35% de representatividade, enquanto as mulheres negras atingem 30%, o valor mais alto registrado para esse grupo. No Nordeste, homens negros e mulheres negras também apresentam participação relevante, atingindo cerca de 27% e 28%, respectivamente, em 2021. Esses dados evidenciam, portanto, as diferenças regionais na distribuição de gênero e cor/raça entre os dirigentes municipais e estaduais.

Tabela 3 - Variação da proporção de dirigentes municipais por região, sexo e cor/raça

Região	2004 - Homem Branco (%)	2004 - Mulher Branca (%)	2004 - Homem Negro (%)	2004 - Mulher Negra (%)	2009 - Homem Branco (%)	2009 - Mulher Branca (%)	2009 - Homem Negro (%)	2009 - Mulher Negra (%)	2015 - Homem Branco (%)	2015 - Mulher Branca (%)	2015 - Homem Negro (%)	2015 - Mulher Negra (%)	2021 - Homem Branco (%)	2021 - Mulher Branca (%)	2021 - Homem Negro (%)	2021 - Mulher Negra (%)
Centro-Oeste	35,23	45,43	10,84	8,51	30,75	38,02	15,17	15,85	28,39	38,19	15,85	17,56	27,12	32,93	18,98	20,07
Nordeste	16,27	23,25	25,95	34,53	16,84	24,50	25,91	33,75	32,75	17,32	25,42	25,42	19,05	24,97	27,37	28,67
Norte	21,35	36,84	20,11	21,70	16,83	26,39	25,97	30,77	28,59	20,36	25,97	25,97	15,20	35,01	30,17	19,62
Sudeste	38,35	45,89	6,97	8,79	39,16	40,16	4,43	15,25	39,89	39,46	8,99	11,68	35,09	35,09	17,40	12,42
Sul	45,93	46,44	3,17	4,46	43,75	47,41	4,43	4,41	40,16	50,52	4,43	4,89	41,78	40,84	4,43	4,82

Fonte: Rais aprimorada pelo Ipea/Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Quanto à evolução da proporção de dirigentes estaduais por região (Tabela 4), verifica-se um panorama semelhante ao dos dirigentes municipais, com hegemonia de pessoas brancas. No entanto, a desigualdade é ainda mais acentuada no caso dos dirigentes estaduais. As regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste concentram a maior proporção de dirigentes brancos. Porém, diferentemente do cenário dos dirigentes municipais, o Nordeste também apresenta uma alta concentração de homens e mulheres brancos, acompanhada de uma baixa representatividade de pessoas negras, sendo a região Norte a única onde a maioria dos dirigentes estaduais são pessoas negras. No Sul, a predominância de homens e mulheres brancos manteve-se constante ao longo do período analisado, com proporções em torno de 50% e 40%, respectivamente. A participação de pessoas negras permaneceu extremamente baixa, em torno de 5%.

No Sudeste, embora a maioria branca tenha se mantido, houve um aumento expressivo na presença de mulheres brancas, enquanto a proporção de homens brancos apresentou uma leve redução. No Centro-Oeste, observou-se uma dinâmica semelhante à do Sudeste. Os

homens brancos, que eram amplamente dominantes no início do período, perderam espaço ao longo do tempo. Em contrapartida, as mulheres brancas passaram a ocupar uma parcela maior das posições de liderança estadual na região. No Nordeste, apesar de homens e mulheres brancos continuarem sendo os grupos mais representados, ambos registraram uma redução em suas participações ao longo do tempo. Isso abriu espaço para um aumento na representatividade de pessoas negras, embora ainda em menor magnitude. Por fim, a região Norte, entre dirigentes estaduais, também se destacou como a mais diversa racialmente ao longo do período analisado. Homens negros e mulheres negras mantiveram uma participação significativa na liderança estadual da região, com proporções variando entre 30% e 40%.

Tabela 4 - Variação da proporção de dirigentes estaduais por região, sexo e cor/raça

Região	2004 - Homem Branco (%)	2004 - Mulher Branca (%)	2004 - Homem Negro (%)	2004 - Mulher Negra (%)	2009 - Homem Branco (%)	2009 - Mulher Branca (%)	2009 - Homem Negro (%)	2009 - Mulher Negra (%)	2015 - Homem Branco (%)	2015 - Mulher Branca (%)	2015 - Homem Negro (%)	2015 - Mulher Negra (%)	2021 - Homem Branco (%)	2021 - Mulher Branca (%)	2021 - Homem Negro (%)	2021 - Mulher Negra (%)
Centro-Oeste	37,18	24,37	22,26	16,19	28,68	27,05	20,04	24,23	22,97	37,71	17,53	21,79	24,26	37,04	18,19	20,51
Nordeste	38,54	54,36	3,78	3,33	32,85	47,94	8,76	10,44	38,66	43,62	10,36	7,36	32,81	34,44	18,39	14,36
Norte	19,03	15,24	34,08	31,66	11,46	15,62	32,50	40,42	11,71	14,18	37,13	36,98	12,19	15,96	36,70	35,15
Sudeste	35,76	39,01	14,45	10,78	36,38	33,62	19,47	10,54	21,22	50,62	10,34	17,81	18,49	52,56	9,44	19,50
Sul	50,51	40,68	5,51	3,30	49,34	41,19	4,65	4,82	48,88	40,89	5,88	4,35	50,25	40,34	5,83	3,58

Fonte: Rais aprimorada pelo Ipea/Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Na Tabela 5, que apresenta as remunerações médias dos dirigentes (ajustadas pelo INPC de dezembro de 2023) por cor/raça e gênero, observa-se um aumento geral nos salários de todos os grupos, tanto em cargos de direção municipal quanto estadual. Contudo, apesar desse crescimento, a desigualdade salarial entre os grupos persiste, destacando-se especialmente a disparidade entre homens brancos e mulheres negras, que continua a representar um problema persistente. De forma geral, observa-se que os dirigentes estaduais possuem remunerações médias mais elevadas do que os municipais, independentemente do grupo de raça e gênero analisado. Entre 2004 e 2015, houve aumento na remuneração média para todos os grupos de dirigentes estaduais e municipais. No entanto, entre 2015 e 2021, observou-se uma queda para os dirigentes municipais e dirigentes estaduais em todos os grupos.

No nível municipal, homens brancos lideram as remunerações médias, seguidos por mulheres brancas, depois homens negros, e, por último, mulheres negras, que permanecem nos patamares mais baixos. Esse padrão persiste apesar de evidências anteriores (como nas Figuras 3 e 4) de que mulheres brancas e mulheres negras possuem maior escolaridade. Essa disparidade

destaca a desconexão entre qualificação e remuneração, especialmente para mulheres negras. No nível estadual, homens brancos e homens negros apresentam as maiores remunerações médias ao longo do período. No entanto, em 2004, mulheres negras aparecem como o segundo grupo mais bem remunerado entre os dirigentes estaduais, um comportamento atípico que não se mantém nos anos subsequentes. Portanto, as desigualdades de gênero e raça se refletem claramente nas remunerações médias, independentemente do nível federativo dos dirigentes. Homens brancos continuam a ocupar o topo da hierarquia salarial, enquanto mulheres negras permanecem em desvantagem, mesmo quando possuem maior escolaridade.

Tabela 5 - Remuneração média dos dirigentes por nível federativo, sexo e cor/raça

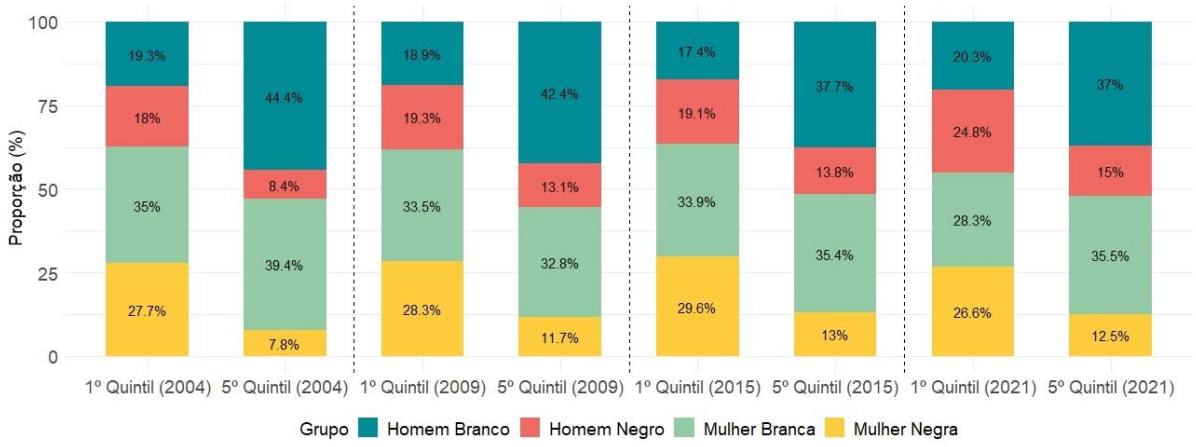
Nível federativo	Categoria	2004	2009	2015	2021
Estadual	Homem Branco	R$ 4.180,06	R$ 5.664,35	R$ 6.388,36	R$ 6.194,05
Estadual	Mulher Branca	R$ 2.786,32	R$ 4.043,79	R$ 4.418,89	R$ 4.378,55
Estadual	Homem Negro	R$ 4.664,27	R$ 5.419,73	R$ 6.442,45	R$ 5.737,83
Estadual	Mulher Negra	R$ 4.192,11	R$ 3.807,01	R$ 4.445,31	R$ 4.100,69
Municipal	Homem Branco	R$ 4.278,55	R$ 4.721,60	R$ 4.902,53	R$ 4.157,26
Municipal	Mulher Branca	R$ 3.241,19	R$ 3.620,70	R$ 3.964,25	R$ 3.634,39
Municipal	Homem Negro	R$ 2.580,63	R$ 3.314,13	R$ 3.662,16	R$ 3.018,32
Municipal	Mulher Negra	R$ 2.183,67	R$ 2.857,19	R$ 3.227,16	R$ 2.782,53

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A compreensão das nuances da desigualdade remuneratória entre os dirigentes é aprofundada ao se examinar o percentual de dirigentes situados no primeiro e no último quintil de remuneração, conforme apresentado na Figura 5. Entre dirigentes municipais, homens e mulheres brancos estão mais concentrados tanto no último quintil de renda (com remunerações mais elevadas) quanto no primeiro quintil (com remunerações mais baixas), enquanto homens e mulheres negros estão sub-representados em ambos os extremos da distribuição de remuneração. Esses resultados estão alinhados com a Figura 1, que mostra a variação da proporção do total de vínculos dos dirigentes, destacando a sobre-representação de mulheres brancas, seguidas por homens brancos, entre os dirigentes estaduais e municipais.

Essa tendência se mantém ao longo dos anos, refletindo a persistência das desigualdades estruturais entre os grupos. Apesar das mudanças na representatividade de mulheres e homens negros em cargos de liderança, a discriminação salarial continua presente. Homens e mulheres negros seguem sub-representados tanto no primeiro quanto no último quintil de remuneração, evidenciando barreiras no acesso às posições de menor e maior prestígio salarial entre dirigentes. No primeiro quintil, mulheres brancas apresentam as maiores porcentagens em todos os anos analisados, embora sua participação tenha diminuído ao longo do tempo, de 34,99% em 2004 para 28,29% em 2021. Em contrapartida, a porcentagem de homens negros nesse quintil aumentou, passando de 17,98% em 2004 para 24,76% em 2021. Já a participação das mulheres negras no primeiro quintil apresentou uma leve redução no mesmo período, de 27,7% para 26,64%. No último quintil, homens brancos têm a maior presença entre os grupos analisados, embora sua participação tenha diminuído ao longo dos anos. Mulheres brancas também apresentam uma alta participação nesse quintil, com relativa estabilidade nos anos mais recentes. Em contraste, homens e mulheres negros continuam com as menores participações no último quintil, evidenciando uma sub-representação persistente. A representação geral das pessoas negras nesse grupo permanece muito baixa ao longo do período analisado.

Figura 5- Percentual de dirigentes municipais do executivo por sexo e cor/raça no primeiro e último quintil de remuneração

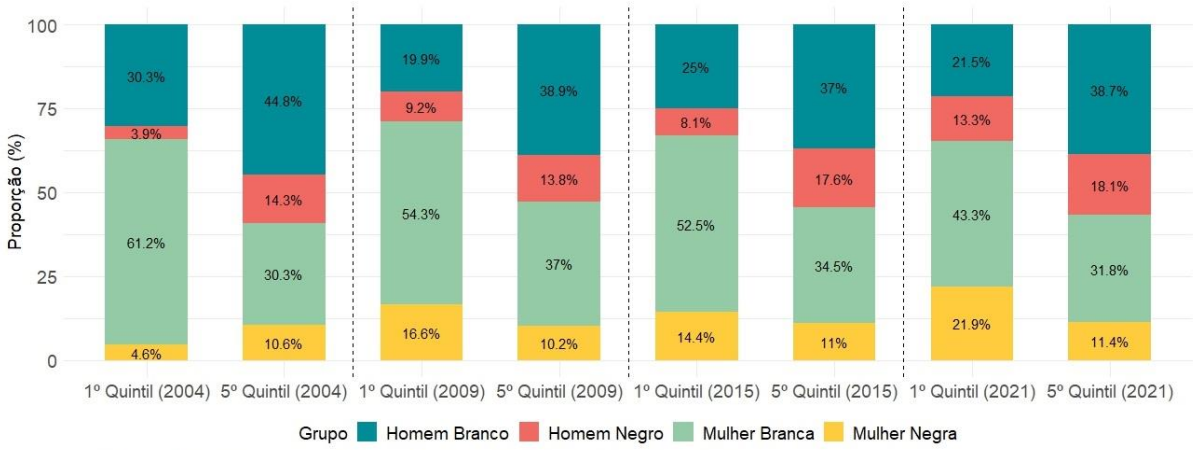


Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Ao realizar a mesma análise para os dirigentes estaduais (na Figura 6), no primeiro e no último quintil de remuneração, observa-se que, assim como no caso dos dirigentes municipais, homens e mulheres brancos estão mais concentrados no último quintil de remuneração (faixa mais alta), enquanto pessoas negras (homens e mulheres) encontram-se sub-representadas nesse

grupo. No primeiro quintil (faixa de remuneração mais baixa), as mulheres brancas predominam, seguidas pelos homens brancos, enquanto os percentuais de homens e mulheres negros são menores.

Figura 6 - Percentual de dirigentes estaduais do executivo por sexo e cor/raça no primeiro e último quintil de remuneração



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

No entanto, entre dirigentes estaduais, a concentração de mulheres brancas no primeiro quintil é ainda mais acentuada do que nos municípios. Em 2004, por exemplo, mulheres brancas representavam 61,16% dos dirigentes estaduais no primeiro quintil, contra 34,99% dos dirigentes municipais. Já no último quintil, os dirigentes estaduais homens brancos têm maior presença em comparação aos dirigentes dos municípios. Em 2004, eles representavam 44,8% no último quintil estadual, contra 44,44% nos municípios. No primeiro quintil, observa-se um crescimento substancial da participação de homens negros ao longo do tempo nos estados, passando de 3,94% em 2004 para 13,26% em 2021. Da mesma forma, a participação de mulheres negras também aumentou expressivamente nesse grupo, de 4,56% em 2004 para 21,93% em 2021. No último quintil, homens e mulheres negros continuam sendo os grupos menos representados. Mulheres negras permanecem como o grupo com menor participação nesse quintil ao longo dos anos analisados. Esses dados reforçam, portanto, a persistência das desigualdades estruturais na distribuição de remuneração entre dirigentes estaduais do executivo e evidenciam diferenças importantes entre os níveis estadual e municipal.

Em conclusão, a análise dos dados revela a persistência de profundas desigualdades estruturais nos cargos de dirigentes do setor público, tanto em nível municipal quanto estadual, entre 2004 e 2021. Apesar do grande crescimento no número total de dirigentes e de alguns avanços pontuais na representatividade, as disparidades de gênero e raça permanecem evidentes em várias dimensões: na distribuição regional, nos níveis de escolaridade e, principalmente, nas

remunerações. Mesmo com o aumento da qualificação educacional das mulheres, especialmente das mulheres negras, as desigualdades salariais ainda persistem.

2.7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados da segregação ocupacional, mensurada pelo Índice de Informação Mútua (M) e pelo Índice de Entropia de Theil (H), para servidores estaduais e municipais do poder executivo no período de 2004 a 2021. Os dados indicam uma tendência consistente de redução da segregação ocupacional ao longo do tempo, com quedas mais acentuadas entre 2004 e 2009. No entanto, níveis significativos de segregação ainda persistem. A análise abrange tanto a segregação global quanto a local, considerando diferentes grupos demográficos e níveis hierárquicos, com ênfase nas disparidades de gênero e raça nos cargos de direção. Além disso, a distribuição por quintis de remuneração é examinada para uma compreensão mais aprofundada das desigualdades estruturais no setor público.

A Tabela 6 apresenta a evolução da segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo. Os resultados revelam uma tendência consistente de redução da segregação ocupacional ao longo do período analisado.

Tabela 6 - Segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo

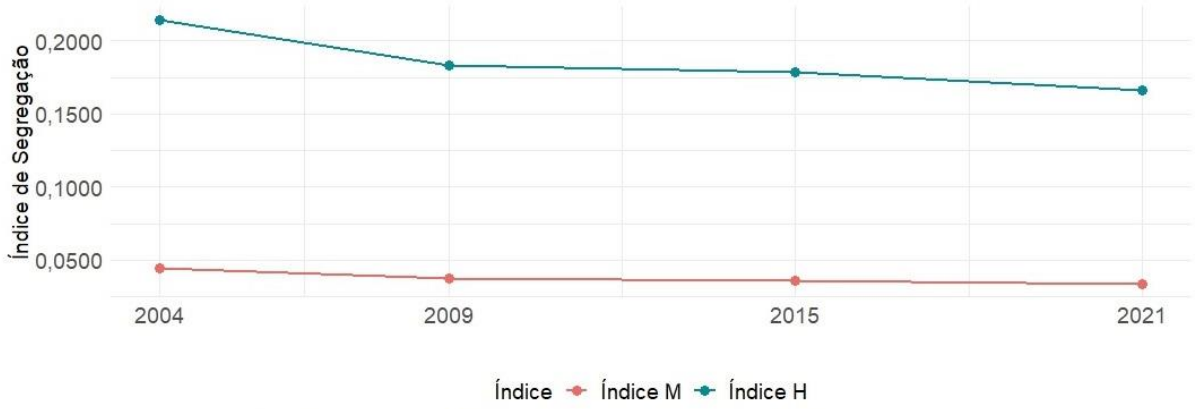
Ano	Sexo	Índice de Segregação
2004	Índice M	0,2144
2004	Índice H	0,0445
2009	Índice M	0,1835
2009	Índice H	0,0375
2015	Índice M	0,1785
2015	Índice H	0,0355
2021	Índice M	0,1665
2021	Índice H	0,0332

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A maior queda nos índices ocorreu entre 2004 e 2009, como pode ser observado na Figura 7. Segundo a Plataforma Atlas do Estado Brasileiro (Ipea, 2025), que apresenta dados

sobre o total de vínculos de trabalho nos setores público e privado entre 1985 e 2021, o período de 2004 a 2009 registrou um crescimento significativo no setor público. O número de vínculos aumentou 27,29%, passando de 8.169.064 para 10.398.071. Essa expansão expressiva pode ter favorecido uma maior diversificação da força de trabalho, contribuindo para a redução da segregação ocupacional. O Índice M reduziu de 0,2144 para 0,1835, enquanto o Índice H diminuiu de 0,0445 para 0,0375 neste intervalo. Nos anos subsequentes, as reduções foram mais moderadas, com o Índice M alcançando 0,1665 e o Índice H chegando a 0,0332 em 2021. Esta tendência de declínio sugere uma diminuição gradual da segregação ocupacional no serviço público executivo estadual e municipal, embora ainda persistam níveis significativos de segregação. Os resultados corroboram os achados de Silveira e Almeida (2021), que identificaram uma redução da segregação entre 2012 e 2021 no setor público federal.

Figura 7 - Segregação ocupacional global dos servidores estaduais e municipais do poder executivo



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Ao analisar a evolução da segregação ocupacional entre dirigentes estaduais e municipais do poder executivo (Tabela 7), em comparação com o conjunto geral de servidores estaduais e municipais (Tabela 6), observa-se um padrão semelhante. Os resultados indicam uma redução nos índices de segregação ao longo do período analisado, sugerindo uma tendência consistente de diminuição da segregação ocupacional entre os dirigentes.

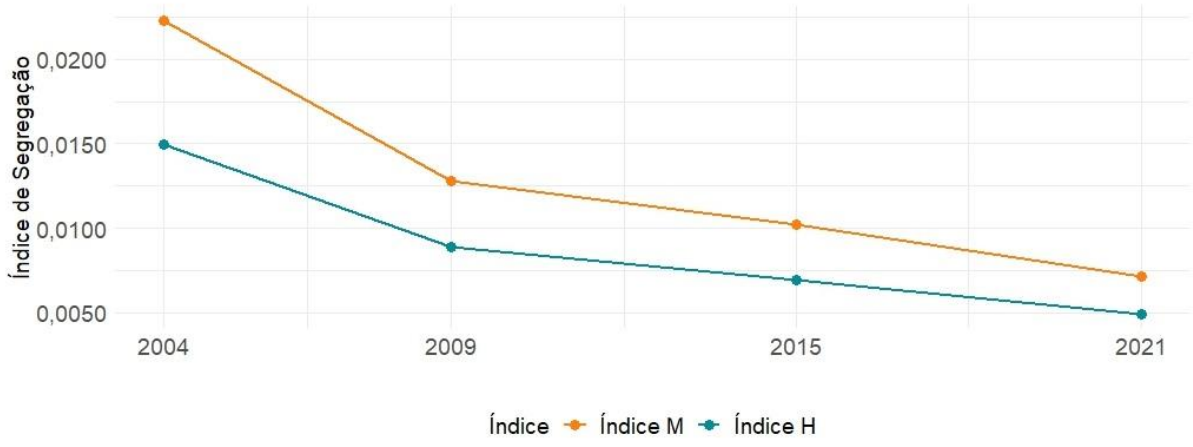
Tabela 7 - Segregação ocupacional global dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo

Ano	Estatística	Estimativa
2004	Índice M	0,0150
2004	Índice H	0,0223
2009	Índice M	0,0089
2009	Índice H	0,0128
2015	Índice M	0,0069
2015	Índice H	0,0102
2021	Índice M	0,0049
2021	Índice H	0,0071

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

O Índice M passou de 0,0150 em 2004 para 0,0049 em 2021. A análise temporal revela que a maior queda ocorreu entre 2004 e 2009, quando o Índice M reduziu de 0,0150 para 0,0089 e o Índice H de 0,0223 para 0,0128. Nos períodos subsequentes, o ritmo de redução desacelerou, com a menor variação sendo observada entre 2015-2021. Esta redução nos índices também sugere que entre dirigentes do poder executivo estadual e municipal ocorre uma diminuição da segregação ocupacional.

Figura 8 - Segregação ocupacional global dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A Tabela 8 apresenta a evolução da segregação ocupacional local entre os dirigentes estaduais e municipais do poder executivo, considerando os indicadores de segregação local *(local segregation)* e a proporção de vínculos para os grupos de homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Os dados revelam que, ao longo do período analisado, as mulheres brancas mantiveram a maior proporção de vínculos, variando entre 37% e 41%. Os homens brancos, por sua vez, apresentaram uma redução contínua em sua participação, passando de 33% para 26%. Já os homens negros e as mulheres negras, embora representem os grupos com as menores proporções, mostraram um crescimento gradual em suas participações.

No que diz respeito ao Índice de Segregação Local, os resultados apontam uma grande contradição. Apesar de todos os grupos terem apresentado uma tendência de redução no índice — o que está alinhado com as variações nas proporções de participação de cada grupo e pode sugerir uma diminuição geral da segregação ocupacional, conforme indicado em tabelas anteriores — os resultados gerais mostraram-se inconclusivos e enviesados, comprometendo a interpretação dos dados, uma vez que a metodologia utilizada revelou-se insuficiente para capturar com precisão a segregação ocupacional enfrentada por pessoas negras, especialmente mulheres negras. O Índice de Segregação Local indicou uma redução significativa para mulheres negras, passando de 0,0678 para 0,0016, o que, à primeira vista, sugeriria uma diminuição da segregação. Contudo, essa aparente melhoria contradiz a realidade observada nos dados: em 2021, conforme os dados da seção de estatísticas descritivas, as mulheres negras ainda representavam apenas 18,53% dos cargos de direção, evidenciando sua persistente sub-representação. Essa limitação ficou ainda mais evidente na análise por quintis de remuneração, na qual as reduções nos índices de segregação não refletiram adequadamente as barreiras estruturais ainda em vigor.

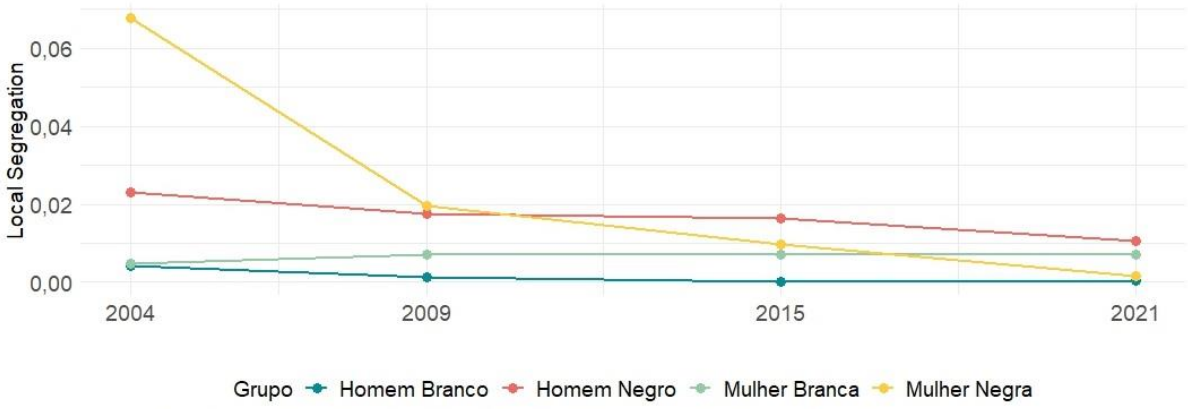
Tabela 8 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo

Ano	Grupo	Local Segregation	Proporção
2004	Homem Branco	0,0043	33,21%
2004	Homem Negro	0,0231	12,00%
2004	Mulher Branca	0,0046	41,78%
2004	Mulher Negra	0,0678	13,01%
2009	Homem Branco	0,0012	30,44%
2009	Homem Negro	0,0176	14,67%
2009	Mulher Branca	0,0070	38,33%
2009	Mulher Negra	0,0197	16,56%
2015	Homem Branco	0,0000	27,45%
2015	Homem Negro	0,0164	14,22%
2015	Mulher Branca	0,0072	41,20%
2015	Mulher Negra	0,0096	17,13%
2021	Homem Branco	0,0005	26,71%
2021	Homem Negro	0,0105	17,60%
2021	Mulher Branca	0,0072	37,17%
2021	Mulher Negra	0,0016	18,53%

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Tal fato também pode ser ilustrado na Figura 9 que aponta para uma redução do nível de segregação mais acentuada para as mulheres negras, cujo índice passou de 0,0678 para 0,0016.

Figura 9 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

O índice de Segregação Local mede o desvio da distribuição local de um grupo em relação à distribuição geral esperada. Em casos de significativa sub-representação, como é o caso das mulheres negras, seria esperado que o índice refletisse um nível mais elevado de segregação. Conforme mencionado anteriormente, esse fato é corroborado inclusive pela proporção de vínculos que evidencia a persistência de uma desigualdade uma vez que, em 2021, por exemplo, as mulheres negras ocupavam apenas 18,53% dos cargos de direção, o que destaca uma grande sub-representação. Essa enorme discrepância demonstra que o índice não está capturando adequadamente a verdadeira dimensão da segregação ocupacional enfrentada pelas pessoas negras e, além disso, está gerando resultados enviesados.

Tabela 9 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo no primeiro e último quintil de remuneração

Ano	Grupo	Primeiro Quintil	Último Quintil
2004	Homem Branco	0,0252	0,0074
2004	Homem Negro	0,2028	0,0537
2004	Mulher Branca	0,0406	0,0102
2004	Mulher Negra	0,2555	0,1045
2009	Homem Branco	0,0009	0,0027
2009	Homem Negro	0,0606	0,0261
2009	Mulher Branca	0,0283	0,0082
2009	Mulher Negra	0,0336	0,0212
2015	Homem Branco	0,0090	0,0000
2015	Homem Negro	0,0821	0,0343
2015	Mulher Branca	0,0252	0,0111
2015	Mulher Negra	0,0454	0,0088
2021	Homem Branco	0,0007	0,0029
2021	Homem Negro	0,0318	0,0170
2021	Mulher Branca	0,0173	0,0121
2021	Mulher Negra	0,0037	0,0008

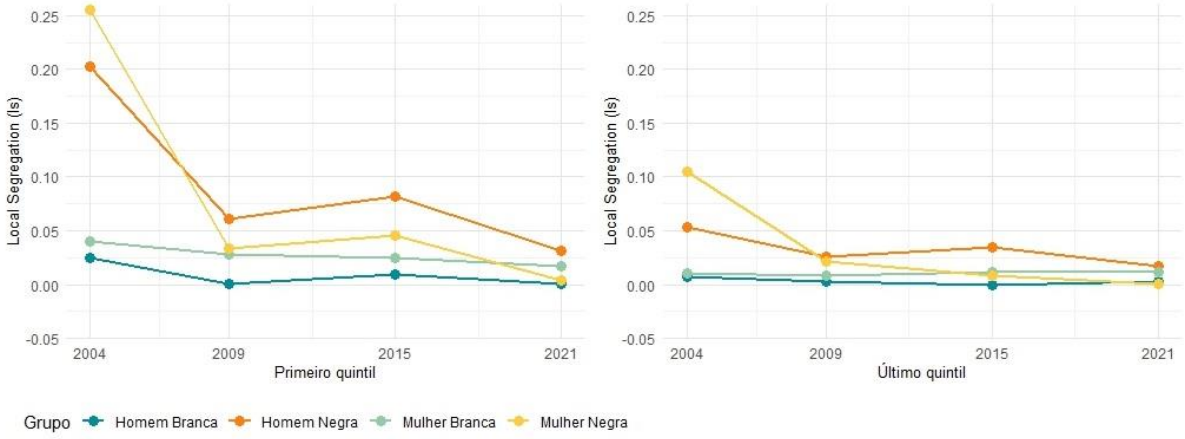
Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

Uma possível explicação para esse fenômeno reside na limitação da metodologia de Elbers (2021), que é sensível a unidades ou grupos muito pequenos. No caso deste estudo, foram considerados apenas dois grupos — os dirigentes municipais e estaduais — o que pode ter amplificado essa limitação. Essa contradição ressalta a importância de realizar análises complementares para uma caracterização mais precisa das desigualdades estruturais e da segregação ocupacional em cargos de direção e liderança.

Apesar dos resultados incongruentes nas medidas de segregação ocupacional local, foram realizados exercícios adicionais na tentativa de capturar as desigualdades em outras dimensões dos cargos de dirigentes. Utilizou-se o primeiro e o último quintil de remuneração como uma *proxy* para a importância do cargo, visando separar os dirigentes de maior hierarquia daqueles de menor hierarquia. Dessa forma, dentre todos os dirigentes municipais e estaduais, foram estabelecidos dois grupos: o primeiro, composto pelos 20% com as menores

remunerações, e o segundo, pelos 20% com as maiores remunerações. O objetivo foi comparar como a segregação ocupacional se manifesta nos cargos de maior hierarquia.

Figura 10 - Segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais do poder executivo no primeiro e último quintil de remuneração



Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria.

A Tabelas 9 e a Figura 10 apresentam a evolução da segregação ocupacional local dos dirigentes estaduais e municipais entre 2004 e 2021, com análises separadas para os dois quintis de remuneração. No primeiro quintil (menores remunerações), observam-se, em geral, índices de segregação mais elevados, com destaque para mulheres negras e homens negros, que apresentaram os maiores índices em 2004 (0,2555 e 0,2028, respectivamente). No último quintil (maiores remunerações), os índices de segregação foram geralmente menores, sendo o maior índice inicial para mulheres negras (0,1045 em 2004). Entretanto, a análise revelou novamente o problema de inconsistência do índice de segregação local, já identificado anteriormente. Houve uma redução mais acentuada do índice de segregação local para mulheres negras, o que indica que a métrica realmente não está capturando adequadamente as barreiras estruturais que perpetuam sua sub-representação nos cargos de maior hierarquia.

Em síntese, a análise da segregação ocupacional no serviço público executivo estadual e municipal entre 2004 e 2021 revela uma tendência geral de redução nos índices globais, tanto para o conjunto total de servidores quanto para os cargos de dirigentes. No entanto, ao examinar a segregação local, especialmente considerando recortes de gênero e raça, emergem limitações metodológicas relevantes que comprometem uma interpretação conclusiva dos dados. Embora os índices sugiram uma aparente diminuição da segregação, a persistente sub-representação de grupos minoritários, particularmente de mulheres negras, mesmo em 2021, contradiz essa

tendência. A análise por quintis de remuneração também revelou inconsistências, indicando que as métricas utilizadas não foram plenamente eficazes na mensuração das desigualdades estruturais. Esses resultados reforçam a necessidade de abordagens complementares que permitam uma avaliação mais precisa das dinâmicas de segregação ocupacional no setor público, especialmente em cargos de liderança. De acordo com Elbers (2021), quando há baixa representatividade de determinados grupos ou unidades de análise reduzidas, algumas estratégias podem mitigar esse problema. A primeira consiste na aplicação de ferramentas estatísticas clássicas, como o teste exato de Fisher ou o teste qui-quadrado. Se esses testes não rejeitarem a hipótese nula de ausência de associação entre grupos e unidades, pode-se inferir que não há evidências estatísticas robustas de segregação. A segunda estratégia envolve a simulação de tabelas de contingência aleatórias com base nas distribuições marginais observadas, permitindo o cálculo da pontuação média de segregação. Caso essa pontuação simulada seja superior a zero, a segregação observada deve ser interpretada com cautela. Uma alternativa para lidar com essa limitação seria a agregação de unidades, reduzindo a granularidade da análise e tornando as tabelas de contingência mais robustas. No entanto, a aplicação dessas estratégias não foi viável neste estudo, o que representa uma limitação metodológica a ser explorada em pesquisas futuras.

2.8. CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Este capítulo buscou aprofundar a compreensão sobre a segregação ocupacional no setor público brasileiro, com ênfase nas desigualdades de gênero e raça. Para isso, foi realizada uma revisão da literatura disponível sobre o tema no mercado de trabalho como um todo e, especificamente, no setor público. Observou-se que a produção acadêmica que analisa o setor público sob a perspectiva de raça e gênero ainda é limitada e fragmentada, sendo que os estudos existentes tendem a focar predominantemente nas desigualdades de gênero. Os trabalhos a respeito do tema indicam uma leve, mas significativa, redução no nível global de segregação ocupacional nas últimas décadas. No entanto, nos cargos de maior hierarquia no nível federal, as desigualdades se acentuam ainda mais, com pessoas negras sistematicamente sub-representadas em relação a pessoas brancas. As desigualdades de gênero também persistem e se mantêm, apesar de avanços significativos na ocupação de cargos tradicionalmente masculinos por mulheres. Mesmo com maior qualificação e experiência profissional, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais para ascender a posições de maior prestígio..

Na análise descritiva dos dirigentes estaduais e municipais entre 2004 e 2021, constatou-se que persistem disparidades raciais e de gênero em variáveis como idade, escolaridade,

remuneração e região. Mulheres brancas lideram numericamente e em escolaridade, enquanto negros permanecem sub-representados, especialmente no nível estadual. Regionalmente, pessoas negras predominam apenas no Norte e Nordeste, com desigualdades mais acentuadas no Sul. Quanto à remuneração, dirigentes estaduais têm maiores salários que municipais, e homens brancos lideram em ambos os níveis, evidenciando desconexão entre qualificação e rendimentos, sobretudo para mulheres negras.Em relação a mensuração da segregação ocupacional com os Índices de Informação Mútua (M) e Entropia de Theil (H) foi revelado uma tendência de redução global entre 2004 e 2021, fato alinhado com estudos anteriores. Contudo, as análises de segregação local apresentaram limitações metodológicas, sugerindo que as métricas não capturam plenamente as barreiras estruturais enfrentadas por negros, resultando em interpretações enviesadas. Assim, são necessárias abordagens complementares para mensurar melhor as dinâmicas de segregação. Em suma, os resultados mostram que pessoas negras enfrentam maiores obstáculos para alcançar cargos de dirigentes e sofrem com desigualdades salariais em relação a pessoas brancas.

CAPÍTULO 3 - DIFERENÇAS SALARIAIS NA BUROCRACIA DIRIGENTE ESTADUAL E MUNICIPAL POR RAÇA (2004 - 2021)

3.1.INTRODUÇÃO

A análise das diferenças salariais na burocracia dirigente estadual e municipal brasileira revela padrões persistentes de desigualdade. Este capítulo se debruça sobre as desvantagens enfrentadas por mulheres e pessoas negras no setor público, evidenciando como essas desigualdades afetam suas trajetórias profissionais. Em especial, as mulheres negras enfrentam uma dupla penalização, ocupando as posições mais desfavoráveis na hierarquia salarial. As disparidades tornam-se ainda mais acentuadas nos cargos de maior remuneração, refletindo barreiras estruturais que limitam o acesso e a progressão de grupos minoritários às posições de liderança e prestígio.

Assim, este capítulo tem como objetivo analisar as diferenças salariais na burocracia dirigente estadual e municipal por raça e gênero no período de 2004 a 2021, com ênfase nas desigualdades salariais entre diferentes grupos raciais e de gênero nos cargos de liderança do setor público. A pesquisa investiga como essas disparidades se manifestam ao longo de diferentes níveis da distribuição salarial. A metodologia adotada utiliza regressões quantílicas, uma abordagem que permite examinar os determinantes salariais em diferentes pontos da

distribuição, revelando como as desigualdades salariais variam em distintos níveis da hierarquia remuneratória. Entre as variáveis analisadas estão gênero, raça, nível educacional, idade, experiência, região geográfica e vínculo empregatício (servidores de carreira versus servidores sem vínculo). Dessa forma, busca-se compreender como esses fatores impactam a determinação salarial na burocracia pública, com atenção especial às desigualdades raciais e de gênero e às mudanças observadas ao longo do período analisado.

O capítulo está estruturado em quatro seções principais, além da introdução e das considerações finais. A Seção 3.2 apresenta a revisão da literatura sobre desigualdade salarial no setor público brasileiro utilizando regressão quantílica. Esta seção examina estudos que abordam diferentes dimensões das disparidades salariais, incluindo análises sobre diferenças entre setores público e privado, desigualdades de gênero e raça, e metodologias de decomposição salarial. A Seção 3.3 detalha o material e método utilizados na pesquisa, com foco específico na regressão quantílica apresentando o arcabouço teórico da regressão quantílica e suas especificações. A Seção 3.4 apresenta uma análise detalhada dos resultados das regressões quantílicas aplicadas ao logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais e estaduais do poder executivo nos anos de 2004, 2009, 2015 e 2021. Esta seção examina os padrões de desigualdade salarial considerando variáveis como gênero, raça, nível educacional, região geográfica e vínculo empregatício. A análise se concentra em cinco pontos da distribuição salarial (os quantis 0.10, 0.25, 0.50, 0.75 e 0.90), oferecendo uma visão abrangente das disparidades salariais em diferentes segmentos da distribuição de renda.

3.2. REVISÃO LITERATURA SOBRE DESIGUALDADE SALARIAL NO SETOR PÚBLICO UTILIZANDO REGRESSÃO QUANTÍLICA

A literatura sobre desigualdade salarial no setor público brasileiro que utiliza a metodologia de regressão quantílica tem se dedicado a analisar as disparidades entre diferentes grupos e setores da economia, abordando diversas dimensões das desigualdades salariais. No entanto, é importante destacar que as pesquisas sobre desigualdade salarial têm incorporado metodologias que vão além das regressões quantílicas tradicionais.

Dentre essas abordagens, destacam-se as técnicas de decomposição, como os métodos de Machado-Mata (2005) e Firpo-Fortin-Lemieux (2009), que utilizam a regressão quantílica como base para analisar as diferenças de rendimentos. Esses métodos possibilitam a decomposição da distribuição salarial, distinguindo entre o efeito composição (fatores explicados) e o efeito de estrutura (fatores não explicados, como a discriminação). Além disso,

é relevante observar que são poucos os estudos dedicados a analisar as disparidades salariais olhando exclusivamente para o setor público com o uso da metodologia de regressão quantílica.

De forma geral, a maioria das pesquisas analisam o setor formal do mercado de trabalho de maneira agregada, englobando tanto o setor público quanto o privado. Assim, a literatura tem se concentrado em três principais linhas de investigação: i) o diferencial salarial entre os setores público e privado, que apresenta variações expressivas ao longo da distribuição de rendimentos; ii) as diferenças salariais entre homens e mulheres, com ênfase no fenômeno do "teto de vidro" e na segregação ocupacional, que dificultam o acesso aos cargos de liderança; e iii) as disparidades salariais entre brancos e não brancos, contemplando tanto aspectos observáveis quanto fatores potencialmente associados à discriminação.

Belluzzo, Anuatti-Neto e Pazello (2005) realizaram um estudo que buscou complementar análises sobre os diferenciais salariais entre os setores público e privado no Brasil. A pesquisa investigou o diferencial público-privado em diferentes pontos da distribuição condicional de salários, utilizando métodos de regressão quantílica e dados da PNAD de 2001. Os resultados revelaram que para servidores municipais e estaduais, apenas os trabalhadores posicionados nos menores quantis salariais apresentam remunerações superiores às do setor privado. Já nos quantis intermediários e superiores, os salários no setor público são consistentemente mais baixos que os do setor privado.

Salardi (2013) apresenta uma análise das disparidades salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro de forma agregada, com dois objetivos principais. Primeiramente, o estudo estima a evolução dessas disparidades ao longo das últimas duas décadas, considerando diferentes quantis da distribuição salarial. Isso possibilita decompor os determinantes das disparidades em cada ponto da distribuição salarial. Em segundo lugar, ao mapear o padrão dos diferenciais salariais, a autora analisa especificamente o impacto da intensidade ocupacional feminina e não branca sobre as diferenças salariais de gênero e raça. Utilizando dados da PNAD, abrangendo o período de 1987 a 2006, a autora emprega técnicas de decomposição desenvolvidas por Machado e Mata (2005), Melly (2005, 2006) e Firpo, Fortin e Lemieux (2009).

Os resultados revelam que as disparidades salariais de gênero são menores que as de raça, em grande parte devido à significativa redução dos diferenciais salariais de gênero nas últimas duas décadas anteriores ao estudo. No caso de gênero, o declínio das disparidades salariais agregadas deve-se, em grande medida, ao aumento da escolaridade feminina, que contribuiu para reduzir as diferenças nas características observáveis. O componente inexplicado, potencialmente associado à discriminação, também diminuiu, mas permanece

positivo e estatisticamente significativo. Ademais, há evidências de que a segregação ocupacional está intimamente ligada ao componente inexplicado, visto que homens não apenas recebem salários mais altos do que mulheres, mas obtêm retornos desproporcionalmente maiores em ocupações dominadas por mulheres. No caso das disparidades raciais, os salários mais baixos de trabalhadores não brancos são explicados, principalmente, por dotações persistentemente inferiores, com a educação desempenhando um papel central. Embora o componente inexplicado das disparidades raciais seja menor que o observado para gênero, ele permanece positivo e altamente persistente ao longo do tempo.

Maciel e Oliveira (2018) verificaram as mudanças nos diferenciais de rendimentos entre trabalho formal e informal no Brasil ao longo da última década, decompondo-as entre efeitos de composição e de segmentação, com uma abordagem separada por gênero. A análise utiliza os dados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010 e o método de decomposição de Machado e Mata (2005), que permite identificar quanto da variação nos diferenciais de rendimentos ao longo da distribuição salarial decorre de mudanças na composição relativa entre trabalhadores formais e informais e quanto se deve à segmentação no mercado de trabalho. Na pesquisa, o setor público é considerado de forma agregada aos trabalhadores formais, abrangendo empregados assalariados com carteira assinada e servidores públicos estatutários.

Os resultados mostram que, tanto para mulheres quanto para homens, o efeito de segmentação aumentou a vantagem de rendimentos para o trabalho formal na base da distribuição salarial, enquanto o efeito de composição contribuiu para reduzir esses diferenciais ao longo de toda a distribuição, com impacto mais significativo no topo do que na base. Diferenças importantes foram observadas por gênero no nível e na variação desses componentes. Entre as mulheres, a desigualdade foi mais acentuada do que entre os homens, sendo o efeito de segmentação especialmente severo para o trabalho informal feminino na base da distribuição. Por outro lado, a redução do efeito de composição foi mais expressiva entre as mulheres ao longo de toda a distribuição salarial, resultando em uma queda maior no diferencial total a partir do 30º quantil, ainda que o diferencial de rendimentos permanecesse inferior ao observado para os homens.

Frio e Fontes (2018) investigaram se o intenso desenvolvimento econômico vivido pelo Brasil na década de 2000 foi acompanhado por uma redução nas desigualdades no mercado de trabalho, com foco no diferencial salarial entre brancos e não brancos, incluindo o setor público. A análise utiliza microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em três períodos distintos: 2002-2004, 2007-2009 e 2012-2014. A metodologia combina a decomposição contrafactual Oaxaca-Blinder com o Recentered Influence Function Regression

(RIF-Regression), possibilitando detalhar os principais fatores que contribuem para o fenômeno em toda a distribuição salarial. Os resultados indicam que as diferenças salariais totais, provenientes tanto de fatores observáveis quanto de discriminação, são mais acentuadas nos quantis superiores da distribuição, ou seja, em ocupações de maior remuneração. Além disso, foi observada uma aproximação salarial entre brancos e não brancos ao longo do período analisado, impulsionada principalmente por características observáveis, como os níveis de escolaridade. No entanto, a discriminação apresentou queda apenas entre o primeiro e o segundo triênio, e de forma pouco expressiva. Os principais determinantes da discriminação salarial incluem os retornos à educação, à experiência e às ocupações menos regulamentadas, como trabalhos autônomos e sem carteira assinada.

Dos Santos e Hermeto (2019) analisaram os diferenciais regionais de salários no mercado de trabalho formal do Brasil metropolitano (incluindo o setor público), utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013. A análise é realizada por meio de regressões quantílicas, conforme a metodologia desenvolvida por Koenker e Basset (1978), com o objetivo de estimar uma curva de diferenciais salariais regionais e compreender o comportamento do hiato regional em diferentes pontos da distribuição salarial. Além disso, a metodologia de decomposição quantílica detalhada proposta por Fortin, Lemieux e Firpo (2009) é aplicada para identificar os determinantes das variações ao longo dessa curva. Como principal resultado, o estudo revela que o hiato regional é mais acentuado entre os trabalhadores posicionados no topo da distribuição salarial. Esse fenômeno é agravado por diferenças na composição da força de trabalho entre as diversas regiões analisadas.

Silva (2020) examinou a segregação hierárquica no mercado de trabalho formal brasileiro (no setor privado e público), com foco nos obstáculos que limitam a ascensão profissional das mulheres a cargos de liderança e no hiato salarial de gênero nessas posições. O estudo buscou identificar evidências do fenômeno conhecido como "teto de vidro" no Brasil, utilizando dados da Rais para os anos de 2003, 2010 e 2017. Para analisar as probabilidades de mulheres ocuparem cargos de chefia, foi aplicado um modelo logit, enquanto as diferenças salariais foram investigadas por meio de regressão quantílica combinada à metodologia de decomposição contrafactual de Machado e Mata (2005).

Os resultados indicaram que, apesar da redução nas desigualdades de gênero ao longo do período analisado, as mulheres continuam tendo menor probabilidade de alcançar posições de liderança, sobretudo em ocupações com maior concentração feminina. Adicionalmente, constatou-se uma desvalorização progressiva dos salários femininos ao longo da distribuição de rendimentos, especialmente nos postos hierárquicos mais elevados. Uma parcela

significativa do hiato salarial entre homens e mulheres permanece inexplicada pelas características produtivas dos trabalhadores ou por fatores de mercado, evidenciando a existência de barreiras estruturais que dificultam a ascensão profissional feminina. Assim, o estudo conclui que o fenômeno do teto de vidro ainda é uma realidade no Brasil.

Passos e Machado (2022) investigaram os determinantes dos diferenciais salariais entre homens e mulheres, comparando os setores público e privado. O principal objetivo do estudo foi compreender como o diferencial salarial se manifesta ao longo da distribuição de rendimentos em cada setor. Para isso, foram utilizados dados da PNAD de 2015 e aplicadas técnicas de decomposição baseadas em Oaxaca-Blinder (1973) e Firpo, Fortin e Lemieux (2009). Os resultados indicaram que a maior parte do diferencial salarial entre homens e mulheres no Brasil não pode ser explicada por características observáveis, o que pode sugerir a presença de discriminação de gênero no mercado de trabalho. Aspectos como tempo de trabalho, escolaridade, tipo de ocupação e área de atuação contribuem parcialmente para explicar essas diferenças. Além disso, foi identificado que as desigualdades salariais são mais acentuadas no setor público, especialmente nos níveis superiores da distribuição de rendimentos, embora haja indícios de maior discriminação no setor privado.

No contexto das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, um estudo conduzido por Haddad e Pero (2022) examinou os determinantes salariais de gerentes e dirigentes, estratificando a análise por quintis de renda para investigar a existência do fenômeno conhecido como "teto de vidro" para mulheres e pessoas negras. A pesquisa utilizou dados da PNADC de 2019, empregando um modelo de regressões quantílicas com correção de viés de seleção para estimar os diferenciais salariais por gênero e raça. Os resultados revelaram a presença significativa do teto de vidro para mulheres, com maior intensidade no setor público em comparação ao setor privado. O estudo também identificou barreiras similares para pessoas negras, destacando uma situação particularmente desfavorável para mulheres negras, que enfrentam uma dupla discriminação. Um aspecto notável da pesquisa foi a análise do impacto das responsabilidades domésticas nos rendimentos, onde se constatou que a variável relacionada aos cuidados com idosos apresentou efeito negativo e estatisticamente significativo apenas para mulheres nos quintis inferiores de renda.

3.3. MATERIAL E MÉTODO: REGRESSÃO QUANTÍLICA

3.3.1. Regressão Quantílica

Os dados utilizados serão os mesmos do segundo capítulo, ou seja, os dados extraídos da Rais do Atlas do Estado Brasileiro, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea),

para os executivos estaduais e municipais nos períodos 2004, 2009, 2015 e 2021. Para medir os determinantes salariais dos servidores ocupantes de cargos de dirigentes, o método de estimação utilizado é o da técnica conhecida como regressões quantílicas de Koenker e Bassett (1978). Neste método, os quantis associados à distribuição condicional da variável resposta são representados como funções das covariáveis observadas. Em vez de apenas examinar o efeito médio das variáveis explicativas na variável dependente, como acontece na regressão por mínimos quadrados, este método estima o efeito marginal das covariáveis em diferentes quantis da distribuição. No caso, serão considerados os quantis 0.10, 0.25, 0.50, 0.75 e 0.90. Assim, o efeito marginal das covariáveis é estimado separadamente para cada um desses pontos, permitindo uma análise mais detalhada das relações entre as variáveis ao longo da distribuição. Assim, ao analisar o quantil 0.25, a regressão quantílica avalia como as covariáveis influenciam os 25% inferiores da distribuição. A regressão quantílica é apropriada nos casos em que a distribuição é heterogênea, ou seja, quando variações de X terão impactos diferenciados valores elevados e baixos de Y.

A regressão quantílica será realizada a partir de um modelo de regressão com base na equação salarial proposta por Mincer (1974), conforme:

$$W_{ab} = X_{ab}B_b + e_{ab} = \quad (1)$$

Em que, W_{ab} é o logaritmo do salário mensal; X_{ab} é o vetor de características observáveis, e_{ab} é o conjunto de fatores não observáveis e B_b o vetor de parâmetros. São estimados dois modelos (para os dirigentes municipais e outro para os dirigentes estaduais), cada um contendo três especificações, descritas abaixo. A equação de determinação salarial para a especificação 1 pode ser descrita pela fórmula (2):

$$\begin{aligned} ln\left(\frac{Salário}{Hora}\right)_i = {} & B_1 + B_2 Mulher + B_3 Negra + \\ & B_4 Idade + B_5 Experiência + B_6 Fund_incomp + \\ & B_7 Fund_comp + B_8 Nivel_superior + B_9 mestrado + \\ & B_{10} doutorado + B_{11} carreira + B_{12} NO + B_{13} SUL + \\ & B_{14} SUD + B_{15} CO + e_i \end{aligned} \quad (2)$$

A equação de determinação salarial para a especificação 2 pode ser descrita pela fórmula (3):

$$ln(\frac{Salário}{Hora})_i = B_1 + B_2 Homem_negro + B_3 Idade + B_4 Experiência + B_5 Fund_incomp + B_6 Fund_comp + B_7 Nivel_superior + B_8 mestrado + B_9 doutorado + B_{10} carreira + B_{11} NO + B_{12} SUL + B_{13} SUD + B_{14} CO + e_i \quad (3)$$

A equação de determinação salarial para a especificação 2 pode ser descrita pela fórmula (4):

$$ln(\frac{Salário}{Hora})_i = B_1 + B_2 Mulher_negra + B_3 Idade + B_4 Experiência + B_5 Fund_incomp + B_6 Fund_comp + B_7 Nivel_superior + B_8 mestrado + B_9 doutorado + B_{10} carreira + B_{11} NO + B_{12} SUL + B_{13} SUD + B_{14} CO + e_i \quad (4)$$

As variáveis utilizadas na análise estão descritas na Tabela 10. A variável que será utilizada como referência para determinar as equações de salários é a "remuneração média nominal por hora" em forma logarítmica. Conforme mencionado por Carvalho, Neri e Silva (2006 apud MATTEI e BAÇO, 2017), dado que a jornada de trabalho entre homens e mulheres pode variar, torna-se necessário calcular o diferencial salarial por meio de uma medida padronizada. Nesse contexto, o salário/hora é calculado dividindo o salário mensal pelo número de horas trabalhadas mensalmente. Na pesquisa em questão, as variáveis explicativas são aquelas que têm o potencial de influenciar a renda dos servidores no setor público.

Tabela 10 - Descrição das Varíaveis

Variável	Nome	Descrição
ln_rem_hora	Rendimento do trabalho	Logaritmo natural do rendimento do trabalho principal por hora.
mulher	Mulher	Dummy com valor igual a 1 se mulher e 0 caso contrário.
negra	Negra	Dummy com valor igual a 1 se negro e 0 caso contrário.
homem_negro	Homem negro	Dummy com valor igual a 1 se homem e preto ou pardo e 0 caso contrário.
mulher_negra	Mulher negra	Dummy com valor igual a 1 se mulher e preta ou parda e 0 caso contrário.
idade	Idade	Idade em anos.
experiencia	Experiência	A idade ao quadrado é utilizada como proxy para a experiência. A variável é colocada ao quadrado porque a relação entre a idade e o logaritmo do rendimento não é linear. A partir de uma certa idade, observa-se uma tendência de declínio na produtividade do trabalho.
Fund_incomp	Fundamental incompleto	Dummy com valor 1 para fundamental incompleto, 0 para demais níveis (ensino médio como base).
Fund_comp	Fundamental completo	Dummy com valor 1 para fundamental completo, 0 para demais níveis (ensino médio como base).
Nivel_superior	Nivel superior	Dummy com valor 1 para nível superior, 0 para demais níveis (ensino médio como base).
Mestrado	Mestrado	Dummy com valor 1 para mestrado, 0 para demais níveis (ensino médio como base).
Doutorado	Doutorado	Dummy com valor 1 para doutorado, 0 para demais níveis (ensino médio como base).
Carreira	Carreira	Dummy com valor 1 para servidores de carreira (estatutários e empregados públicos celetistas) e 0 para os demais vínculos.
NO	Norte	Dummy com valor 1 para região Norte e 0 para as demais (Nordeste como referência).
SUL	Sul	Dummy com valor 1 para região Sul e 0 para as demais (Nordeste como referência).
SUD	Sudeste	Dummy com valor 1 para região Sudeste e 0 para as demais (Nordeste como referência).
CO	Centro Oeste	Dummy com valor 1 para região Centro Oeste e 0 para as demais (Nordeste como referência).

Fonte: Elaboração própria.

Segundo Santos (2012), o quantil de ordem τ de uma população ou de uma amostra é o valor m tal que 100τ% dos valores populacionais ou amostrais são inferiores a ele, com $0 < \tau < 1$. O quantil populacional pode ser enunciada utilizando a função de distribuição acumulada da variável aleatória X, tal que:

$$F(x) = P(X \leq x) \tag{3}$$

Então utilizando a função inversa da distribuição acumulada no ponto τ, define-se que:

$$F_{\square}^{-1}(\tau) = \inf\{x : F(x) \geq \tau\} \tag{4}$$

A mediana, por exemplo, seria definida como $F_{\square}^{-1}\left(\frac{1}{2}\right)$. Mas essa ideia pode ser generalizada para determinar qualquer quantil. Para realizar essa generalização, considera-se o problema da teoria da decisão de prever um valor da variável aleatória X com função distribuição de probabilidades F. Adotada a seguinte função de perda:

$$Pr(u) = \mathrm{u}\big(\tau - 1(\mathrm{u} < 0)\big), 0 < \tau < 1 \tag{5}$$

em que I é a função indicadora, considere o problema de encontrar, um previsor de X, que minimize a perda esperada. Como F é monótona, qualquer elemento do conjunto $\{x: F(x) = \tau\}$ *minimiza* a perda esperada, ou seja, $\hat{x} = F^{-1}(\tau)$ minimiza a perda esperada para a função de perda definida em (5), e $\hat{x}$ é o quantil de ordem τ. dada uma amostra de n observações de uma variável aleatória Y, a média amostral é a solução do seguinte problema de minimização:

$$\min_{\beta \epsilon R} \sum_{i=1}^{n} (y_i - u)^2 \tag{6}$$

Substituindo o escalar μ da função (6) por uma função paramétrica $u(x, B)$, tem-se:

$$\min_{\beta \epsilon R} \sum_{i=1}^{n} (y_i - u(x, B))^2 \tag{7}$$

A resolução da equação (7) será a média condicional da função esperança condicional de Y dado x. Para o processo de regressão quantílica, primeiro, é preciso voltar a equação da função de perda (4) e definir a função F como:

$$F_n(x) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{n} I = (X_i \leq x) \tag{8}$$

Minimizando a função perda com a nova função F, tem-se o quantil amostral de ordem τ:

$$\int P_r(x - \hat{x}) dF_n(x) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{n} P_r = (x_i - \hat{x}) \tag{9}$$

Dessa forma, dada uma amostra de n observações da variável Y, o quantil amostral de ordem τ resolve o problema de minimizacao a seguir:

$$\min_{q \epsilon R} \sum_{i=1}^{n} P_\tau (y_i - q)^{\square} \tag{10}$$

Dessa forma, Koenker e Bassett (1978) sugerem, em seu artigo, o procedimento a seguir:

$$\min_{q \epsilon R^p} \sum_{i=1}^{n} P_\tau (y_i - x_i B) \quad (11)$$

Logo, temos uma função linear nos parâmetros na forma $Q_\tau(Y|x) = x' B(\tau)$, representado por $B(\tau)$. Assim, é preciso encontrar o $\hat{B}(\tau)$ que minimiza a equação (11), sendo estimada de modo eficiente por métodos de programação linear. Para os objetivos deste trabalho, serão realizadas regressões quantílicas para os homens e as mulheres separadamente, sendo τ = (0,05; 0,10; 0,25; 0,50; 0,75; 0,90; 0,95).

$$Q_\tau(Y_H|x_H) = x'_H B_H(\tau) \quad (12)$$

$$Q_\tau(Y_M|x_M) = x'_M B_M(\tau) \quad (13)$$

Em que Y_M e Y_M representam o salário do homem e da mulher, respectivamente, assim como x'_H e x'_M referem-se as características individuais e do mercado para os homens e as mulheres. Este estudo se aproxima da pesquisa de Silva (2020), referenciada na seção de revisão da literatura sobre desigualdade salarial no setor público utilizando regressão quantílica. No entanto, adapta a abordagem empregada, concentrando-se na análise das diferenças salariais por meio de regressões quantílicas, sem a aplicação de técnicas de decomposição contrafactual.

3.4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são analisados os resultados de regressões quantílicas aplicadas ao logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais e estaduais do poder executivo nos anos de 2004, 2009, 2015 e 2021. As regressões quantílicas cobrem cinco pontos da distribuição salarial, os quantis: 0.10, 0.25, 0.50, 0.75 e 0.90. A escolha desses quantis permite uma análise mais completa da distribuição, pois os quantis 0.10 e 0.90 capturam os extremos, fornecendo informações sobre os valores mais baixos e mais altos da variável dependente, enquanto o quantil 0.50 corresponde à mediana, uma medida de tendência central menos afetada por outliers em comparação com a média. Já os quantis 0.25 e 0.75 ajudam a compreender como as variáveis independentes influenciam a parte central da distribuição, excluindo os extremos.. As análises são estruturadas baseadas nas diferentes especificações do modelo de regressão quantílica, que consideram variáveis de controle como gênero, raça, nível educacional, região geográfica e vínculo empregatício (para diferenciar os servidores de carreira daqueles que não são), bem como as mudanças observadas dessas variáveis ao longo do tempo.

Os resultados revelam padrões persistentes de desigualdade salarial no setor público brasileiro. Nesse sentido, mostram é possível observar diferenças importantes tanto entre níveis hierárquicos (estadual e municipal) quanto entre grupos demográficos e regiões. Os resultados indicam que, ao longo do período analisado, as disparidades salariais mantiveram-se presentes, embora com intensidades variáveis. No nível estadual, as diferenças salariais são geralmente mais pronunciadas, com prêmios salariais mais elevados para níveis educacionais superiores e maiores diferenças regionais. A discriminação por gênero persiste em ambos os níveis, com mulheres enfrentando desvantagens salariais que se ampliam nos quantis superiores da distribuição.

Mulheres negras enfrentam dupla penalização, enquanto homens negros apresentam alguns prêmios salariais em alguns quantis, tanto no nível municipal quanto no nível estadual. Os retornos à educação são positivos para níveis superiores, com doutorado e mestrado apresentando os maiores prêmios salariais. É possível observar que as penalizações por baixa escolaridade são maiores nos quantis superiores da distribuição. Tendo em vista as dimensões regionais, as regiões Sul e Sudeste mantêm prêmios salariais maiores em relação ao Nordeste, tanto no nível estadual quanto municipal, embora com magnitudes diferentes. De forma geral, o padrão de desigualdade regional tende a aumentar nos quantis mais elevados da distribuição salarial.

Tabela 11 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2004

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.090***	-0.162***	-0.236***	-0.295***	-0.333***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)										
Negra	-0.028***	-0.020***	-0.039***	-0.061***	-0.074***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.033***	0.070***	0.110***	0.105***	0.095***	-	-	-	-	-
						(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.046***	-0.074***	-0.132***	-0.165***	-0.184***
											(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
Idade	0.020***	0.031***	0.044***	0.057***	0.064***	0.018***	0.027***	0.040***	0.055***	0.067***	0.018***	0.028***	0.040***	0.055***	0.067***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.204***	-0.305***	-0.474***	-0.600***	-0.604***	-0.186***	-0.288***	-0.469***	-0.542***	-0.531***	-0.181***	-0.288***	-0.447***	-0.539***	-0.522***
	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.010)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.009)
Fundamental comp.	-0.142***	-0.217***	-0.331***	-0.351***	-0.312***	-0.128***	-0.201***	-0.320***	-0.314***	-0.278***	-0.134***	-0.213***	-0.316***	-0.321***	-0.274***
	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)
Nível superior	0.415***	0.537***	0.554***	0.565***	0.557***	0.412***	0.531***	0.520***	0.530***	0.546***	0.410***	0.520***	0.521***	0.534***	0.556***
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
Carreira	0.022***	0.019***	-0.001	-0.027***	-0.061***	0.018***	0.011***	-0.012***	-0.053***	-0.100***	0.012***	0.008**	-0.014***	-0.051***	-0.096***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)
Norte	0.111***	0.085***	0.048***	0.032***	0.038***	0.095***	0.090***	0.068***	0.040***	0.059***	0.094***	0.078***	0.034***	0.013	0.036***
	(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	(0.012)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	(0.013)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	(0.012)
Sul	0.336***	0.484***	0.506***	0.531***	0.519***	0.347***	0.515***	0.586***	0.632***	0.634***	0.328***	0.477***	0.517***	0.557***	0.558***
	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.010)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.009)
Sudeste	0.258***	0.385***	0.474***	0.524***	0.539***	0.262***	0.416***	0.536***	0.598***	0.642***	0.245***	0.384***	0.471***	0.528***	0.572***
	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.009)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.008)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
Centro Oeste	0.115***	0.165***	0.211***	0.262***	0.333***	0.108***	0.175***	0.264***	0.325***	0.414***	0.099***	0.145***	0.206***	0.265***	0.357***
	(0.005)	(0.006)	(0.006)	(0.008)	(0.011)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.011)	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.011)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 169.651. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

Em relação aos resultados específicos dos dirigentes municipais, no que diz respeito aos aspectos de gênero e cor/raça, as estimativas mostram a relevância da variável gênero como determinante dos salários dos dirigentes. É possível perceber que mulheres enfrentam desvantagens salariais crescentes ao longo dos quantis em todos os períodos analisados. Em 2004, na Tabela 12, as penalizações variaram de -8,97% (no quantil 0.10) a -33,34% (no quantil 0.90). Em 2021 (Tabela 15), a desvantagem inicia em -5,7% nos quantis inferiores e atinge -20% no quantil superior. Esses dados sugerem a presença de barreiras que impedem a ascensão das mulheres, especialmente a ascensão aos cargos com salários mais altos. Entre os dirigentes estaduais, as mulheres também apresentaram coeficientes negativos em todos os anos e quantis analisados. Em 2004, a penalização foi de -0,2% no quantil 0,10 e atingiu -39,9% no quantil 0,90 (apresentado na Tabela 16). Em 2021, a penalização variou de -6,4% a -20,8%, refletindo desigualdades persistentes ao longo do tempo (Tabela 19).

Tabela 12 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2009

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.068***	-0.131***	-0.216***	-0.263***	-0.268***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)										
Negra	-0.010***	-0.011***	-0.025***	-0.037***	-0.043***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.026***	0.057***	0.089***	0.111***	0.100***	-	-	-	-	-
						(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.028***	-0.051***	-0.101***	-0.146***	-0.157***
											(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)
Idade	0.013***	0.021***	0.040***	0.055***	0.062***	0.010***	0.019***	0.038***	0.055***	0.062***	0.010***	0.018***	0.038***	0.056***	0.062***
	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.120***	-0.187***	-0.363***	-0.489***	-0.479***	-0.106***	-0.179***	-0.352***	-0.465***	-0.431***	-0.106***	-0.176***	-0.346***	-0.453***	-0.435***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
Fundamental comp.	-0.057***	-0.123***	-0.248***	-0.340***	-0.357***	-0.042***	-0.110***	-0.232***	-0.319***	-0.323***	-0.043***	-0.112***	-0.235***	-0.325***	-0.325***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
Nível superior	0.304***	0.517***	0.597***	0.587***	0.552***	0.307***	0.522***	0.581***	0.569***	0.536***	0.308***	0.517***	0.576***	0.565***	0.535***
	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.006)
Mestrado	0.454***	0.632***	0.791***	0.730***	0.632***	0.454***	0.608***	0.762***	0.675***	0.624***	0.467***	0.600***	0.755***	0.670***	0.609***
	(0.013)	(0.015)	(0.019)	(0.026)	(0.034)	(0.011)	(0.014)	(0.019)	(0.026)	(0.033)	(0.012)	(0.014)	(0.019)	(0.025)	(0.034)
Doutorado	0.563***	0.602***	0.732***	0.642***	0.466***	0.587***	0.574***	0.731***	0.613***	0.465***	0.587***	0.569***	0.724***	0.596***	0.450***
	(0.027)	(0.030)	(0.039)	(0.053)	(0.070)	(0.023)	(0.028)	(0.040)	(0.053)	(0.070)	(0.025)	(0.029)	(0.040)	(0.052)	(0.070)
Carreira	0.027***	0.017***	-0.009***	-0.053***	-0.113***	0.025***	0.011***	-0.031***	-0.076***	-0.142***	0.023***	0.008***	-0.034***	-0.081***	-0.140***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Norte	0.054***	0.079***	0.144***	0.148***	0.129***	0.045***	0.078***	0.146***	0.154***	0.142***	0.049***	0.078***	0.139***	0.149***	0.129***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.008)
Sul	0.213***	0.336***	0.396***	0.364***	0.304***	0.207***	0.357***	0.443***	0.432***	0.391***	0.197***	0.332***	0.391***	0.367***	0.316***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)
Sudeste	0.168***	0.284***	0.387***	0.401***	0.410***	0.162***	0.300***	0.440***	0.467***	0.488***	0.157***	0.282***	0.399***	0.414***	0.419***
	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)
Centro Oeste	0.095***	0.119***	0.144***	0.139***	0.141***	0.087***	0.121***	0.167***	0.180***	0.199***	0.083***	0.109***	0.137***	0.142***	0.148***
	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 275.514. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

Outra variável relevante na determinação dos salários dos dirigentes, porém em menor magnitude do que a variável de gênero, é a variável da cor/raça. A desvantagem salarial das pessoas negras é observada em todos os quantis, com maior intensidade nos níveis mais elevados. Em 2021, nos dirigentes municipais, a penalização variou de -4,4% no primeiro decil da distribuição salarial (0.1) a -9,4% no Nonagésimo percentil (0.90). Este retrato permanece tanto entre dirigentes municipais quanto estaduais. Em outras palavras, pessoas negras recebem salários menores do que pessoas não negras. Por um lado, esse padrão reflete a persistência da desigualdade racial nos rendimentos dos dirigentes. Por outro, os resultados sugerem que a penalização associada ao gênero feminino é mais significativa do que a relacionada à cor/raça.

Uma análise mais detalhada dos resultados que incluem a variável "homem negro" revela que os homens negros apresentam uma vantagem salarial nos quantis observados. Entre os dirigentes municipais, por exemplo, em 2009 (Tabela 13), o prêmio salarial variou de

+3,35% no quantil 0,10 a +9,47% no quantil 0,90. Por outro lado, as mulheres negras enfrentam as maiores penalizações salariais entre todos os grupos analisados. Em 2004 (Tabela 12), as desvantagens para esse grupo variaram de -4,64% no quantil 0,10 a -18,41% no quantil 0,90. Em 2021 (Tabela 15), as penalizações permaneciam significativas, atingindo -16% nos quantis superiores.

Entre os dirigentes estaduais, os homens negros tendem a apresentar prêmios salariais consistentes em todos os quantis, contrastando com os dados municipais, onde enfrentam desvantagens em determinados pontos da distribuição salarial. Em 2009, os dirigentes estaduais homens negros registraram prêmios salariais notáveis, como +22,05% no quantil 0,50 (Tabela 17). Esse padrão se manteve em 2015, quando o prêmio salarial chegou a +24,0% no quantil 0,90 (Tabela 18). Já as mulheres negras continuam a sofrer penalizações significativas em todos os anos e quantis analisados. Em 2015, por exemplo, a penalização variou de -0,25% no quantil 0,10 a -16,6% no quantil 0,90 (Tabela 18). Em 2021, essa penalização atingiu -8,6% no quantil 0,90 (Tabela 19), refletindo os efeitos cumulativos e adversos de gênero e raça na determinação salarial. Esses resultados evidenciam a persistente desigualdade enfrentada pelas mulheres negras, que ocupam a posição mais desvantajosa na hierarquia salarial analisada.

Tabela 13 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2015

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.095***	-0.146***	-0.217***	-0.252***	-0.240***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)										
Negra	-0.015***	-0.023***	-0.036***	-0.047***	-0.039***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.004)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.042***	0.068***	0.089***	0.097***	0.098***	-	-	-	-	-
						(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.048***	-0.072***	-0.116***	-0.148***	-0.147***
											(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Idade	0.015***	0.022***	0.034***	0.048***	0.056***	0.013***	0.019***	0.033***	0.048***	0.057***	0.013***	0.019***	0.033***	0.048***	0.056***
	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.114***	-0.192***	-0.348***	-0.484***	-0.447***	-0.109***	-0.183***	-0.336***	-0.455***	-0.404***	-0.107***	-0.174***	-0.327***	-0.446***	-0.399***
	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
Fundamental comp.	-0.071***	-0.126***	-0.224***	-0.291***	-0.266***	-0.066***	-0.114***	-0.208***	-0.262***	-0.241***	-0.069***	-0.112***	-0.207***	-0.258***	-0.236***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
Nível superior	0.220***	0.419***	0.523***	0.514***	0.487***	0.210***	0.420***	0.511***	0.495***	0.473***	0.209***	0.417***	0.505***	0.491***	0.474***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Mestrado	0.629***	0.754***	0.822***	0.829***	0.810***	0.620***	0.734***	0.809***	0.787***	0.771***	0.631***	0.730***	0.805***	0.790***	0.769***
	(0.009)	(0.011)	(0.013)	(0.018)	(0.021)	(0.010)	(0.010)	(0.014)	(0.017)	(0.022)	(0.008)	(0.010)	(0.013)	(0.018)	(0.022)
Doutorado	0.334***	0.498***	0.598***	0.635***	0.518***	0.316***	0.491***	0.582***	0.596***	0.485***	0.306***	0.483***	0.564***	0.586***	0.504***
	(0.016)	(0.019)	(0.024)	(0.032)	(0.038)	(0.018)	(0.018)	(0.025)	(0.031)	(0.039)	(0.014)	(0.018)	(0.024)	(0.032)	(0.040)
Carreira	0.093***	0.104***	0.112***	0.102***	0.060***	0.084***	0.095***	0.094***	0.069***	0.022***	0.080***	0.090***	0.093***	0.070***	0.030***
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)
Norte	0.103***	0.162***	0.215***	0.232***	0.231***	0.080***	0.160***	0.222***	0.229***	0.226***	0.085***	0.161***	0.223***	0.230***	0.209***
	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
Sul	0.309***	0.411***	0.464***	0.398***	0.275***	0.302***	0.432***	0.514***	0.466***	0.341***	0.283***	0.401***	0.464***	0.401***	0.268***
	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)
Sudeste	0.187***	0.272***	0.329***	0.331***	0.304***	0.170***	0.281***	0.367***	0.390***	0.362***	0.161***	0.264***	0.335***	0.344***	0.304***
	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Centro Oeste	0.124***	0.175***	0.246***	0.226***	0.159***	0.109***	0.175***	0.273***	0.263***	0.204***	0.101***	0.163***	0.249***	0.229***	0.156***
	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 335.185. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

Conforme detalhado na seção sobre a metodologia da regressão quantílica, a análise das desigualdades salariais no setor público foi conduzida por meio de três especificações do modelo, cada uma enfocando de maneira distinta a interação entre gênero e raça. A primeira especificação examina separadamente os efeitos de gênero e raça na determinação salarial, considerando as variáveis "Mulher" e "Negra". Esse modelo permite identificar as diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como entre pessoas brancas e não brancas, sem levar em conta interações entre esses fatores.

A segunda especificação introduz a variável "Homem_negro", que identifica especificamente homens pretos ou pardos. O objetivo é isolar o efeito salarial associado a esse grupo, possibilitando comparações com os demais (homens brancos, mulheres brancas e mulheres negras). Essa abordagem permite avaliar se os homens negros enfrentam desvantagens salariais específicas no setor público em relação a outros grupos demográficos.

Por fim, a terceira especificação foca nas mulheres negras, incorporando a variável "Mulher_negra" para capturar os efeitos combinados de gênero e raça na determinação salarial. Esse modelo possibilita a análise de discriminações interseccionais, investigando se as mulheres negras enfrentam penalizações salariais mais acentuadas em comparação com mulheres brancas e homens negros. Cada uma dessas especificações oferece um recorte diferente da desigualdade salarial no setor público, permitindo uma compreensão das dinâmicas de discriminação por gênero e raça.

É possível perceber que a Especificação 1 aponta para uma penalização geral contra pessoas negras, enquanto a Especificação 2 revela que homens negros apresentam uma vantagem em relação a outros grupos. Já a Especificação 3 demonstra que mulheres negras enfrentam uma penalização muito mais severa. Esses resultados sugerem que a penalização geral observada para "pessoas negras" é, na verdade, uma média que oculta grandes diferenças entre homens e mulheres negras. A leve vantagem observada para homens negros é compensada pela forte penalização das mulheres negras, resultando em uma desvantagem média para o grupo como um todo. O impacto negativo mais intenso sobre as mulheres negras "puxa para baixo" a média geral do grupo racial, mesmo com a presença de alguma vantagem salarial para os homens negros. Esses resultados reforçam a realidade da dupla opressão enfrentada por mulheres negras.

Tendo em vista os resultados das regressões quantílicas, os homens negros ocupam uma posição relativamente superior em relação às mulheres negras e brancas, um padrão já sugerido pelos dados das médias salariais apresentados na Tabela 5. No entanto, é importante enfatizar que esses resultados não eliminam as desigualdades estruturais enfrentadas por pessoas negras. Tampouco invalidam a existência de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro de forma ampla, onde os dados gerais mostram desvantagens salariais consistentes para homens e mulheres negras.

Outro ponto relevante é que os resultados estatísticos de uma regressão quantílica podem variar de acordo com o contexto e a população analisada. Neste caso, os dados referem-se a um grupo muito específico: dirigentes do poder executivo, que compõem as lideranças do funcionalismo público. Nesse contexto particular, é possível refletir que os homens negros que alcançam essas posições podem ter, em média, qualificações ou características não observáveis superiores, justamente por terem superado diversas barreiras estruturais impostas pelo racismo.

Tabela 14 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes municipais do poder executivo em 2021

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.057***	-0.103***	-0.159***	-0.196***	-0.200***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)										
Negra	-0.044***	-0.055***	-0.076***	-0.081***	-0.094***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.002	0.020***	0.036***	0.043***	0.032***	-	-	-	-	-
						(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.051***	-0.077***	-0.126***	-0.150***	-0.160***
											(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Idade	0.016***	0.017***	0.029***	0.036***	0.041***	0.015***	0.015***	0.029***	0.037***	0.042***	0.015***	0.016***	0.029***	0.036***	0.041***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.090***	-0.162***	-0.313***	-0.394***	-0.421***	-0.085***	-0.149***	-0.309***	-0.372***	-0.391***	-0.087***	-0.148***	-0.302***	-0.372***	-0.394***
	(0.006)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.006)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.009)	(0.006)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.008)
Fundamental comp.	-0.070***	-0.117***	-0.214***	-0.253***	-0.270***	-0.066***	-0.104***	-0.204***	-0.233***	-0.255***	-0.067***	-0.108***	-0.204***	-0.236***	-0.260***
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.007)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)
Nível superior	0.207***	0.407***	0.481***	0.492***	0.468***	0.201***	0.406***	0.468***	0.476***	0.456***	0.204***	0.402***	0.467***	0.474***	0.456***
	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.004)
Mestrado	0.431***	0.630***	0.745***	0.775***	0.723***	0.423***	0.619***	0.734***	0.741***	0.716***	0.419***	0.616***	0.732***	0.737***	0.716***
	(0.015)	(0.010)	(0.011)	(0.014)	(0.019)	(0.014)	(0.010)	(0.012)	(0.016)	(0.020)	(0.014)	(0.010)	(0.012)	(0.015)	(0.020)
Doutorado	0.251***	0.612***	0.724***	0.759***	0.751***	0.268***	0.622***	0.711***	0.739***	0.767***	0.260***	0.618***	0.708***	0.731***	0.780***
	(0.024)	(0.017)	(0.019)	(0.024)	(0.032)	(0.023)	(0.017)	(0.020)	(0.026)	(0.034)	(0.024)	(0.017)	(0.020)	(0.024)	(0.033)
Carreira	0.182***	0.179***	0.185***	0.174***	0.161***	0.182***	0.175***	0.181***	0.154***	0.137***	0.182***	0.175***	0.179***	0.156***	0.139***
	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.004)
Norte	-0.004	0.063***	0.118***	0.162***	0.177***	-0.002	0.061***	0.117***	0.155***	0.171***	-0.003	0.065***	0.120***	0.162***	0.176***
	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.006)
Sul	0.227***	0.306***	0.333***	0.331***	0.260***	0.244***	0.332***	0.381***	0.387***	0.326***	0.231***	0.310***	0.341***	0.340***	0.278***
	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.006)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.006)
Sudeste	0.092***	0.166***	0.233***	0.293***	0.291***	0.102***	0.178***	0.266***	0.339***	0.344***	0.095***	0.167***	0.241***	0.305***	0.308***
	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.005)
Centro Oeste	-0.116***	0.007**	0.067***	0.124***	0.136***	-0.111***	0.013***	0.087***	0.151***	0.172***	-0.118***	0.007*	0.071***	0.131***	0.147***
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.007)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 362.957. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

Outra variável relevante é o nível educacional, que desempenha um papel crucial na determinação salarial. Em ambas as análises (dirigentes municipais e estaduais), o ensino superior apresenta retornos positivos ao longo dos quantis, enquanto o ensino fundamental, completo ou incompleto, está associado a penalizações salariais significativas. É importante destacar que, em 2004, não havia dirigentes municipais ou estaduais com nível educacional de mestrado ou doutorado. Apenas a partir de 2009 começaram a surgir dirigentes com essa formação no período analisado.

As Figuras 3 e 4, apresentadas na seção de estatística descritiva do capítulo 2, já evidenciavam o aumento na proporção de indivíduos com ensino superior completo e pós-graduação (mestrado e doutorado) entre 2004 e 2021 em todos os grupos analisados. Esse período revelou uma clara tendência de elevação nos níveis educacionais mais altos e uma redução significativa nos níveis mais baixos. Particularmente, houve uma expressiva redução

na proporção de dirigentes com ensino fundamental incompleto nesse intervalo, corroborando a penalização salarial observada para esse nível educacional.

Tabela 15 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2004

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.002***	-0.136***	-0.281***	-0.321***	-0.399***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.000)	(0.004)	(0.003)	(0.005)	(0.010)										
Negra	-0.002***	-0.076***	-0.095***	-0.039***	0.062***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.000)	(0.006)	(0.005)	(0.007)	(0.014)										
Homem negro	-	-	-	-	-	-0.000	-0.010*	0.037***	0.042***	0.185***	-	-	-	-	-
						(0.019)	(0.005)	(0.007)	(0.007)	(0.016)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.000	-0.074***	-0.134***	-0.150***	-0.065***
											(0.020)	(0.006)	(0.007)	(0.008)	(0.018)
Idade	0.001***	0.001	0.012***	0.017***	0.008**	0.000	-0.008***	0.004***	0.014***	0.009***	0.000	-0.008***	0.003***	0.013***	0.009***
	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.003)	(0.003)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.003)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000	-0.000	0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000	-0.000	0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.027***	-0.153***	-0.462***	-0.578***	-0.780***	-0.028	-0.166***	-0.446***	-0.553***	-0.749***	-0.028	-0.160***	-0.450***	-0.565***	-0.741***
	(0.000)	(0.010)	(0.009)	(0.013)	(0.025)	(0.027)	(0.008)	(0.010)	(0.010)	(0.022)	(0.027)	(0.008)	(0.010)	(0.011)	(0.023)
Fundamental comp.	-0.086***	-0.160***	-0.365***	-0.363***	-0.442***	-0.087***	-0.164***	-0.349***	-0.299***	-0.434***	-0.087***	-0.157***	-0.349***	-0.310***	-0.424***
	(0.000)	(0.011)	(0.009)	(0.014)	(0.027)	(0.029)	(0.008)	(0.010)	(0.011)	(0.024)	(0.029)	(0.009)	(0.011)	(0.012)	(0.025)
Nível superior	0.171***	0.283***	0.265***	0.291***	0.285***	0.166***	0.264***	0.245***	0.301***	0.256***	0.166***	0.270***	0.246***	0.293***	0.255***
	(0.000)	(0.007)	(0.006)	(0.008)	(0.016)	(0.017)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.014)	(0.017)	(0.005)	(0.006)	(0.007)	(0.015)
Carreira	0.131***	0.476***	0.676***	0.641***	0.516***	0.125***	0.490***	0.743***	0.661***	0.501***	0.125***	0.490***	0.742***	0.667***	0.501***
	(0.000)	(0.005)	(0.004)	(0.006)	(0.011)	(0.012)	(0.003)	(0.004)	(0.005)	(0.010)	(0.012)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.010)
Norte	0.796***	1.104***	1.076***	1.179***	0.962***	0.795***	1.082***	1.044***	1.160***	0.898***	0.795***	1.105***	1.097***	1.192***	0.940***
	(0.000)	(0.009)	(0.007)	(0.011)	(0.021)	(0.022)	(0.006)	(0.008)	(0.008)	(0.018)	(0.022)	(0.007)	(0.008)	(0.009)	(0.019)
Sul	1.653***	1.502***	1.368***	1.312***	1.055***	1.655***	1.553***	1.420***	1.279***	1.013***	1.655***	1.547***	1.422***	1.283***	1.026***
	(0.000)	(0.012)	(0.010)	(0.015)	(0.030)	(0.031)	(0.009)	(0.011)	(0.012)	(0.026)	(0.031)	(0.010)	(0.012)	(0.012)	(0.027)
Sudeste	0.626***	0.819***	0.891***	1.126***	1.033***	0.624***	0.831***	0.913***	1.115***	0.974***	0.624***	0.833***	0.931***	1.133***	0.992***
	(0.000)	(0.006)	(0.005)	(0.007)	(0.014)	(0.015)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.013)	(0.015)	(0.005)	(0.006)	(0.006)	(0.013)
Centro Oeste	0.878***	0.992***	1.031***	1.136***	1.027***	0.871***	1.016***	1.054***	1.119***	0.983***	0.871***	1.017***	1.082***	1.145***	0.991***
	(0.000)	(0.009)	(0.007)	(0.011)	(0.021)	(0.022)	(0.006)	(0.008)	(0.009)	(0.018)	(0.022)	(0.007)	(0.008)	(0.009)	(0.019)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 111.812. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

Esse movimento está alinhado à crescente exigência de qualificação no setor público, marcada pelo avanço significativo do ensino superior completo entre os servidores. Entre 1985 e 2019, conforme discutido na seção 1.5 do capítulo 1, registrou-se um notável aumento na média de escolaridade dos funcionários públicos, especialmente a partir da metade da década de 1990, consolidando a presença de quadros mais qualificados no funcionalismo público.

Tabela 16 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2009

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.019***	-0.224***	-0.415***	-0.407***	-0.335***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.000)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.005)										
Negra	-0.000	-0.010***	-0.027***	0.007*	0.005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.000)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.006)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.000	0.134***	0.221***	0.208***	0.182***	-	-	-	-	-
						(0.007)	(0.002)	(0.005)	(0.006)	(0.008)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.000	-0.058***	-0.231***	-0.255***	-0.219***
											(0.007)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.008)
Idade	0.004***	0.012***	0.045***	0.048***	0.055***	0.000	0.006***	0.047***	0.052***	0.042***	0.000	0.009***	0.040***	0.051***	0.043***
	(0.000)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	0.007***	-0.067***	-0.487***	-0.489***	-0.545***	0.008	-0.090***	-0.526***	-0.505***	-0.432***	0.008	-0.095***	-0.485***	-0.404***	-0.388***
	(0.000)	(0.004)	(0.007)	(0.007)	(0.012)	(0.010)	(0.003)	(0.007)	(0.009)	(0.011)	(0.010)	(0.003)	(0.007)	(0.007)	(0.012)
Fundamental comp.	0.029***	0.139***	-0.015***	-0.049***	0.091***	0.030***	0.137***	-0.047***	-0.071***	0.138***	0.030***	0.149***	-0.025***	-0.044***	0.144***
	(0.000)	(0.002)	(0.005)	(0.005)	(0.007)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.007)
Nível superior	0.355***	0.612***	0.521***	0.584***	0.671***	0.353***	0.637***	0.508***	0.488***	0.686***	0.353***	0.634***	0.513***	0.499***	0.706***
	(0.000)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.007)
Mestrado	0.923***	0.910***	0.808***	0.891***	0.958***	0.924***	0.902***	0.745***	0.829***	0.953***	0.924***	0.857***	0.737***	0.897***	1.035***
	(0.002)	(0.022)	(0.046)	(0.045)	(0.073)	(0.064)	(0.020)	(0.043)	(0.054)	(0.069)	(0.064)	(0.018)	(0.041)	(0.045)	(0.073)
Doutorado	1.037***	0.943***	1.164***	1.168***	1.022***	1.058***	1.019***	1.088***	1.061***	1.063***	1.058***	1.010***	1.093***	1.062***	0.996***
	(0.005)	(0.053)	(0.111)	(0.109)	(0.177)	(0.155)	(0.048)	(0.104)	(0.131)	(0.169)	(0.155)	(0.044)	(0.099)	(0.108)	(0.177)
Carreira	0.167***	0.356***	0.420***	0.297***	0.237***	0.167***	0.387***	0.505***	0.367***	0.309***	0.167***	0.370***	0.499***	0.329***	0.273***
	(0.000)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.006)
Norte	0.230***	0.111***	0.096***	0.217***	0.290***	0.223***	0.048***	0.044***	0.144***	0.245***	0.223***	0.081***	0.202***	0.276***	0.342***
	(0.000)	(0.004)	(0.009)	(0.008)	(0.014)	(0.012)	(0.004)	(0.008)	(0.010)	(0.013)	(0.012)	(0.003)	(0.008)	(0.008)	(0.013)
Sul	0.807***	0.783***	0.619***	0.473***	0.326***	0.810***	0.817***	0.695***	0.525***	0.301***	0.810***	0.824***	0.681***	0.501***	0.259***
	(0.001)	(0.007)	(0.015)	(0.015)	(0.024)	(0.021)	(0.007)	(0.014)	(0.018)	(0.023)	(0.021)	(0.006)	(0.014)	(0.015)	(0.024)
Sudeste	0.516***	0.700***	0.539***	0.477***	0.295***	0.501***	0.754***	0.565***	0.447***	0.307***	0.501***	0.769***	0.568***	0.486***	0.283***
	(0.000)	(0.003)	(0.006)	(0.006)	(0.010)	(0.009)	(0.003)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	(0.009)	(0.002)	(0.006)	(0.006)	(0.010)
Centro Oeste	0.194***	0.310***	0.214***	0.170***	0.145***	0.189***	0.300***	0.214***	0.135***	0.188***	0.189***	0.338***	0.273***	0.166***	0.211***
	(0.000)	(0.003)	(0.005)	(0.005)	(0.008)	(0.007)	(0.002)	(0.005)	(0.006)	(0.008)	(0.007)	(0.002)	(0.005)	(0.005)	(0.008)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 260.839. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

De qualquer forma, entre dirigentes municipais e estaduais os retornos à educação são mais acentuados nos quantis superiores da distribuição salarial. Entre os dirigentes municipais, os retornos à educação superior são positivos e crescentes nos quantis superiores. Em 2021, o retorno de ser um dirigente com doutorado alcançou +76,6% no quantil 0,90 (tabela 15), tomando o ensino médio como categoria de referência. Em contraste, o ensino fundamental apresentou penalizações consideráveis, mais severas nos quantis superiores. Tomando o ano de 2004 como exemplo, o ensino fundamental incompleto apresentou uma desvantagem crescente, atingindo no quantil 0,75, uma penalização de -60% (Tabela 12). O ensino fundamental completo, embora menos desfavorável, manteve uma desvantagem elevada de aproximadamente -35,1% no mesmo quantil (Tabela 12).

O ensino superior, por sua vez, mostrou uma tendência crescente, no mesmo ano, alcançando +55,7% no quantil 0,90 (tabela 12). Entre os dirigentes estaduais, níveis mais

elevados de educação (mestrado e doutorado) também resultaram em retornos positivos significativos em todos os quantis e anos analisados. Em 2015, o doutorado alcançou um prêmio de +118,9% no quantil 0,25 (Tabela 18). De forma semelhante, o ensino fundamental incompleto esteve associado a penalizações substanciais, com o impacto mais severo observado em 2004, atingindo -75,7% no quantil 0,90 (Tabela 16).

Tabela 17 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2015

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.111***	-0.253***	-0.322***	-0.310***	-0.377***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)										
Negra	0.032***	0.065***	0.048***	0.027***	0.019***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.150***	0.239***	0.240***	0.196***	0.240***	-	-	-	-	-
						(0.001)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.006)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.003*	-0.036***	-0.096***	-0.123***	-0.166***
											(0.001)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.005)
Idade	0.031***	0.033***	0.036***	0.028***	0.038***	0.026***	0.030***	0.036***	0.024***	0.038***	0.023***	0.028***	0.036***	0.019***	0.041***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.177***	-0.342***	-0.555***	-0.342***	-0.220***	-0.147***	-0.360***	-0.558***	-0.333***	-0.135***	-0.148***	-0.362***	-0.586***	-0.287***	-0.174***
	(0.008)	(0.010)	(0.007)	(0.009)	(0.013)	(0.003)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.014)	(0.004)	(0.009)	(0.008)	(0.008)	(0.014)
Fundamental comp.	-0.086***	0.014***	-0.123***	-0.001	0.184***	-0.077***	0.020***	-0.176***	0.005	0.174***	-0.072***	0.043***	-0.225***	0.016***	0.156***
	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.007)	(0.002)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.008)	(0.002)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.008)
Nível superior	0.210***	0.231***	0.198***	0.287***	0.354***	0.225***	0.221***	0.171***	0.225***	0.306***	0.221***	0.212***	0.133***	0.210***	0.264***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.004)
Mestrado	0.359***	0.373***	0.500***	0.573***	0.560***	0.372***	0.390***	0.481***	0.536***	0.481***	0.375***	0.366***	0.434***	0.510***	0.466***
	(0.013)	(0.016)	(0.012)	(0.015)	(0.021)	(0.006)	(0.014)	(0.013)	(0.014)	(0.024)	(0.006)	(0.016)	(0.013)	(0.013)	(0.024)
Doutorado	1.094***	1.177***	1.119***	1.032***	0.836***	1.086***	1.203***	1.190***	0.992***	0.776***	1.069***	1.186***	1.169***	0.940***	0.713***
	(0.020)	(0.025)	(0.020)	(0.023)	(0.034)	(0.009)	(0.023)	(0.021)	(0.023)	(0.037)	(0.010)	(0.025)	(0.021)	(0.021)	(0.038)
Carreira	0.880***	0.618***	0.551***	0.547***	0.569***	0.876***	0.595***	0.584***	0.594***	0.606***	0.875***	0.595***	0.600***	0.606***	0.613***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)
Norte	0.403***	0.482***	0.330***	0.436***	0.430***	0.393***	0.495***	0.286***	0.388***	0.397***	0.469***	0.578***	0.346***	0.489***	0.520***
	(0.007)	(0.008)	(0.007)	(0.008)	(0.011)	(0.003)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.012)	(0.003)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.012)
Sul	1.232***	1.161***	1.009***	1.099***	0.939***	1.250***	1.188***	1.066***	1.129***	0.996***	1.255***	1.186***	1.039***	1.136***	0.990***
	(0.011)	(0.014)	(0.011)	(0.013)	(0.018)	(0.005)	(0.013)	(0.011)	(0.013)	(0.021)	(0.005)	(0.014)	(0.012)	(0.011)	(0.021)
Sudeste	0.239***	0.101***	-0.070***	0.004	0.021***	0.236***	0.077***	-0.135***	-0.069***	0.010**	0.245***	0.088***	-0.150***	-0.045***	0.032***
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.005)	(0.001)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.005)
Centro Oeste	0.490***	0.500***	0.295***	0.356***	0.335***	0.495***	0.499***	0.253***	0.318***	0.317***	0.514***	0.541***	0.260***	0.380***	0.350***
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.006)	(0.001)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.002)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.006)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 472.779. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

É possível observar que a diferença nos efeitos do nível educacional entre dirigentes municipais e estaduais reside na magnitude dos retornos. Enquanto os dirigentes estaduais apresentam coeficientes mais elevados para os níveis de mestrado e doutorado, os dirigentes municipais exibem um padrão mais estável para o nível superior, com menor variação nos quantis superiores.

A idade e a experiência, como proxy de qualificação profissional, exercem impactos diferentes sobre os rendimentos dos dirigentes municipais e estaduais. Ambas as variáveis mostram um efeito positivo e significativo da idade nos salários, enquanto a experiência apresenta impacto negativo e de baixa magnitude (fato que sugere que, à medida que os anos de experiência se acumulam, o impacto marginal sobre o salário tende a diminui). Esses padrões se mantêm ao longo do tempo para ambos os grupos. Entre os dirigentes municipais, cada ano adicional de idade está associado a um aumento salarial que variou de 2% a 6% em 2004 (Tabela 12) e de 1,5% a 4,1% em 2021 (Tabela 15). Por outro lado, o impacto da experiência foi negativo, embora muito reduzido, nos salários desse grupo.

No caso dos dirigentes estaduais, o impacto da idade foi igualmente positivo, com cada ano adicional correspondendo a um aumento de até 1,7% em 2004 (Tabela 16) e variando entre 3,7% e 5,4% em 2021 (Tabela 19). Assim como no nível municipal, a experiência apresentou um efeito negativo pequeno, sem relevância significativa nos rendimentos. Uma possível explicação para a influência relativamente pequena da idade nos resultados é que os dados analisam dirigentes do poder executivo, um grupo seleto. Uma possibilidade é que os indivíduos que alcançam essas posições tendem a ter características mais homogêneas, o que reduz o impacto da idade como fator diferenciador. A Tabela 2 na seção de Estatística Descritiva apontou que a idade média dos dirigentes se manteve relativamente estável entre 2004 e 2021, com pequeno aumento tanto no nível municipal (de 43,27 para 44,63 anos) quanto no estadual (de 44,63 para 45,05 anos). De qualquer forma, o efeito da idade, embora aparentemente modesto em termos percentuais, permanece estatisticamente significativo e consistente ao longo do tempo, indicando que é um fator relevante na determinação salarial, ainda que não o mais importante dentre as variáveis analisadas.

Tabela 18 - Regressões quantílicas do logaritmo do rendimento por hora dos dirigentes estaduais do poder executivo em 2021

	Especificação 1					Especificação 2					Especificação 3				
Variável	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
Mulher	-0.064***	-0.182***	-0.157***	-0.148***	-0.208***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)										
Negra	0.014***	0.017***	-0.002	-0.003*	-0.016***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)										
Homem negro	-	-	-	-	-	0.080***	0.153***	0.067***	0.065***	0.093***	-	-	-	-	-
						(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.006)					
Mulher negra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.035***	-0.067***	-0.066***	-0.057***	-0.086***
											(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.005)
Idade	0.053***	0.041***	0.046***	0.037***	0.047***	0.054***	0.038***	0.046***	0.038***	0.046***	0.051***	0.038***	0.044***	0.036***	0.046***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Experiência	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fundamental incomp.	-0.282***	-0.463***	-0.572***	-0.276***	-0.239***	-0.287***	-0.438***	-0.549***	-0.279***	-0.206***	-0.275***	-0.447***	-0.542***	-0.268***	-0.206***
	(0.018)	(0.016)	(0.011)	(0.012)	(0.026)	(0.010)	(0.015)	(0.012)	(0.013)	(0.026)	(0.007)	(0.016)	(0.012)	(0.013)	(0.027)
Fundamental comp.	0.207***	0.007	-0.171***	-0.049***	0.044***	0.221***	-0.005	-0.201***	-0.084***	0.025***	0.235***	0.003	-0.203***	-0.079***	0.028***
	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)
Nível superior	0.262***	0.254***	0.141***	0.155***	0.208***	0.262***	0.238***	0.112***	0.122***	0.181***	0.269***	0.228***	0.107***	0.121***	0.179***
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.005)
Mestrado	0.168***	0.308***	0.248***	0.438***	0.659***	0.159***	0.322***	0.220***	0.412***	0.679***	0.174***	0.314***	0.219***	0.403***	0.685***
	(0.015)	(0.013)	(0.009)	(0.010)	(0.022)	(0.008)	(0.012)	(0.010)	(0.010)	(0.021)	(0.006)	(0.013)	(0.010)	(0.011)	(0.022)
Doutorado	0.375***	0.420***	0.373***	0.675***	0.789***	0.381***	0.397***	0.365***	0.683***	0.768***	0.390***	0.387***	0.363***	0.692***	0.776***
	(0.032)	(0.030)	(0.021)	(0.022)	(0.048)	(0.018)	(0.027)	(0.021)	(0.023)	(0.048)	(0.014)	(0.029)	(0.022)	(0.024)	(0.049)
Carreira	0.739***	0.613***	0.551***	0.566***	0.531***	0.735***	0.620***	0.582***	0.597***	0.564***	0.733***	0.623***	0.581***	0.598***	0.562***
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.004)
Norte	-0.146***	-0.029***	0.006	0.173***	0.389***	-0.148***	-0.028***	-0.019***	0.159***	0.377***	-0.123***	0.023***	0.002	0.181***	0.421***
	(0.008)	(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.012)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.006)	(0.012)	(0.003)	(0.007)	(0.005)	(0.006)	(0.012)
Sul	0.546***	0.426***	0.397***	0.588***	0.625***	0.558***	0.470***	0.427***	0.615***	0.674***	0.553***	0.450***	0.408***	0.608***	0.655***
	(0.010)	(0.009)	(0.006)	(0.007)	(0.015)	(0.006)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.015)	(0.004)	(0.009)	(0.007)	(0.007)	(0.015)
Sudeste	-0.023***	-0.099***	-0.131***	-0.111***	-0.135***	-0.026***	-0.106***	-0.154***	-0.144***	-0.157***	-0.024***	-0.110***	-0.158***	-0.143***	-0.160***
	(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.005)	(0.001)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.005)
Centro Oeste	0.068***	0.197***	0.146***	0.287***	0.343***	0.064***	0.203***	0.125***	0.282***	0.341***	0.072***	0.203***	0.123***	0.294***	0.352***
	(0.005)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)	(0.002)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.007)

Fonte: Rais disponibilizada pelo Atlas do Estado Brasileiro. Elaboração própria. Desvio padrão entre parênteses. Número de observações das especificações: 404.657. (***) Variável significativa a 1%; (**) Variável significativa a 5%; (*) Variável significativa a 10%.

As diferenças regionais, tanto entre os dirigentes municipais quanto entre os estaduais, foram evidentes em todos os anos analisados. Em ambos os casos, observa-se uma convergência parcial dos prêmios salariais nos quantis superiores, o que sugere uma menor disparidade entre as regiões em cargos de maior remuneração. As regiões Sul e Sudeste destacaram-se com os maiores prêmios salariais em relação ao Nordeste, que foi utilizado como categoria de referência, enquanto as regiões Norte e Centro-Oeste apresentaram resultados intermediários. Os dados apresentados nas Tabelas 3 e 4, na seção de estatística descritiva do Capítulo 2, mostram uma maior concentração de pessoas brancas em cargos de direção nas regiões Sul e Sudeste, o que está em consonância com os resultados que indicam prêmios salariais mais elevados nessas regiões.

Esse padrão reflete uma realidade histórica. Desde a década de 1950, as regiões Sul e Sudeste concentram percentuais superiores a 50% do emprego público nacional. Mesmo após

os avanços proporcionados pela Constituição de 1988, essa concentração se mantém, evidenciando a persistência das desigualdades regionais na distribuição de cargos e remunerações no setor público brasileiro.

No caso dos dirigentes municipais, as diferenças regionais foram marcantes ao longo de todo o período analisado. As regiões Sul e Sudeste lideraram com os maiores prêmios salariais, especialmente nos quantis superiores. Em 2021, conforme os dados da Tabela 15, os retornos salariais no Sul variaram de +23,4% no quantil 0,10 a +35% no quantil 0,75. Em contraste, a região Norte apresentou os menores prêmios, com variações de -0,3% no quantil 0,10 a +17,4% no quantil 0,90. A disparidade entre as regiões mais desenvolvidas (Sul e Sudeste) e as menos desenvolvidas (Norte e Nordeste) foi mais pronunciada nos quantis superiores, evidenciando uma concentração das desigualdades salariais nos níveis mais altos de rendimento.

Já entre os dirigentes estaduais, as diferenças regionais foram ainda mais acentuadas. A região Sul registrou os maiores prêmios salariais em todos os anos analisados. Em 2021, o prêmio variou de +41,1% no quantil 0,10 a +65,1% no quantil 0,90, conforme a Tabela 19. Por outro lado, a região Sudeste apresentou um padrão mais variável, com penalizações salariais em alguns quantis. Em 2015, por exemplo, houve uma penalização de -11,8% no quantil 0,50, conforme a Tabela 18. As regiões Norte e Centro-Oeste exibiram padrões mistos, com prêmios positivos em determinados quantis e anos. Uma diferença importante entre dirigentes municipais e estaduais é que as desigualdades regionais são mais acentuadas entre os dirigentes estaduais, especialmente nos quantis inferiores. Já entre os dirigentes municipais, as diferenças entre as regiões tendem a ser mais estáveis ao longo dos anos analisados.

A análise da variável que diferencia os servidores com vínculo de carreira — ou seja, aqueles que são estatutários ou empregados públicos — dos trabalhadores temporários, comissionados ou com outros vínculos públicos informais ou de prazo determinado, revela que esta variável tem se mostrado um importante determinante na estrutura salarial, com efeitos que variam conforme o nível administrativo e o período analisado. No caso dos dirigentes municipais, a evolução da variável carreira apresentou uma transformação significativa ao longo do tempo.

Inicialmente, verificou-se um impacto negativo nos salários, com coeficientes correspondentes a -2,7% no quantil 0,75 em 2004 (Tabela 12) e -5,3% no mesmo quantil em 2009 (Tabela 13). A partir de 2015 (Tabela 14), ocorreu uma mudança estrutural marcante, com o efeito tornando-se positivo, atingindo 10% no quantil 0,75. Essa tendência continuou e alcançou seu ápice em 2021, quando, na Tabela 15, o impacto da carreira tornou-se mais homogêneo, com um aumento salarial de 18.2% no primeiro decil. Para os dirigentes estaduais,

o impacto do vínculo de carreira sempre foi positivo, apresentando variações significativas ao longo do tempo. Em 2004 (tabela 16), o efeito médio oscilou entre 13% e 67%. Em 2009 (Tabela 17), a variação ficou entre 16% e 42%. No ano de 2015 (Tabela 18), o impacto foi mais expressivo, situando-se entre 55% e 88%. Já em 2021 (na Tabela 19), o efeito permaneceu elevado, variando entre 53% e 74%.

Por um lado, ambos os grupos apresentaram uma tendência de valorização da carreira nos anos mais recentes, sendo que o período de 2015-2021 foi marcado por maior estabilidade nos coeficientes para ambos os grupos. Por outro, os dirigentes estaduais mantiveram impactos positivos durante todo o período, enquanto os municipais começaram com impactos negativos. A magnitude do efeito é consideravelmente maior para dirigentes estaduais em comparação com os municipais[7]. A heterogeneidade do efeito é mais pronunciada nos dirigentes estaduais, com maior variação entre os quantis da distribuição salarial. Dentre as possíveis explicações para a importância dessa variável incluem as vantagens associadas as fato de ser um servidor com vínculos de carreira. Tais cargos oferecem maior previsibilidade na progressão salarial com trajetórias definidas. Além disso, os planos de cargos e salários, que são previstos por meio de legislações, são um importante incentivo para os servidores, que garante maior previsibilidade e segurança financeira. Outro fator importante é o incentivo à qualificação profissional, com adicionais por titulação que promovem a formação e especialização contínuas dos servidores. Portanto, tal estrutura provavelmente contribui para o fortalecimento e valorização dos servidores de carreira.

3.5. CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

Este capítulo analisou as diferenças salariais na burocracia dirigente estadual e municipal por raça e gênero no Brasil entre 2004 e 2021, utilizando regressões quantílicas. Os resultados obtidos estão em consonância com estudos prévios que identificam fenômenos semelhantes no contexto da desigualdade no setor público, observando-se o fenômeno do "teto de vidro" para mulheres, conforme destacado por Silva (2020) e para pessoas negras como observado por Haddad e Pero (2022). Além disso, é confirmada a dupla discriminação enfrentada por mulheres negras, alinhando-se aos achados de Salardi (2013).

[7] É possível que essa diferença de magnitude resulte de uma limitação da regressão quantílica. Embora essa abordagem capture efeitos em diferentes pontos da distribuição salarial, ela pode não controlar completamente características não observáveis que variam sistematicamente entre os níveis estadual e municipal, e que talvez não estejam adequadamente representadas no modelo.

Mais especificamente, os principais resultados apontam que as diferenças de gênero e raça apresentam padrões distintos na determinação salarial dos dirigentes públicos. As mulheres enfrentam desvantagens salariais crescentes ao longo dos quantis em todos os períodos analisados, sendo o gênero uma das variáveis mais relevantes para a determinação dos salários. A penalização por gênero mostrou-se mais significativa do que aquela relacionada à cor ou raça. Por outro lado, pessoas negras apresentam desvantagens salariais em todos os quantis, com maior intensidade nos níveis mais elevados. Embora homens negros tenham demonstrado uma vantagem salarial em boa parte dos casos, as mulheres negras enfrentam a maior penalização entre todos os grupos analisados. Ademais, no nível estadual, as diferenças salariais tendem a ser mais pronunciadas.

O impacto do nível educacional nos salários também revelou padrões significativos. Em 2004, não havia dirigentes com mestrado ou doutorado, que começaram a aparecer apenas a partir de 2009 (no período analisado). Entre 2004 e 2021, verificou-se um aumento expressivo na proporção de dirigentes com ensino superior e pós-graduação, além de uma redução substancial na proporção de dirigentes com ensino fundamental incompleto. Sendo os retornos à educação mais acentuados nos quantis superiores da distribuição salarial, com penalizações significativas para níveis educacionais mais baixos, como ensino fundamental incompleto e completo, e prêmios expressivos para níveis mais altos, como mestrado e doutorado.

Com relação à idade, observou-se que, entre os dirigentes municipais, cada ano adicional de idade está associado a um pequeno aumento salarial. Já a experiência profissional apresentou impacto negativo e de baixa magnitude sobre os salários em ambos os grupos analisados. Além disso, o efeito marginal da experiência tende a diminuir com o acúmulo de anos. Ademais, as diferenças regionais também são marcantes. As regiões Sul e Sudeste apresentaram os maiores prêmios salariais em relação ao Nordeste, que foi utilizado como categoria de referência. As regiões Norte e Centro-Oeste mostraram resultados intermediários. Historicamente, o Sul e o Sudeste concentraram uma maior proporção de pessoas brancas em cargos de direção, além de abrigarem, desde 1950, mais de 50% do emprego público nacional. Por fim, ao analisar os servidores de carreira, verificou-se que os dirigentes estaduais mantiveram impactos salariais positivos durante todo o período analisado, enquanto os dirigentes municipais experimentaram uma transição de impactos negativos para positivos. A magnitude do efeito é consideravelmente maior para os dirigentes estaduais, que também apresentaram maior heterogeneidade ao longo do tempo.

Uma limitação relevante deste estudo é seu foco exclusivo nos dirigentes do Poder Executivo, sem abranger outras esferas do serviço público, como o Legislativo e o Judiciário,

que podem apresentar padrões distintos de acesso e progressão na carreira, além de diferenças na estrutura de remuneração. Além disso, o recorte temporal, restrito a apenas quatro anos específicos (2004, 2009, 2015 e 2021), limita a capacidade de capturar tendências mais amplas e possíveis mudanças estruturais ao longo do tempo.

Embora a regressão quantílica ofereça uma análise detalhada das disparidades salariais ao longo da distribuição de rendimentos, ela não diferencia entre desigualdades explicadas (derivadas de fatores observáveis, como escolaridade) e desigualdades não explicadas (potencialmente associadas à discriminação). A incorporação de métodos de decomposição salarial, como Oaxaca-Blinder e Firpo-Fortin-Lemieux, permitiriam uma distinção mais precisa entre esses fatores, possibilitando uma avaliação mais detalhada das causas das desigualdades. Para aprimorar futuras investigações, algumas estratégias poderiam ser relevantes: ampliar o escopo da pesquisa para incluir outros poderes, permitindo uma visão mais abrangente da burocracia estatal; expandir o recorte temporal, incorporando anos mais recentes ou adotando uma abordagem de série temporal contínua, o que possibilitaria uma análise mais precisa da evolução das dinâmicas de segregação e desigualdade salarial. Por fim, o uso de metodologias complementares, como modelos logit para estimar a probabilidade de acesso a cargos de liderança ou análises de decomposição nos quantis da distribuição, poderia aprofundar o entendimento dos mecanismos que sustentam as desigualdades no setor público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa avançou na caracterização da segregação hierárquica e seus impactos sobre pessoas negras no setor público brasileiro. Para isso, contextualizou as raízes históricas das desigualdades raciais no mercado de trabalho, associando-as ao legado da escravização. Além disso, analisou teorias econômicas e sociológicas que buscam explicar como práticas discriminatórias afetam minorias raciais, perpetuando assimetrias sociais. O estudo também traçou um panorama da burocracia estatal brasileira, evidenciando como as desigualdades raciais presentes na sociedade se reproduzem nas estruturas estatais e na composição dos cargos de liderança. Além de fundamentar-se em uma revisão da literatura sobre modelos empíricos que investigam a segregação ocupacional e a desigualdade salarial na administração pública, a pesquisa utiliza a aplicação de índices de segregação e regressões quantílicas como ferramentas metodológicas.

Os resultados indicaram que pessoas negras enfrentam barreiras estruturais relevantes para alcançar cargos de liderança e desigualdades salariais expressivas, especialmente nos estratos hierárquicos superiores. A análise descritiva dos diferentes quintis de remuneração revelou que, em algumas situações, homens negros obtiveram salários superiores aos de mulheres brancas. Da mesma forma, nas regressões quantílicas, os homens negros também apresentaram uma leve vantagem em relação às mulheres brancas. No entanto, esses resultados não invalidam as desigualdades estruturais enfrentadas por pessoas negras, nem sugerem que as disparidades raciais foram superadas.

É importante ressaltar que os resultados estatísticos de uma regressão quantílica podem variar conforme o contexto e a população analisada. Neste caso, os dados referem-se a um grupo muito específico: dirigentes do Poder Executivo, que compõem a elite do funcionalismo público. Nesse contexto particular, é possível inferir que os homens negros que alcançam essas posições podem, em média, possuir qualificações ou atributos não observáveis superiores, justamente por terem superado diversas barreiras estruturais impostas pelo racismo ao longo de suas trajetórias profissionais. A hipótese principal, que sugeria uma intensificação das diferenças salariais nos quantis superiores, foi corroborada, especialmente no âmbito do Executivo Estadual.

Esta pesquisa apresentou, no primeiro capítulo, uma análise das raízes históricas da desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, que remontam ao período de escravização de africanos. Mesmo após a abolição da escravatura, o Estado brasileiro negligenciou a adoção de políticas efetivas para promover a integração socioeconômica da população negra, perpetuando sua marginalização no mercado de trabalho e suas precárias

condições de vida. Essa exclusão histórica resultou em barreiras substanciais à mobilidade social das pessoas negras, que enfrentam maiores dificuldades para ascender socioeconomicamente em comparação à população branca.

Nesse sentido, o ciclo de desigualdades estruturais se manifesta de forma profunda na sociedade brasileira, refletindo-se em disparidades persistentes de renda e educação que se perpetuam ao longo das gerações. Mesmo no setor público, onde há garantias institucionais baseadas no princípio constitucional da isonomia — como concursos públicos, paridade salarial e processos seletivos transparentes —, as desigualdades continuam enraizadas, revelando a complexidade e a resistência desses padrões de exclusão.

Adicionalmente, o capítulo explorou teorias econômicas e sociológicas que buscam explicar os efeitos do comportamento discriminatório sobre minorias, contribuindo para a perpetuação das desigualdades no mercado de trabalho. Essas teorias vão além da discriminação individual, ao incluir a análise de práticas organizacionais, estruturas legais e sistemas de oportunidades que sistematicamente favorecem determinados grupos em detrimento da população negra. Além disso, por meio de um panorama das características do funcionalismo público — como vínculos empregatícios, nível educacional, distribuição regional e remuneração —, demonstrou-se que as desigualdades sociais e raciais presentes na sociedade brasileira também estão refletidas no serviço público.

Apesar de fundamentada no princípio constitucional da isonomia, a burocracia estatal enfrenta desafios consideráveis devido à sub-representação de pessoas negras, especialmente em cargos de liderança e nas posições mais bem remuneradas. No alto funcionalismo público, a seleção para cargos de liderança frequentemente ocorre com base em critérios discricionários, o que pode favorecer preconceitos e discriminações durante o processo seletivo.

Essa sub-representação reflete a segregação ocupacional, marcada pela desigual distribuição de grupos sociais por gênero e raça nas diferentes ocupações. Em particular, destaca-se a segregação vertical ou hierárquica, onde homens brancos predominam nos cargos de liderança, enquanto mulheres e pessoas negras permanecem concentradas nos escalões inferiores. Tal cenário reforça barreiras relevantes para a ascensão de pessoas negras a posições de poder e decisão, com desafios especialmente pronunciados para mulheres negras. Dessa forma, o segundo capítulo aprofundou a análise da segregação ocupacional no setor público brasileiro, com foco nas desigualdades de gênero e raça. A revisão da literatura evidenciou que, apesar de alguns avanços, a produção acadêmica permanece limitada, especialmente em análises interseccionais que considerem simultaneamente raça e gênero. A revisão da literatura aponta para uma leve redução na segregação ocupacional global nas últimas décadas. No

entanto, nos cargos de maior hierarquia, como no nível federal, persistem desigualdades expressivas, com a sub-representação de pessoas negras e barreiras contínuas para mulheres, mesmo diante de avanços educacionais e profissionais. As análises estatísticas descritivas realizadas no segundo capítulo sobre os dirigentes estaduais e municipais entre 2004 e 2021 mostraram diferenças relevantes em aspectos como escolaridade, remuneração e distribuição regional.. Mulheres brancas predominam em número e nível educacional, enquanto pessoas negras permanecem sub-representadas, especialmente entre dirigentes estaduais. Regionalmente, as pessoas negras têm maior representatividade nas regiões Norte e Nordeste, enquanto as desigualdades são mais acentuadas no Sul. No que diz respeito à remuneração, homens brancos ocupam o topo nos níveis estadual e municipal, independentemente de suas qualificações. As medições de índices de segregação ocupacional, utilizando os índices de Informação Mútua (M) e Entropia de Theil (H), indicaram tendências de redução global na segregação. Contudo, limitações metodológicas dificultaram uma análise precisa do nível de segregação local, restringindo o alcance das conclusões.

No terceiro capítulo foram realizadas análises de regressões quantílicas para o período de 2004 a 2021, revelando padrões distintos nas diferenças salariais por raça e gênero entre dirigentes estaduais e municipais. Os resultados mostraram que as mulheres enfrentam penalizações salariais crescentes ao longo dos quantis, evidenciando o gênero como uma variável determinante. A penalização relacionada ao gênero foi mais expressiva do que aquela associada à cor ou raça. No caso das pessoas negras, foram observadas desvantagens salariais em todos os quantis, com maior intensidade nos níveis superiores da distribuição salarial. Mais especificamente, homens negros apresentaram uma vantagem salarial, enquanto mulheres negras enfrentaram as maiores penalizações entre todos os grupos analisados. Os resultados indicam que a penalização observada para "pessoas negras" é, na verdade, uma média que mascara diferenças substanciais entre homens e mulheres negras. A leve vantagem salarial identificada para homens negros é contrabalançada pela intensa penalização das mulheres negras, resultando em uma desvantagem média para o grupo como um todo. O impacto negativo mais acentuado sobre as mulheres negras reduz a média geral dos rendimentos desse grupo racial, mesmo com a existência de algum benefício salarial para os homens negros. Esses achados reforçam a realidade da dupla discriminação enfrentada por mulheres negras, que acumulam desvantagens tanto de gênero quanto de raça no mercado de trabalho.

As diferenças regionais também foram marcantes. As regiões Sul e Sudeste registraram os maiores prêmios salariais em relação ao Nordeste, que foi utilizado como categoria de referência. Já as regiões Norte e Centro-Oeste apresentaram resultados intermediários.

Historicamente, Sul e Sudeste concentraram uma maior proporção de pessoas brancas em cargos de direção, além de abrigarem, desde a década de 1950, mais de 50% do emprego público nacional. Por fim, a análise dos servidores de carreira revelou que os dirigentes estaduais mantiveram impactos salariais positivos ao longo de todo o período estudado, enquanto os dirigentes municipais passaram de impactos negativos para positivos. A magnitude desse efeito foi consideravelmente maior entre os dirigentes estaduais, que também apresentaram maior heterogeneidade nos resultados ao longo do tempo.

Os resultados encontrados neste estudo dialogam diretamente com o referencial teórico utilizado, corroborando e aprofundando diversas conclusões já presentes na literatura. A análise confirma a existência do "teto de vidro" no setor público brasileiro, em linha com as conclusões de Vaz (2013), ao evidenciar que as mulheres enfrentam penalizações salariais crescentes ao longo dos quantis. Mesmo em contextos em que os métodos de seleção são mais objetivos (caso do setor público), persistem barreiras invisíveis que dificultam a ascensão feminina nas hierarquias organizacionais. Além disso, os resultados sobre disparidades regionais convergem com os estudos de Dos Santos e Hermeto (2019), que identificaram hiatos regionais mais pronunciados entre trabalhadores no topo da distribuição salarial.

No que diz respeito às desigualdades salariais, os resultados reforçam os achados de Salardi (2013), destacando que mulheres negras enfrentam a maior penalização entre todos os grupos analisados. A relevância da educação como fator mitigador dessas desigualdades também foi confirmada, em consonância com Frio e Fontes (2018), uma vez que o nível educacional demonstrou exercer impacto significativo sobre os salários, especialmente para dirigentes com ensino superior e pós-graduação. No entanto, as barreiras permanecem mais intensas nos níveis superiores, alinhando-se às conclusões de Haddad e Pero (2022), que identificaram uma manifestação marcante do "teto de vidro" no setor público, especialmente para mulheres e pessoas negras. Por fim, o estudo reforça as observações de Passos e Machado (2022) sobre a dupla discriminação enfrentada por mulheres negras, destacando que as desigualdades salariais se tornam ainda mais acentuadas nos níveis superiores da distribuição de rendimentos no setor público. Assim, os resultados desta pesquisa não apenas corroboram, mas também ampliam a compreensão das dinâmicas de segregação ocupacional e desigualdade salarial no setor público brasileiro.

Embora o objetivo principal deste trabalho tenha sido caracterizar a segregação hierárquica no setor público brasileiro, com foco na sub-representação de indivíduos negros em posições de liderança, captar plenamente as consequências estruturais e cumulativas da discriminação em determinadas ocupações é um desafio. Modelos como o índice de segregação

ocupacional e os diferenciais de rendimentos, embora úteis, possuem limitações, pois a discriminação racial não se restringe ao mercado de trabalho (seja no setor público ou privado), mas também impacta diversas outras áreas da vida, gerando efeitos prejudiciais profundos para minorias raciais.

Uma limitação deste estudo foi não aprofundar a discussão sobre outras dimensões da vivência de pessoas negras, para além do mercado de trabalho, que geram obstáculos adicionais e contribuem para impedir ou dificultar seu acesso ao serviço público e a cargos de liderança. Dentre esses fatores, destacam-se as barreiras no acesso a instituições de ensino de qualidade e oportunidades acadêmicas, a maior exposição a desigualdades no tratamento por parte da polícia e do Judiciário (impactando negativamente sua empregabilidade), as dificuldades na obtenção de moradia em determinadas regiões com maior e melhor oferta de bens públicos, a discriminação no atendimento médico e no acesso a serviços de saúde. Além disso, a exclusão de espaços culturais, redes sociais e círculos de contato que limitam as oportunidades de mobilidade e ascensão social, reforçando a reprodução das desigualdades.

Dentre as limitações metodológicas deste trabalho, destaca-se uma importante restrição na aplicação da metodologia de Elbers (2021), que se mostrou sensível à presença de unidades ou grupos muito pequenos. No caso deste estudo, a análise foi limitada a dois grupos — dirigentes municipais e estaduais —, o que pode ter acentuado essa limitação e comprometido a precisão dos resultados nas análises de segregação local. Essa sensibilidade dificultou a captura plena das barreiras estruturais enfrentadas pela população negra, podendo resultar em interpretações enviesadas sobre as dinâmicas de exclusão racial. Para mitigar esse problema em situações de baixa representatividade de grupos ou unidades reduzidas, Elbers (2021) sugere duas estratégias principais: o uso de ferramentas estatísticas clássicas, como o teste exato de Fisher ou qui-quadrado, para verificar a ausência de associação entre grupos e unidades; e a simulação de tabelas de contingência aleatórias baseadas nas distribuições marginais observadas para calcular a pontuação média de segregação. Uma alternativa para lidar com essa limitação seria a agregação de unidades, reduzindo a granularidade da análise e tornando as tabelas de contingência mais robustas. Contudo, essas estratégias metodológicas não puderam ser implementadas neste estudo, representando uma limitação a ser abordada em pesquisas futuras. Outra limitação refere-se ao recorte temporal, que se concentrou em quatro anos específicos (2004, 2009, 2015 e 2021). Uma abordagem mais abrangente, que considerasse todos os anos do período estudado, permitiria uma observação mais detalhada da evolução das dinâmicas de segregação e desigualdade racial ao longo do tempo. Alternativamente, a inclusão de anos mais recentes ampliaria a relevância e atualidade dos resultados. Por fim, a análise se

concentrou exclusivamente no Poder Executivo, deixando de abordar outros poderes. A expansão para incluir o Legislativo e o Judiciário representaria um avanço importante no sentido de oferecer uma visão mais ampla e detalhada sobre as desigualdades raciais na burocracia estatal brasileira.

Para aprimorar ou expandir futuras pesquisas sobre a temática deste trabalho, algumas alternativas metodológicas podem ser consideradas. A utilização de abordagens como os índices de segregação de Del Río e Alonso-Villar (2015) pode enriquecer a capacidade de mensuração e interpretação dos fenômenos analisados, oferecendo perspectivas complementares. Além disso, a aplicação de outras metodologias empíricas permitiria explorar diferentes dimensões da segregação ocupacional. Nesse contexto, uma possibilidade seria o uso de modelos logit para estimar a probabilidade de indivíduos negros ocuparem cargos de liderança em diferentes esferas e níveis governamentais. No campo das desigualdades salariais, a aplicação de decomposições salariais nos quantis da distribuição — com métodos como os de Machado e Mata (2005) e Firpo, Fortin e Lemieux (2009) — permitiria uma análise mais detalhada das disparidades ao longo da distribuição de rendimentos. Isso contribuiria para uma compreensão mais profunda dos mecanismos que perpetuam as desigualdades salariais raciais na liderança burocrática. Outra questão relevante a ser investigada diz respeito à maior participação de homens negros em cargos de liderança em comparação às mulheres negras. É fundamental compreender por que a inserção do homem negro ocorre de forma distinta da mulher negra e porque, à medida que o nível de renda se eleva, a discriminação de gênero e raça se torna mais explícita — sendo que, no caso dos homens negros, esse impacto se apresenta de forma menos acentuada. Essas propostas indicam possíveis caminhos para o aperfeiçoamento das investigações sobre as desigualdades raciais na burocracia estatal brasileira, ampliando a análise dos fenômenos estudados.

Em relação às contribuições deste trabalho, uma lacuna importante na literatura sobre desigualdade racial no setor público é a escassez de estudos que analisem a sub-representação de pessoas negras em cargos de alto salário nos âmbitos estadual e municipal. Além disso, falta uma perspectiva desagregada que examine essas desigualdades em termos de poder, considerando os três poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário (LIMA; VAZ, 2020). Embora existam diversos estudos sobre desigualdade de gênero em posições de alta hierarquia, as investigações focadas em desigualdades raciais, especialmente entre mulheres no acesso a cargos de liderança, são menos frequentes (PINHEIRO, 2023).

Uma das razões para essa carência de estudos é a dificuldade em acessar registros administrativos de alta qualidade que contenham informações sobre a cor ou raça dos servidores

municipais e estaduais (PINHEIRO, 2023). Grande parte dos estudos sobre o setor público utiliza dados do Siape, que se restringem ao poder executivo federal. Essa base de dados é amplamente usada devido à sua abrangência e detalhamento (SILVA e LOPEZ, 2021), além de apresentar um baixo índice de não preenchimento da variável raça – apenas 5% em 2019. Outra alternativa seria a Pnad Contínua, mas sua representatividade é limitada ao nível estadual e a regiões metropolitanas (SILVA, 2014).

Este trabalho, no entanto, utilizou a Rais, disponibilizada pela equipe do Atlas do Estado Brasileiro do Ipea, que inclui a imputação da variável cor/raça, reduzindo a taxa de não preenchimento dessa variável a zero. Com isso, este estudo avança na compreensão das desigualdades raciais no setor público, oferecendo evidências empíricas originais sobre a sub-representação de pessoas negras em posições hierárquicas mais altas no âmbito estadual e municipal. Além de dialogar com a literatura existente, o trabalho reflete sobre as causas da persistência da discriminação e traz contribuições relevantes para o debate sobre a segregação hierárquica entre dirigentes públicos civis estaduais e municipais do poder executivo no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALONSO-VILLAR, Olga; DEL RÍO, Coral. Local versus overall segregation measures. *Mathematical Social Sciences*, v. 60, n. 1, p. 30-38, 2010.

AUGUSTO, Natália; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil. Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 26, n. 2 (48), 2015.

ARROW, K.J. The Theory of Discrimination. In: ASHENFELTER, O., REES, A. (Eds.), Discrimination in Labor Markets. Princeton University Press, 1973.

ASSUNÇÃO, Marcello Felisberto Morais de. Comentário do editor. In: BONILLA-SILVA, Eduardo. Rethinking racism: toward a structural interpretation. American Sociological Review, 62 (3): 465-480. Tradução disponível em: https://revistas.ufg.br/teoria/article/view/76858/40064.

BARBOSA, Gerrio; FERREIRA, Danilo; NUNES, Erivelton; PORTELLA, Alysson e FRANÇA, Michael. Desigualdades Raciais na educação no Brasil. In: FRANÇA, Michael; PORTELLA, Alysson. Números da discriminação racial: Desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas. Editora Jandaíra, 2023.

BECKER, G. S. The Economics of Discrimination. 2. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. 178p.

BELLUZZO, Walter; ANUATTI-NETO, Francisco; PAZELLO, Elaine T. Distribuição de salários e o diferencial público-privado no Brasil. Revista brasileira de economia, v. 59, p. 511-533, 2005.

BOHREN, J. Aislinn; HULL, Peter; IMAS, Alex. Systemic discrimination: Theory and measurement. National Bureau of Economic Research, 2022.

BRASIL. Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: < https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf >. Acesso em: 20 junho. 2024.

BRITTO, Diogo et al. Intergenerational mobility in the land of inequality. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series, n. 15611, 2022.

CAMPOS, Luiz Augusto. "Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica." Revista brasileira de ciências sociais 32 (2017): 329507.

CARVALHO, Sandro Sacchet de et al. Análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da Covid-19. 2022. In: SILVA, Sandro Pereira da Organizador; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite Organizador; COSTA, Joana Simões de Melo Organizador. *Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil*. Brasília: IPEA, 2022.

CHARLES, Kerwin Kofi; GURYAN, Jonathan. Prejudice and wages: an empirical assessment of Becker's The Economics of Discrimination. Journal of political economy, v. 116, n. 5, p. 773-809, 2008.

Conley D. Being Black, Living in the Red: Race, Wealth, and Social Policy in America. Berkeley: Univ. Calif. Press, 1999.

CORSEUIL, Carlos Henrique Leite Organizador; COSTA, Joana Simões de Melo Organizador. *Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil*. Brasília: IPEA, 2022.

COTTER, David A. et al. The glass ceiling effect. Social forces, v. 80, n. 2, p. 655-681, 2001.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. 1989. Disponível em: Acesso em: 10 mar. 2025.

DA CRUZ, Gabriela Freitas; PERO, Valéria. Mobilidade intergeracional de renda no Brasil: uma análise da evolução nos últimos vinte anos. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 54, n. 1, 2024.

DARITY JR, William A. BOOTSTRAPS ARE FOR BLACK KIDS. 2015.

DE ANDRADE, Filipe Sousa; DA CRUZ, Drª Mércia Santos. Análise de Mobilidade Intergeracional no Brasil: perspectivas a partir das rendas dos pais e mães. 51º Encontro Nacional de Economia (ANPEC). Rio de Janeiro, 2023.

DEL RÍO, C.; ALONSO-VILLAR, O. The evolution of occupational segregation in the United States, 1940-2010: gains and losses of gender-race/ethnicity groups. Demography, v. 52, n. 3, p. 967-988, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s13524-015-0390-5>.

DIEESE. A persistente desigualdade entre negros e não-negros no mercado de trabalho: Boletim especial 20 de novembro. Dia da consciência negra. 2022.

DOS SANTOS NUNES, Catia Brito; MARÍN, Jorge García; DOS SANTOS, João Diógenes Ferreira. Segregação hierárquica na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. *Plurais-Revista Multidisciplinar*, Salvador, v. 8, n. 00, e023023, 2023.

DOS SANTOS, Matheus Menezes; HERMETO, Ana Maria. Uma abordagem de decomposição quantílica para diferenciais regionais de salários no Brasil metropolitano. Pesquisa e Planejamento Econômico, 2019.

DUNCAN, O. D.; DUNCAN, B. A Methodological Analysis of Segregation Indexes. American Sociological Review, v. 20, n. 2, p. 210, 1955.

ELBERS, Benjamin. Trends in US residential racial segregation, 1990 to 2020. Socius, v. 7, p. 23780231211053982, 2021.

FANG, Hanming; MORO, Andrea. Theories of statistical discrimination and affirmative action: A survey. Handbook of social economics, v. 1, p. 133-200, 2011.

FARES, Lygia Sabbag et al. As políticas econômicas implementadas no Brasil durante a pandemia sob a perspectiva de gênero. *Nota de Política Econômica*, n. 006, 2021.

FARRELL, Diana; GREIG, Fiona; SULLIVAN, Daniel M. Student Loan Debt: Who is Paying it Down?. JPMorgan Chase Institute, 2020.

FEDERICI, Silvia. Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017, 406p. Cadernos de Linguagem e Sociedade, v. 22, n. 1, p. 265-268, 2021.

FEIJÓ, Janaina. Negros ainda são maioria com rendimento até 2 salários mínimos. Blog do 34 IBRE, 25 de novembro de 2022. Disponível em: Acesso em: 22 de agosto de 2023.

FIGUEIREDO, Erik Alencar de. Mobilidade intrageracional de renda no Brasil. Nova Economia, v. 20, p. 427-455, 2010.

FORTIN, N.; LEMIEUX, T.; FIRPO, S. Unconditional quantile regressions. Econometrica, v. 77, n. 3, p. 953-973, 2009.

FRANKENBERG, Erica et al. Demographic Change and School Attendance Zone Boundary Changes: Montgomery County, Maryland, and Fairfax County, Virginia, Between 1990 and 2010. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, v. 9, n. 2, p. 75-103, 2023.

FRIO, Gustavo Saraiva; FONTES, Luiz Felipe Campos. Wage differentials associated with race between 2002 and 2014 in Brazil: evidence from a quantile decomposition. Organizações & Sociedade, v. 25, p. 568-588, 2018.

FURNO, Juliane; ROSSI, Pedro. *Economia para transformação social: pequeno manual para mudar o mundo*. Autonomia Literária, 2023.

GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. Rotatividade do Trabalho e Incentivos da Legislação Trabalhista. In: BONELLI, Regis; VELOSO, Fernando (Org.). Panorama do mercado de trabalho no Brasil. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014. p. 181-199.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista ciências sociais hoje, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984.

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

HADDAD, Yasmin; PERO, Valéria. Mulheres no comando? Segregação hierárquica e disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Anais do 50º Encontro Nacional de Economia. Fortaleza: UFC, 2022.

HASENBALG, C. A. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

IBGE, Agência de Notícias. Censo 2022: pela primeira vez desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. Agência de Notícias IBGE, 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda. Acesso em: 10 mar. 2025.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2025.

KING, Mary C. Occupational segregation by race and sex in Brazil, 1989–2001. *The Review of Black Political Economy*, v. 36, n. 2, p. 113-125, 2009.

KOENKER, R.; BASSETT, G. Regression quantiles. Econometrica: journal of the Econometric Society, JSTOR, p. 33–50, 1978.

LANG, K.; JEE-YEON K., L. Racial Discrimination in the Labor market: Theory and Empirics. Journal of Economic Literature, v. 50, n. 4, p. 959–1006, 2012.

LIMA, Isabela Fernandes Matos; VAZ, Daniela Verzola. O SETOR PÚBLICO É MAIS IGUALITÁRIO PARA O NEGRO QUE O SETOR PRIVADO NO BRASIL?. Revista Econômica do Nordeste, v. 51, n. 1, p. 89-107, 2020.

LIMA, Márcia. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. *Novos Estudos CEBRAP*, p. 77-95, 2010.

LOPEZ, Felix Garcia et al. Remunerações e desigualdades salariais no funcionalismo brasileiro entre 1985 e 2019. In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023.

LOPEZ. Felix Garcia, GUEDES, Erivelton. O funcionalismo da nova república: passado e presente – de 1985 a 2019. In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023.

MACHADO, J.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. Journal of Applied Econometrics, v. 20, p. 445-465, 2005.

MACIEL, Francieli Tonet; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de. Informalidade e segmentação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 2000: uma decomposição quantílica de diferenciais de rendimentos. Revista de Economia Contemporânea, v. 22, p. e182223, 2018.

MARQUES, Gerlany de Araújo. Mobilidade intergeracional de ocupação, educação e padrão de vida no Brasil. 2024.Dissertação (mestrado em economia) - FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024.

MARQUES, Pedro Romero et al. Gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: a importância do gasto social em saúde e educação pública para a redução de desigualdades. Nota de Política Econômica, n. 022, 2022.

MATTEI, Taise Fátima; BAÇO, Fernanda Mendes Bezerra. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. DRd Desenvolvimento Regional em debate, v. 7, n. 2, p. 96-117, 2017.

MCPHERSON, Miller; SMITH-LOVIN, Lynn; COOK, James M. Birds of a feather: Homophily in social networks. Annual review of sociology, v. 27, n. 1, p. 415-444, 2001.

MINCER, J. Schooling, experience, and earnings. National Bureau of Economic Research: Columbia University Press, New York, 1974

MELLO, L. Novos horizontes interpretativos da Lei no 12.990/2014 e políticas de reparação: ações afirmativas para negras(os) e carreira docente em universidades federais. Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, p. 115-121, dez. 2021.

MELLY, B. Estimation of counterfactual distributions using quantile regression. St. Gallen: University of St. Gallen, 2006. Mimeo.

MOUW, Ted. Are black workers missing the connection? The effect of spatial distance and employee referrals on interfirm racial segregation. Demography, v. 39, p. 507-528, 2002.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, p. 259-263, 2019.
NASCIMENTO, Fillipi; PORTELLA, Alysson; FRANÇA, Michael. Persistência histórica da desigualdade racial. In: FRANÇA, Michael; PORTELLA, Alysson. Números da discriminação racial: Desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas. Editora Jandaíra, 2023.

National Research Council. Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination, ed. RM Blank, M Dabady, CF Citro. Washington, DC: Comm. Natl. Stat., Div. Behav. Soc. Sci. Educ., Natl. Acad. Press, 2004.

NETO, Aristides Monteiro; SEVERIAN, Danilo. Emprego público no brasil: bases atuais da coesão federativa e do desenvolvimento territorial – da constituição federal de 1988 ao presente. In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023.

OECD - ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Government at a glance. OECD Publishing, Paris, 2021. Disponível em: https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm. Acesso em: 21 nov. 2022.

OLIVER, Melvin; SHAPIRO, Thomas. Black wealth/white wealth: A new perspective on racial inequality. New York: Routledge, 2013.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Educação Superior brasileira no início do século XXI: inclusão interrompida? 2019. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

OLIVERA, Margarita; VIEIRA, Clarice; BAETA, Fernanda. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. TD Instituto de Economia, v. 21, 2021.

ORFIELD, Gary; LEE, Chungmei. Why segregation matters: Poverty and educational inequality. 2005. Cambridge, MA: Civil Rights Proj., Harvard Univ.

OSORIO, Rafael Guerreiro. A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas. Texto para Discussão, 2021.

OAXACA, R. Male female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, v. 14, n. 3, p. 693-709, 1973.

PAGER, Devah; SHEPHERD, Hana. The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. Annu. Rev. Sociol, v. 34, p. 181-209, 2008.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. Revista de Economia Contemporânea, v. 26, p. e222607, 2022.

PERO, V.; SZERMAN, D. Mobilidade intergeracional de renda no Brasil. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 38, n. 1, 2008.

PHELPS, Edmund S. The statistical theory of racism and sexism. The american economic review, v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

PINHEIRO, Luana. Quando o teto de vidro se torna de concreto: a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do executivo federal entre 1999 e 2020. In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023.

PORTELLA, Alysson; SOARES, Rodigo. Persistência histórica da desigualdade racial. In: FRANÇA, Michael; PORTELLA, Alysson. Números da discriminação racial: Desenvolvimento humano, equidade e políticas públicas. Editora Jandaíra, 2023.

RIBEIRO, Rosana; ARAÚJO, Guilherme Silva. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. Nova economia, v. 26, p. 147-177, 2016.

SAAD-FILHO, Alfredo. *Varieties of neoliberalism in Brazil (2003–2019).* Latin American Perspectives, Issue 230, Vol. 47 No. 1, p. 9–27, jan. 2020.

SALARDI, Paola. Wage disparities and occupational intensity by gender and race in Brazil: an empirical analysis using quantile decomposition techniques. In: IZA/WORLD BANK CONFERENCE: EMPLOYMENT AND DEVELOPMENT. 2012. p. 1-81.

SANTOS, B. R. d. Modelos de regressão quantílica. Tese (Doutorado) — Universidade de São Paulo, 2012.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. *Racismo brasileiro: uma história da formação do país.* Todavia, 2022.

SARAIVA, Clara Gomide. Totalidade, reprodução social e divisão sexual-racial do trabalho no capitalismo dependente. Revista Praia Vermelha, v. 32, n. 1.

SENADO FEDERAL. *Senado aprova renovação de cotas raciais no serviço público.* Senado Notícias. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/05/22/senado-aprova-renovacao-de-cotas-raciais-no-servico-publico#:~:text=Faltando%20menos%20de%2020%20dias,%2C%20pardos%2C%20ind%C3%ADgenas%20e%20quilombolas. Acesso em: 22 jun. 2024.

SILVA, Rodrigo Carvalho da. *Não vai no de serviço: a segregação ocupacional e as disparidades salariais nos rendimentos de homens e mulheres negros no Brasil.* 2024. Dissertação (mestrado em economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2024.

SILVA, Tainá Portela da. Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança: uma análise do fenômeno do teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. 2020. 2023. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Economia)–Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: https://repositorio. ufmg. br/handle/1843/38865. Acesso em: 2 set.

SILVA, Tatiana Dias. *Ingressantes no Executivo civil federal: uma análise no contexto da lei de cotas no serviço público.* In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020).* Brasília: IPEA, 2023.

SILVA, T. D., & Lopez, F. *(2021). Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020).* Nota Técnica Diest, n. 49.

SILVA, T. D.; AQUINO, L. AVELAR, A. *Nota final das organizadoras.* Boletim de Análise Político-Institucional, v. 31, p. 167-176, dez. 2021.

SIQUEIRA, Natália Leão et al. *Os "Guetos" ocupacionais no Brasil: uma análise da segregação ocupacional por gênero e raça entre os anos de 1976 e 2015.* 2023. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

SILVEIRA, Leonardo Souza. *A Definição salarial no poder público brasileiro: diferencial e composição dos vínculos empregatícios nos poderes e nas esferas entre 2004 e 2019.* In:

LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020).* Brasília: IPEA, 2023.

SILVEIRA, Leonardo Souza; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. *Segregação ocupacional e desigualdade salarial por raça e gênero no setor público brasileiro.* 2021.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. *O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015).* Revista Latinoamericana de Población, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SILVEIRA, Leonardo Souza; SIQUEIRA, Natália Leão. *Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários.* Revista Brasileira de Estudos de População, v. 38, p. e0151, 2021.

SILVEIRA, L. *Imputação da informação de raça/cor na Rais para o setor público brasileiro.* Nota Técnica Diest, n. 59, 2022.

SMALL, Mario L.; PAGER, Devah. *Sociological perspectives on racial discrimination.* Journal of Economic Perspectives, v. 34, n. 2, p. 49-67, 2020.

SMALL, Mario Luis. *Unanticipated Gains: Origins of Network Inequality in Everyday Life.* Oxford: Oxford University Press, 2009.

SOARES, Sergei. *A trajetória da desigualdade: a evolução da renda relativa dos negros no Brasil.* As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil, v. 120, p. 119-129, 2008.

STEIL,A.V.Organizações, gêneroeposiçãohierárquica–compreendendoo fenômenodotetode vidro.RevistadeAdministração,v. 32,n. 3,p. 62-69,1997.

TELES, José; LOPEZ, Félix Garcia. Burocracia dirigente nos municípios, nos estados e na união: rotatividade, filiação partidária e patronagem política. In: LOPEZ, Felix Garcia Organizador; CARDOSO JUNIOR, José Celso Organizador. Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília: IPEA, 2023.

TELES, José. Desigualdades de gênero e cor/raça entre os dirigentes municipais e estaduais no Brasil (2010 e 2019). *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, v. 29, p. e89163, 2023.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil, v. 120, p. 15-44, 2008.

THEODORO, Mário. A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2022.

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

VAZ, Daniela Verzola; HOFFMANN, Rodolfo. Segregação ocupacional por sexo no setor público brasileiro no período 1995 e 2008. *Revista da ABET*, v. 10, n. 1, p. 120-141, 2011.

VINUTO, Juliana. Racismo Institucional. In: RIOS, Flávia Organizadora; SANTOS, Márcio André dos; RATTS, Alex Organizador. Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas. 1. ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 2023.

WALTER, Júlia R.; KANG, Thomas H. A new dataset of average years of schooling in Brazil, 1925-2015. 2023.

YI, Y.; WEEDEN, K. A. Occupational Segregation. The Blackwell Encyclopedia of Sociology, 2015.