

*JEL: J01; J70.*

*Eixo Temático: Gênero, Raça e Desigualdade.*

## **DIFERENÇAS SALARIAIS POR GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO BRASIL**

*Vinólia Maria Costa de Oliveira Curvina<sup>1</sup>*

*Victor José Rocha de Lima<sup>2</sup>*

*Adriane Barbosa do Nascimento<sup>3</sup>*

### **RESUMO EXPANDIDO**

O estudo analisa empiricamente a desigualdade de gênero nas instituições financeiras brasileiras em 2020, com foco nas diferenças salariais, participação em cargos de gestão e distribuição de rendimentos. Fundamenta-se nas teorias do capital humano (Becker, 1962; Schultz, 1961; Mincer, 1974), da segmentação (Solimano, 1988; Lima, 1980) e da discriminação (Borjas, 2012; Ehrenberg; Smith, 2000), que explicam, respectivamente, o papel da escolaridade e experiência na remuneração, a influência do segmento ocupacional e a persistência de diferenciais não atribuíveis à produtividade. Evidências nacionais e internacionais (Blau; Kahn, 2017; Gonçalves et al., 2016; Gomes; Souza, 2018) demonstram que mulheres, mesmo com níveis educacionais e experiência semelhantes aos homens, enfrentam barreiras hierárquicas e recebem salários inferiores, fenômeno também verificado no setor financeiro.

A base de dados é composta por microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/MTE) para 2020, abrangendo 567.410 trabalhadores de instituições financeiras classificadas segundo a CNAE 2.0, após tratamento e filtragem em Python. Utilizou-se estatística descritiva, curva de Lorenz e modelo econométrico de regressão linear múltipla, estimado via mínimos quadrados ordinários (MQO) e ajustado para heterocedasticidade pelo método de White. As variáveis explicativas incluem gênero, escolaridade, tempo de emprego, tipo de cargo e interação entre cargo e tempo de emprego.

Os resultados descritivos indicam que, embora as mulheres ocupem proporcionalmente mais cargos de gestão (27% contra 25% dos homens), estes concentram-se na média gerência, enquanto homens predominam na alta gestão. A remuneração média anual feminina (R\$ 7.121,85) é 23,7% inferior à masculina (R\$ 9.333,95), apesar de maior escolaridade média (77% com nível superior, contra 74% dos homens). A curva de Lorenz revela distribuição salarial mais igualitária entre mulheres, possivelmente pelo menor peso relativo de salários muito altos e muito baixos.

No modelo de regressão linear múltipla ajustado, o coeficiente para a *dummy* gênero indica que ser mulher implica receber, *ceteris paribus*, 21,49% menos que homens. A

---

<sup>1</sup>Doutoranda em Economia pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). E-mail: [vinoliamaria@gmail.com](mailto:vinoliamaria@gmail.com).

<sup>2</sup>Doutor em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). E-mail: [victorjr120491@gmail.com](mailto:victorjr120491@gmail.com).

<sup>3</sup>Doutoranda em Direito pelo IDP. E-mail: [adriane.nascimento@hotmail.com](mailto:adriane.nascimento@hotmail.com).

escolaridade superior eleva o salário em 47,67%, e o tempo de emprego aumenta a remuneração, com retornos marginais decrescentes. Os resultados confirmam a presença de discriminação salarial de gênero e a importância do capital humano na determinação dos rendimentos.

Conclui-se que, mesmo com maior escolaridade e experiência, as mulheres permanecem em desvantagem salarial no setor financeiro, reflexo de barreiras hierárquicas e fatores não produtivos. As evidências reforçam a necessidade de políticas públicas que promovam transparência remuneratória e equidade de oportunidades, como previsto na Lei nº 14.611/2023, e que incentivem a presença feminina em cargos de alta gestão. O estudo contribui para a literatura ao fornecer evidência robusta e atual sobre a desigualdade de gênero em um setor estratégico da economia brasileira, oferecendo subsídios para formulação de políticas de inclusão e redução das disparidades no mercado de trabalho.