

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
NÚCLEO DE TECNOLOGIA E EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA – RESTEC**

LEONARDO MENONCIN PACHECO

**ANÁLISE CONJUNTURAL E DE DISTRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS
SERVIDORES COMISSIONADOS DO GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, SOB
A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO**

CURITIBA

2022

LEONARDO MENONCIN PACHECO

**ANÁLISE CONJUNTURAL E DE DISTRIBUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS
SERVIDORES COMISSIONADOS DO GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ, SOB
A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública na Universidade Estadual de Ponta Grossa, área de Estado, Direitos e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Luis Afonso Salturi

CURITIBA

2022

RESUMO

Este trabalho visa elucidar e esclarecer o cenário, objetivamente, da atual SEJUF e de todas as Secretarias, autarquias e fundações do Governo do Estado do Paraná, acerca da remuneração entre os comissionados dos gêneros masculino e feminino atuantes e remunerados pela mesma instituição. O método de estudo se baseou em uma análise quantitativa dos comissionados de cada gênero e do valor comparado de remuneração entre os gêneros. A base de dados utilizada foi a do portal da transparência do estado do Paraná.

Palavras-chave: Remuneração, Secretarias, Governo do Paraná, Comissionados, Igualdade de gênero.

LISTA DE SIGLAS

ADAPAR	Agência de Defesa Agropecuária do Paraná
AGEPAR	Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados
CEP/PR	Colégio Estadual do Paraná
CGE	Controladoria Geral do Estado do Paraná
COMEC	Coordenação da Região Metropolitana de Curitiba
DER	Departamento de Estradas e Rodagens do Paraná
DETRAN	Departamento de Trânsito do Paraná
DIOE	Diário Oficial do Estado do Paraná
FUNDEPAR	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional
IAT	Instituto Água e Terra
IDR	Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPCE	Instituto Paranaense de Ciência do Esporte
JUCEPAR	Junta Comercial do Paraná
PGE	Procuradoria Geral do Estado
PRED	Paraná Edificações
PRTUR	Paraná Turismo
RTVPR	Paraná Educativa - Rádio e Televisão Educativa do Paraná
SEAB	Secretaria da Agricultura e do Abastecimento
SEAP	Secretaria de Administração e Previdência
SECC	Secretaria de Comunicação Social e Cultura
SEDEST	Secretaria do Desenvolvimento Sustentável e do Turismo
SEDU	Secretaria do Desenvolvimento Urbano e de Obras Públicas
SEED	Secretaria de Educação e Esporte
SEFA	Secretaria da Fazenda
SEIL	Secretaria de Infraestrutura e Logística
SEJUF	Secretaria da Justiça, Família e Trabalho
SEPL	Secretaria do Planejamento e Projetos Estruturantes
SESA	Secretaria da Saúde
SESP	Secretaria da Segurança Pública
UENP	Universidade Estadual do Norte do Paraná
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. JUSTIFICATIVA	7
3. MÉTODO DE PESQUISA	10
4. ANÁLISES	13
4.1 A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO G.A.S (GRUPO DE ADMINISTRAÇÃO SETORIAL DA SEJUF)	13
4.2. A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS NOS COMISSIONADOS DA SEJUF, ALOCADOS EM CURITIBA	16
4.3. ANÁLISE GERAL DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE COMISSIONADOS PRÓPRIOS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO PARANÁ	18
4.4. ANÁLISE INDIVIDUALIZADA E CONCATENADA DA RELAÇÃO ENTRE AS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONADOS PRÓPRIOS CONSIDERANDO SECRETARIAS, AUTARQUIAS, UNIVERSIDADES ESTADUAIS E DEMAIS ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO PARANÁ	24
4.5. ANÁLISE CONCATENADA DAS COMPARAÇÕES DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÊNEROS INDIVIDUALIZADAS DE CADA ÓRGÃO E INSTITUIÇÕES LISTADAS NO PORTAL DA TRANSPARÊNCIA (ANÁLISES INDIVIDUALIZADAS EM APÊNDICE 1)	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
APÊNDICE	32

1. INTRODUÇÃO

Em primeiro lugar, relembra-se que a posição paritária da mulher como gênero, perante os homens, no mercado de trabalho atual é fruto de um espaço aberto a partir da quebra de diversos paradigmas ultrapassados acerca da sua função na sociedade, seja no contexto familiar, cultural, social, econômico e, em especial, profissional. Assim, exalta-se que, ainda hoje, vem se conquistando a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho. Nesta toada, relembra-se os dizeres de Anthony Giddens relativos a posição da mulher no mundo ao expressar que “Se antigamente existia opressão sobre as mulheres principalmente em casa, esta encontra-se agora em toda a sociedade - as mulheres estão atualmente segregadas e subordinadas em todas as áreas do domínio público” (GIDDENS, 2008).

Seguindo esta contextualização, relembra-se que a pouco as mulheres não tinham sequer representação e participação na política e em diversos cenários da sociedade e nem de longe ocupavam cargos políticos em certas instâncias do legislativo e cargos de liderança no judiciário e ou executivo. Relembrando que ainda hoje (2021): “No mundo, considerando as câmaras baixas de todos os países, a participação das mulheres não chega a 20%” (MEIRELLES, 2012).

Sendo assim, verificada a situação atual do Brasil e do mundo acerca das manifestações¹, movimentos sociais e organizações sociais² em prol da igualdade de gênero, nada mais obrigatório e necessário analisar a situação dos órgãos públicos, especificamente o quadro funcional dos comissionados do governo do Estado do Paraná, para se chegar a uma reflexão justa em relação à igualdade de gênero a respeito da contratação dos comissionados (cargos de confiança) no poder público.

Diferente da iniciativa privada, os órgãos públicos detêm maior responsabilidade além do mero comprometimento com a legislação, tanto federal como estadual, aplicadas a cada Instituição pública. Ou seja, baseado no princípio da legalidade (art.5 inciso II da CF), as órgãos públicos, personalizadas nos administradores públicos, devem se submeter estritamente aos dizeres da lei, às suas interpretações emitidas pelo judiciário (jurisprudência) e pela doutrina.

¹ Mulheres participam de manifestações por igualdade de gênero e contra a violência. Noticias.r7.com. Disponível em: <https://noticias.r7.com/internacional/fotos/mulheres-participam-de-manifestacoes-por-igualdade-de-genero-e-contra-a-violencia-08032017#!/foto/1>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.

² Plataforma reúne iniciativas brasileiras de igualdade de gênero e empoderamento feminino. Setor3.com.br. Disponível em: <http://setor3.com.br/plataforma-reune-iniciativas-brasileiras-de-igualdade-de-genero-e-empoderamento-feminino/>. Acesso em: 12 de agosto de 2020.

2. JUSTIFICATIVA

Conforme apresentado anteriormente, cabe especificar a norma geral que serve como baliza para a organização da Administração Pública e demais órgãos paraestatais e também privados, cabendo inicialmente enfatizar que no art. 5 inciso I da Constituição da República está designado a obrigação do Estado em garantir a igualdade de gênero:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Sendo assim, por mais que os cargos em comissão em órgãos públicos não necessitem de concurso público para serem preenchidos, os princípios constitucionais balizam toda e qualquer atividade de gestão pública, inclusive as de admissão de comissionados.

Neste sentido, contextualizando com os dados mais atualizados sobre o tema, Camile Sahb Mesquita identifica, em pesquisa publicada no site da ANESP (Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental) em 2020, que “As desigualdades se revelam ainda mais no âmbito da ocupação de funções de confiança...” (MESQUITA, 2020). A seguir, justifica esta situação apontando uma situação peculiar em relação a preferência pelos Gestores Públicos de alto escalão na escolha dos homens para ocuparem cargos DAS e/ou FG - função de gestão pública (FCPE), estes exclusivos para funcionários de carreira (concursados) que não são objeto da presente análise, expõe Mesquita que:

Do total de DAS disponibilizados em 2018, as mulheres ocupavam 43%. No entanto, quando se considera os níveis de DAS, percebe-se uma grande discrepância nesse percentual. As mulheres estão bem representadas até o nível 3, quando ocupavam 48% das posições. A partir do nível 4, vê-se uma diminuição da participação das mulheres nos cargos de confiança. Eis, então, o teto de vidro da administração pública. **É a partir do nível 4 que a posição de liderança efetivamente se concretiza. Os ocupantes desses postos participam dos círculos de decisão, sendo exigido deles habilidades como gestão de equipe, gestão estratégica, comunicação e capacidade de delegação...** Note-se que no nível 6, apenas 17% dos cargos são ocupados pelo sexo feminino [grifo meu] (MESQUITA, 2020).

A partir disso, fica estabelecida uma abertura de discussão fundamentada para que essa conjectura seja aplicada ao cenário da Administração Pública direta do estado do Paraná, em especial nos órgãos listados no portal da transparência, as quais são objeto do estudo em questão. Uma vez identificada esse dado de desigualdade de gênero no cenário Nacional, vale

identificar algumas outras nuances em relação à importância da luta pela igualdade de gênero atualmente. Sendo assim, explicita-se que complementarmente ao cenário desafiador exposto por Anthony Giddens citado na Introdução, explicita-se que na literatura sobre o tema já se identificou, tanto na administração pública como na iniciativa privada, a existência do “teto de vidro” (BRUSCHINI e PUPPIN, 2004) que é definido como um obstáculo subjetivo para as mulheres ocuparem cargos de gerência e diretoria, cargos DAS - 4 aos 6 no caso da Administração pública, os quais remetem àqueles com maior remuneração³. Contextualizando e fundamentado essas nuances, em estudo recente da Renata Kessler Miltersteiner conclui que ainda remanesce:

A noção de “essencialismo genérico”, que vincula o preconceito à natureza biológica homem-mulher, ainda se coloca como fator de legitimação das barreiras à ascensão profissional feminina. Nesse caso, pode-se dizer que a transmutação de tal visão requer tempo, luta e desejo (MILTERSTEINER, 2020).

Sendo ainda nevrálgico, segundo a autora, remetendo a valores de sororidade, os quais podem acabar sendo esquecidos pelas mulheres que ascendem em suas carreiras de certa forma de moldando ao universo masculino, ela conclui que para Resgatar os valores da igualdade de gênero e inclusão de procedimentos que tragam maior igualdade na ascensão profissional é necessário notar que “mulheres quando percebem que outras, como elas, vivenciam suas mesmas dificuldades e desafios, podem sentir-se mais engajadas e conscientes de suas particularidades e possibilidades comuns” (MILTERSTEINER, 2020).

Atividades de gestão estas que devem originariamente respeitar, objetivamente, a igualdade de remuneração entre gêneros que ocupam o mesmo cargo e, na análise a ser apresentada a seguir, a igualdade de cada gênero nas vagas disponibilizadas em cada nível de cargo de comissão. Ou seja, em nada adianta remunerar igualmente mulheres e homens em cada cargo em comissão (por exemplo: Cargo 12-C Remuneração Universal de “X” reais) e beneficiar objetivamente os homens na maioria das nomeações para os cargos que sejam mais bem remunerados. Sendo assim, para se respeitar satisfatoriamente os princípios supramencionados é obrigatório ao setor público promover, não só a igualdade dentro de cada cargo em comissão, mas também na distribuição de mulheres e homens entre todos os níveis destes respectivos cargos.

Partindo deste novo desafio a ser enfrentado, especificamente na Administração Pública direta estadual do Paraná, entre suas diversas Secretarias, Departamentos, Grupos

³ Registra-se que no Governo do Estado do Paraná os níveis dos cargos DAS se dão em ordem decrescente, conforme LEI nº 19.912, de 30/08/2019 ANEXO I DO DECRETO Nº 3.846/2020.

Administrativos, Orçamentários e de Recursos Humanos, Superintendências e Autarquias, é essencial perceber e estudar a forma como que se é tratada as diferenças entre os gêneros, no caso o masculino e feminino, e se existe alguma desigualdade entre eles dentro dos aspectos de distribuição dos cargos entre os gêneros, conforme mencionado no parágrafo anterior.

Com isso, para se analisar numericamente esta hipótese de desigualdade, optou-se pela análise individualizada de cada Secretaria e demais órgãos elencadas no portal da Transparência, seguindo a Metodologia explicada a seguir.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Conforme demonstrado anteriormente, o banco de dados utilizado para a pesquisa/análise advém do portal da transparência disponibilizado pelo governo do estado do Paraná em conformidade com a LAI (Lei de Acesso à Informação) de número 12.527/11, a qual é regulamentada pelo Decreto nº 7.724/12 e pela Resolução nº 151/12, do Conselho Nacional de Justiça.

A partir do portal da transparência do Paraná, fora extraída uma planilha de Excel, função disponibilizada pelo próprio site, referente a todos os funcionários do governo do Estado do Estado, sem exceção, ou seja, desde os funcionários concursados (efetivos) aos comissionados e aposentados dentre outras designações. Tendo estes dados planilhados, foi possível a inserção de um filtro para possibilitar a análise específica dos funcionários com apenas vínculo de comissão com o governo do Estado, excluindo-se também concursados em cargo de confiança (chefes de departamentos e Grupos). A partir daí foi realizada a análise conjuntural geral da realidade da remuneração desses comissionados em relação a igualdade de gênero e também análise específica dos comissionados da SEJUF (Secretaria da Justiça, Família e Trabalho) alocados em Curitiba e também, mais especificamente, dos comissionados estabelecidos no G.A.S (Grupo administrativo setorial) da SEJUF. Sendo assim, verifica-se um método não estatístico e descritivo dos dados, uma vez que foram analisados todos os dados sem necessidade de grupos de treinamento ou amostrais e o objetivo era obter uma descrição objetiva da relação sobre remuneração entre os gêneros masculino e feminino.

A intenção da análise é, partindo da implementação das etapas iniciais da técnica MASP (Método de análise e Solução de Problemas) - (MATTOS, 1999) conjuntamente da Análise de Dados, sendo elas a identificação do problema (desigualdade de gênero), observação (planilha de remuneração) e análise (aplicação de métodos de comparação da remuneração entre gêneros), evidenciarem um problema existente nos órgãos da Administração direta do executivo do estado do Paraná e despertar a reflexão e intenção de fazer justiça dos gestores públicos responsáveis pela Gestão de pessoas no Poder Executivo, sejam elas da SEAP (Secretaria de Administração e Previdência), Setor de Integridade e Compliance da CGE (Controladoria Geral do Estado) ou do gabinete do próprio governador do Estado, Carlos Roberto Massa Júnior (Ratinho Jr.), e/ou informar aos agentes fiscalizadores do poder Executivo estadual, poder Legislativo, sendo os próprios deputados estaduais.

A partir disso, será descrito a seguir, em ordem crescente de número de servidores, a situação atual da relação da remuneração dos comissionados entre gêneros. Sendo, primeiramente, analisado apenas os G.A.S, em seguida todos os comissionados da SEJUF em Curitiba e em seguida uma análise geral dos comissionados no Poder executivo do Paraná, utilizando-se da análise de Dados, para se evidenciar quais secretarias estão com maior grau de desigualdade salarial entre gêneros, carregando assim, a causa para a suposta desigualdade e identificar as secretarias/órgãos que estão em um grau satisfatório e/ou elevado de igualdade, seja pela distribuição dos cargos entre homens e mulheres seja pela quantidade paritária de servidores de ambos os gêneros.

A análise de Dados, na perspectiva desta análise e seguindo os dizeres de Enise Barth Teixeira em seu artigo, segue a lógica de investigação científica ao identificar informações relevantes, como o caso da desigualdade de gênero, para que se melhorem as bases para se desenvolver novos estudos, sendo neste caso a elaboração de procedimentos, podendo transpassar por métodos de compliance⁴, que possam amenizar ou até mesmo extinguir a desigualdade supostamente identificada. Complementarmente, a Análise de Dados seguirá um método simples de reunião de todos os salários, conforme será descrito em seguida, dos servidores comissionados sem qualquer outra modalidade de vínculo com o Estado do Paraná.

Seguindo essa metodologia, após a análise do cenário do G.A.S/SEJUF e da Secretaria da Justiça Família e Trabalho (SEJUF) por completo, será feita a análise Geral (todas as órgãos listadas no Portal da transparência) do comportamento da média salarial (soma dos salários dividida pela quantidade de servidores(as)) dos homens em comparação à média das mulheres. Em adendo, é válido mencionar que identificados salários *Outliers*, os quais são aqueles com *Z-Value* acima de 3 - calculado pelo resultado da diferença de cada salário pelo salário médio, dividido pelo Desvio Padrão -, estes serão retirados para uma ilustração alternativa mais atinente à realidade generalizada dos salários, uma vez que salários muito altos, ou até mesmo muito baixos, de poucos servidores, poderão interferir e prejudicar a análise mais global. Em seguida, serão analisados todos os demais órgãos separadamente, ilustrando em gráficos de colunas, levando em consideração o método feito na análise geral em relação aos *Outliers*, fazendo uma comparação objetiva entre a média salarial dos comissionados homens e mulheres de cada instituição. No mais, para cada item será feita análise descritiva em relação a quantidade de servidores comissionados de cada gênero, além

⁴ “Compliance é o conjunto de medidas e procedimentos com o objetivo de evitar, detectar e remediar a ocorrência de irregularidades, fraudes e corrupção. Adotar **posturas éticas** está entre as principais preocupações de uma corporação que almeja o sucesso, seja uma empresa privada, de capital aberto ou até mesmo instituições associativas” [grifo da autora] (DONELLA, 2019).

de mencionar a quantidade e gênero majoritário dos servidores com remuneração *Outlier* (remuneração discrepante das demais - *Z-value*⁵ superior a 3).

Por fim, a identificação dos órgãos que mais colaboram para o cenário geral da desigualdade de remuneração entre gêneros, seja pela quantidade desproporcional de homens nos cargos comissionados de níveis mais elevados e/ou pela inferioridade numérica de mulheres, servirá para conclusões sobre essa realidade encontrada e na tentativa de evidenciar propostas que possam ajudar a reverter este cenário, a fim de despertar a mobilização de agentes políticos e fiscalizadores para situação.

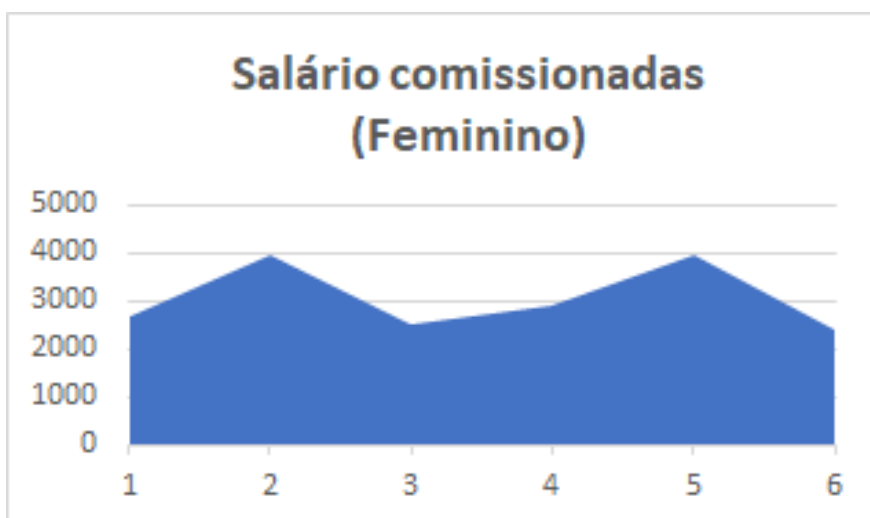
⁵ *Z-value* explicado no parágrafo anterior.

4. ANÁLISES

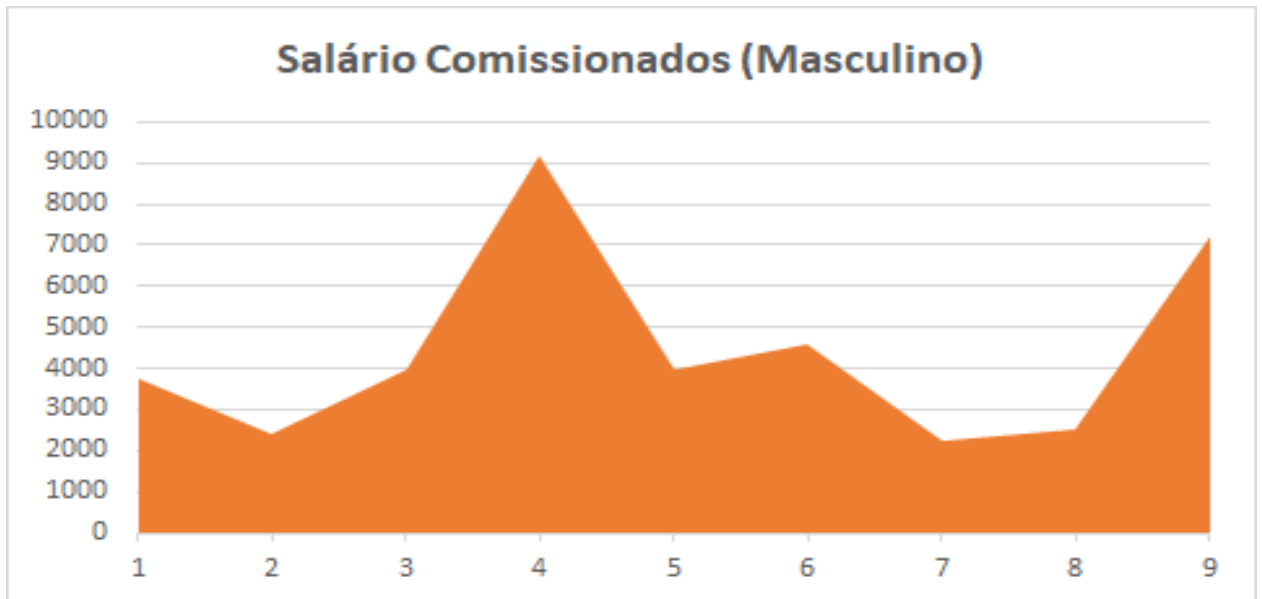
4. 1 A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO G.A.S (GRUPO DE ADMINISTRAÇÃO SETORIAL DASEJUF)

Iniciando pela menor amostra de servidores entre as demais analisadas no presente capítulo, vê-se essencial a análise de um grupo diminuto para fins didáticos e exemplificativos de que nem sempre as conclusões retiradas de amostras específicas, sob uma análise dedutiva, demonstram a situação real de um cenário ampliado como o do poder executivo do estado do Paraná.

Sendo assim, frisando o maior comprometimento com a verdade e a proporcionalidade entre os gráficos gerados a partir da análise das remunerações observadas de cada gênero, será exposto um gráfico, demonstrando o comportamento dos salários, para cada gênero. Em seguida, os mesmos gráficos, sob as mesmas proporções, serão sobrepostos para evidenciar qual deles expõe a maior média salarial e qual detêm as maiores remunerações. Com isso, exponham-se os gráficos no método acima descrito, para a conseguinte análise:



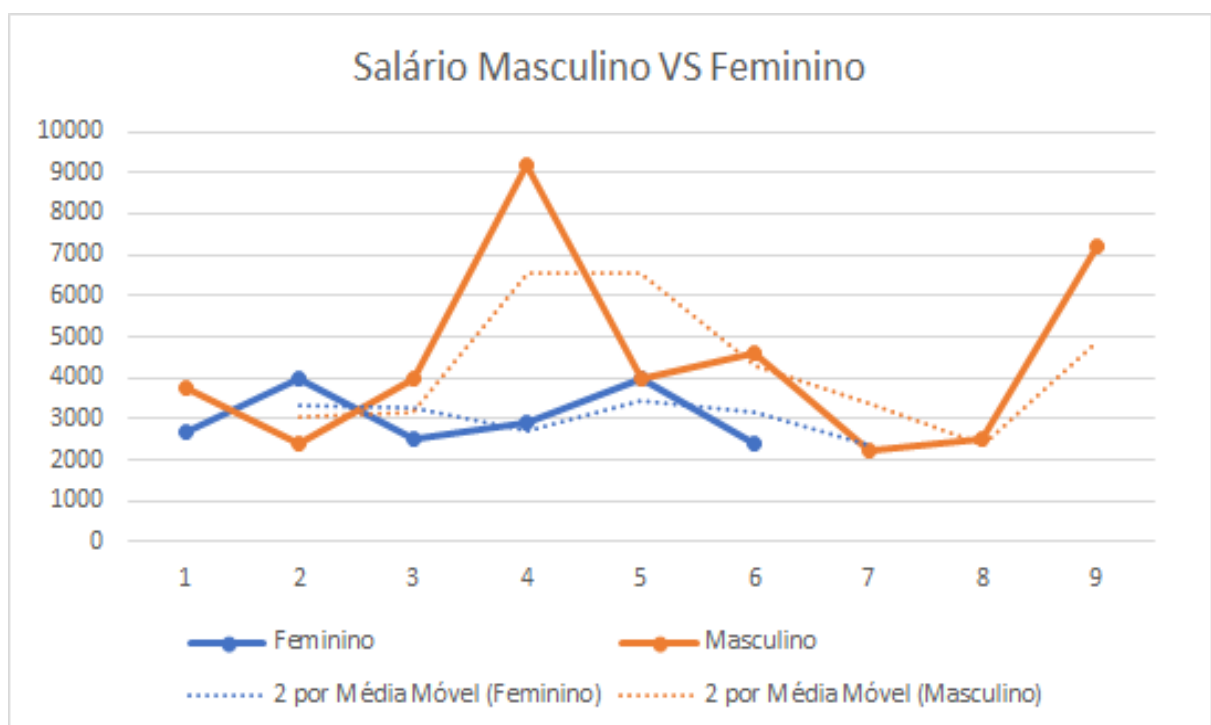
Legenda: Salário das *mulheres* comissionadas alocadas no G.A.S (Grupo Administrativo Setorial) da SEJUF (Secretaria da Justiça, Família e Trabalho)



Legenda: Salários dos **homens** comissionados alocados no G.A.S (Grupo Administrativo Setorial) da SEJUF (Secretaria da Justiça, Família e Trabalho).

Agora, expõe-se o gráfico aglutinativo entre os gráficos anteriores para fins de sobreposição e evidência da discrepância salarial entre gêneros nos comissionados:

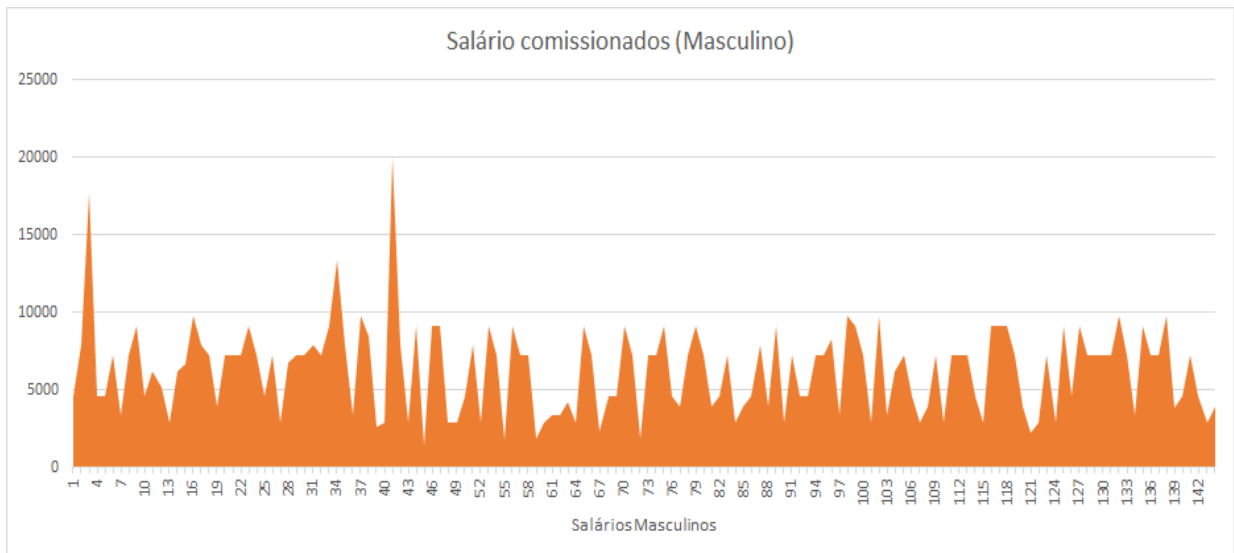
Por fim, é válido evidenciar um gráfico que expõe a média móvel entre os salários do mesmo gênero e detêm *layout* diverso, porém com proporção igual, para fins de comparação com os anteriores:



Conclui-se, a partir desses dados e comparações, por enquanto, que não se pode afirmar existir uma desigualdade concreta entre os gêneros, uma vez que a média salarial entre as mulheres (**3589,73571428571** reais) é muito similar a média masculina (**3.343,37**) retirando-se os comissionados masculinos sob cargo com designação diversa (DAS-3) - cargo de direção, ao invés de designação C - Comissionado comum, ou remunerados por outro departamento (Casa Civil, neste caso). Caso contrário, a média masculino subiria para (**4421,75777777778**), destoando demasiadamente e não sendo uma comparação justa como previamente justificado, servindo, assim, apenas como ressalva e apontamento para as comparações subsequentes.

4.2 A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS NOS COMISSIONADOS DA SEJUF, ALOCADOS EMCURITIBA.

Agora, será analisada e evidenciada a situação entre todos os comissionados próprios, excluindo-se aqueles efetivados com cargos de confiança (chefia), da SEJUF (Secretaria da Justiça, Família e Trabalho) alocados em Curitiba/PR. Assim, a metodologia de exposição dos gráficos retirados da análise das planilhas de remuneração será idêntica à utilizada na amostrada anterior (servidores comissionados G.A.S da SEJUF). Portanto, expõem-se os gráficos a seguir para fins de análise e conseguinte conclusão:

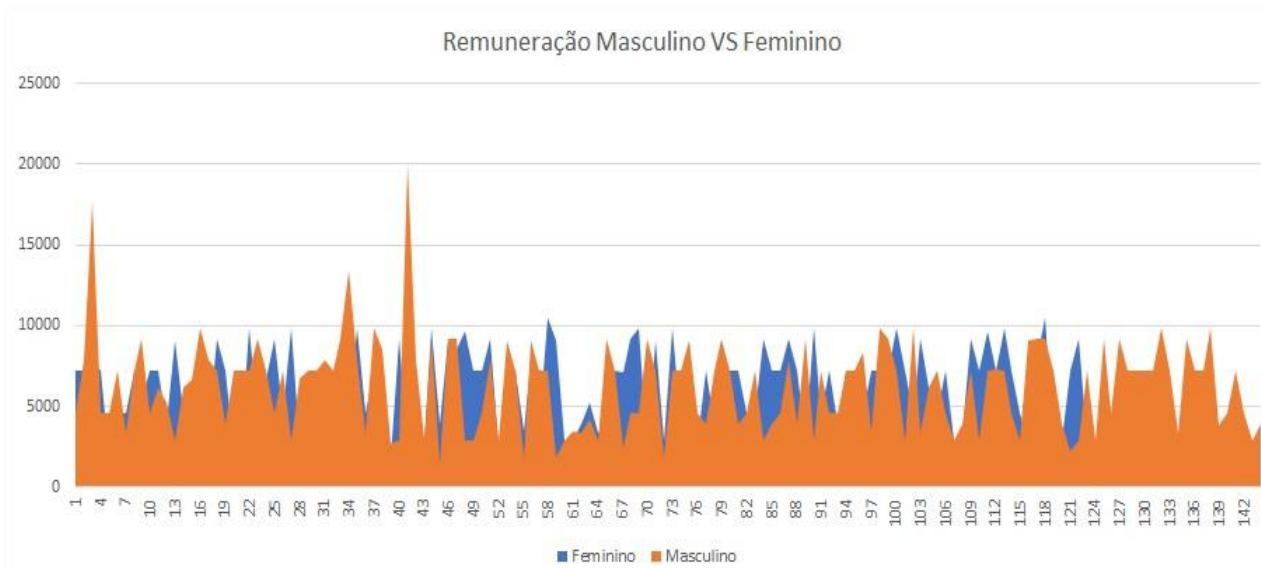


Legenda: Salário comissionados **homens** alocados na SEJUF em Curitiba/PR



Legenda: Salários das **mulheres** comissionadas alocadas na SEJUF em Curitiba/PR

Assim, aplicando-se o mesmo método anterior, apresenta-se um gráfico aglutinador que visa sobrepor os maiores salários sobre os menores:



Legenda: Gráfico Sobreposto entre Salário comissionados *homens E mulheres* alocados na SEJUF em Curitiba/PR

Nessa análise, conclui-se que, novamente, a comparação entre as médias salariais dos comissionados não evidenciam nenhuma forma de desigualdade concreta entre gêneros (Masculino = **6277,501181** e Feminino = **6043,51**). No entanto, sem considerar para fins de análise finalística, vê-se que os cargos com maiores salários são ocupados por homens, como demonstrado na comparação anterior (cargos sob designação DAS e sob administração de setor estranho ao departamento analisado), e o número de funcionários homens também se mostra superior, uma vez que são 144 comissionados homens contra 122 comissionadas mulheres.

Justifica-se tal reflexão inconclusiva, quanto a relação da remuneração entre gêneros, pelo fato de que, por mais que os maiores salários **não** detenham valores *Outliers* (desvio padrão exagerado), os quais deveriam ser desconsiderados no cálculo das médias e nas comparações gráficas, o tamanho dos dados analisados, até então, não servem para conclusões generalistas. Uma vez que se pode ainda verificar um equilíbrio de cargos de chefia ocupados por mulheres em outros setores e Secretarias do Estado. Sendo assim, verifica-se que caberá para a próxima comparação (tópico 5) analisar a hipótese de desigualdade, ancorada nos cargos de chefia, na quantidade desproporcional de funcionários do gênero masculino ou até mesmo a evidência de que, em um cenário ampliado, a média salarial seja realmente desigual entre gêneros.

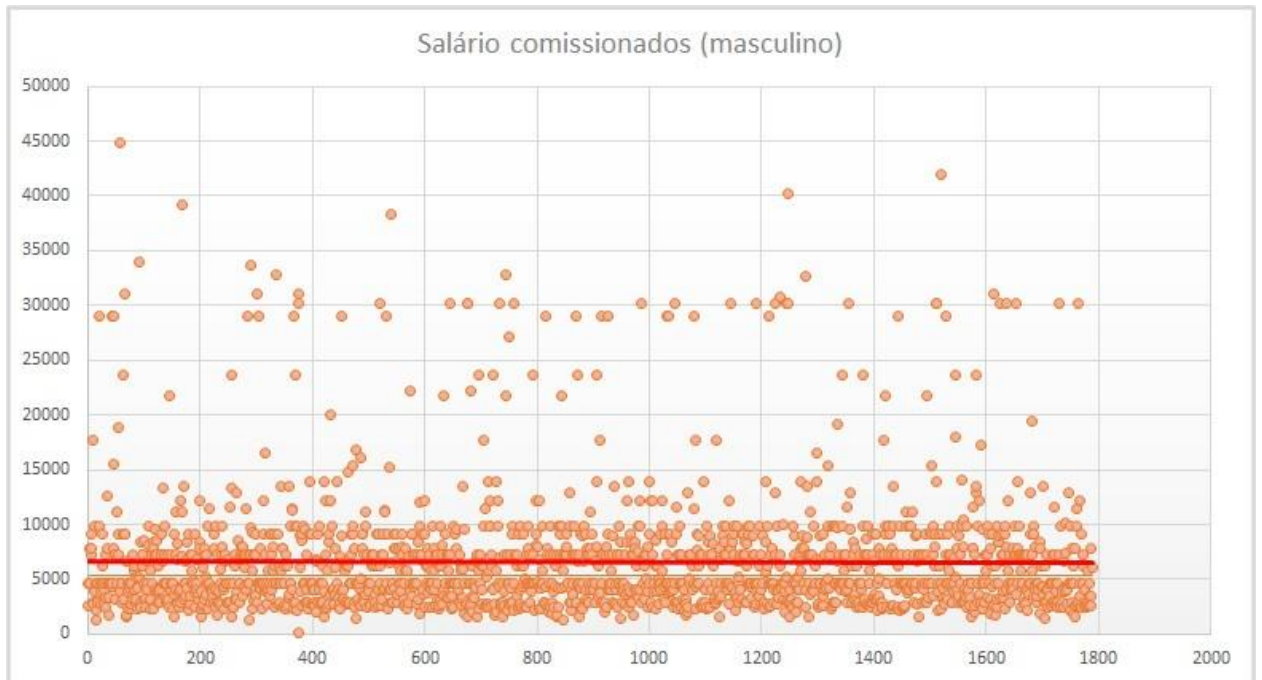
4.3 ANÁLISE GERAL DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE COMISSIONADOS PRÓPRIOS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO PARANÁ.

Nesse tópico será instruída e demonstrada a análise conjectural geral do quadro de comissionados vinculados ao poder executivo do estado do Paraná. Os dados foram, novamente, extraídos da tabela fornecida pelo portal da transparência do Estado Paraná. Foram extraídos exatamente 3333 (três mil trezentos e trinta e três) salários referentes a cargos comissionados ocupados por homens e mulheres servidores ativos da administração direta e indireta do governo do Estado do Paraná.

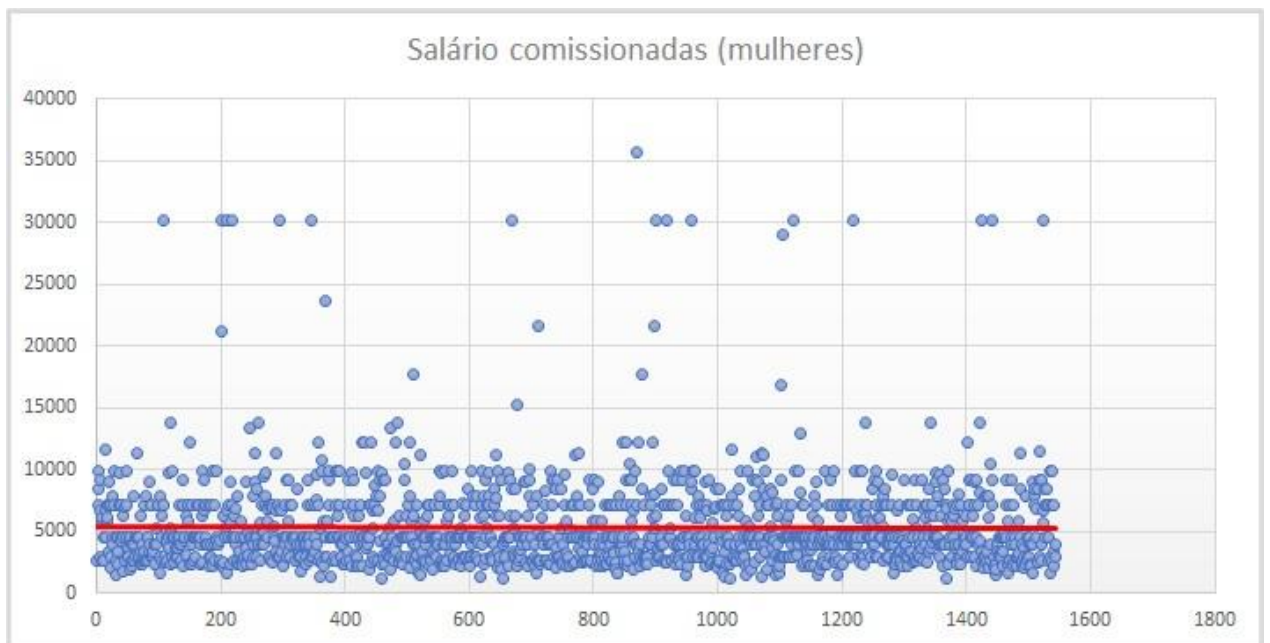
Dentro da metodologia MASP, citada na metodologia de pesquisa, neste momento será incrementada a análise de *Dados* à fase de identificação do problema, a qual a análise técnica está inserida, tendo como base o gráfico evidenciado a seguir sobre o comportamento médio dos salários dos comissionados sob perspectiva de gênero.

Esta análise se baseará na demonstração da frequência/grau de ocorrência do problema analisado, a partir de um gráfico decrescente. Ou seja, na conclusão serão apontadas quais secretarias, autarquias ou Universidades detêm maior desigualdade de remuneração entre gênero seguido pelas que menos possuem tal desequilíbrio.

Sendo assim, após a demonstração da conjuntura geral dos comissionados em todos as secretarias, autarquias, casa civil e militar, departamentos, agência, e demais órgãos, será demonstrado o comportamento individualizado dentro de cada uma desses órgãos em relação à remuneração de homens e mulheres comissionados. Portanto, a seguir expõe-se o comportamento geral, com *Outliers*, das remunerações dos homens, das mulheres e consequentemente a sobreposição entre ambos os gráficos, sob a mesma proporção dos anteriores, para fins de comparação:

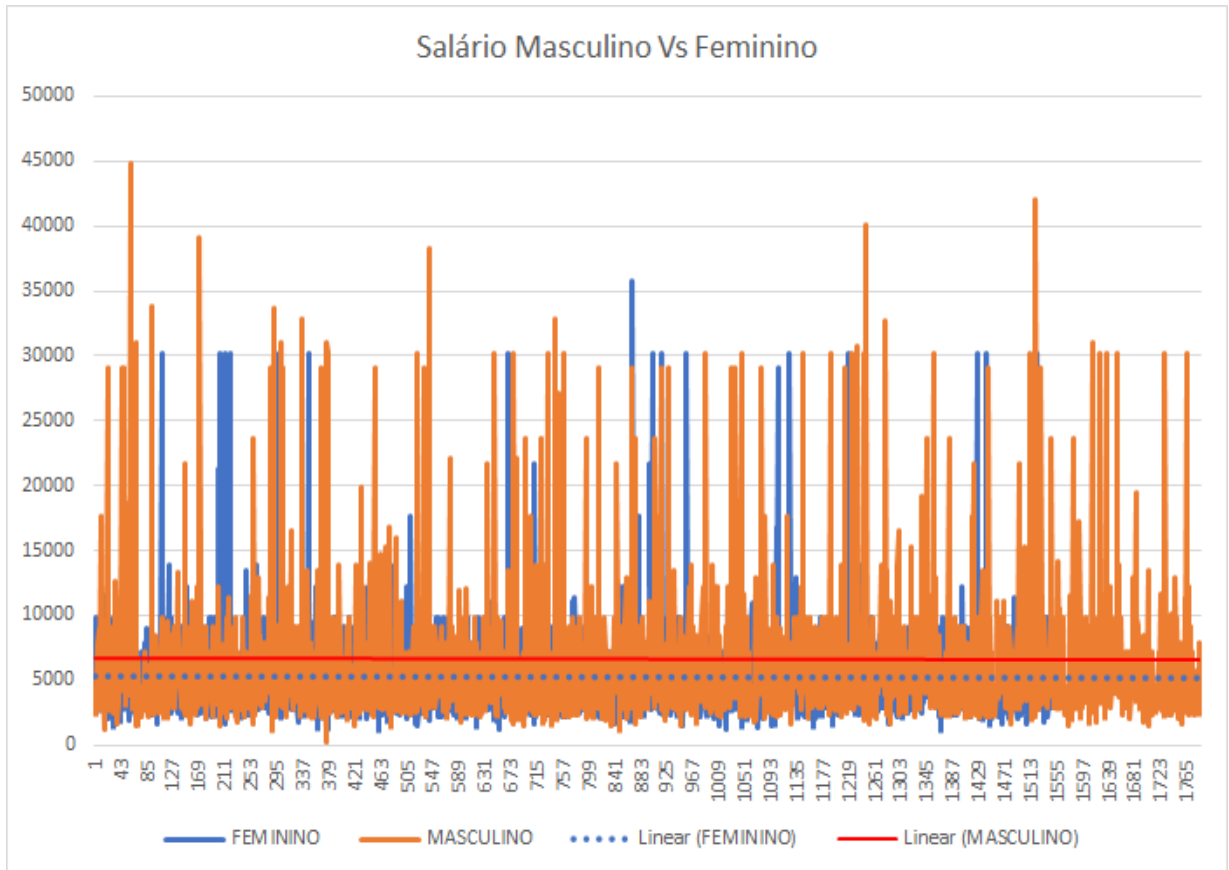


Legenda: Gráfico representativo do comportamento de todos os salários dos comissionados (homens) vinculados ao poder executivo do estado do Paraná. (Linha vermelha representativa da tendência linear).



Legenda: Gráfico representativo do comportamento de todos os salários das comissionadas (mulheres) vinculadas ao poder executivo do estado do Paraná. (Linha vermelha representativa da tendência linear).

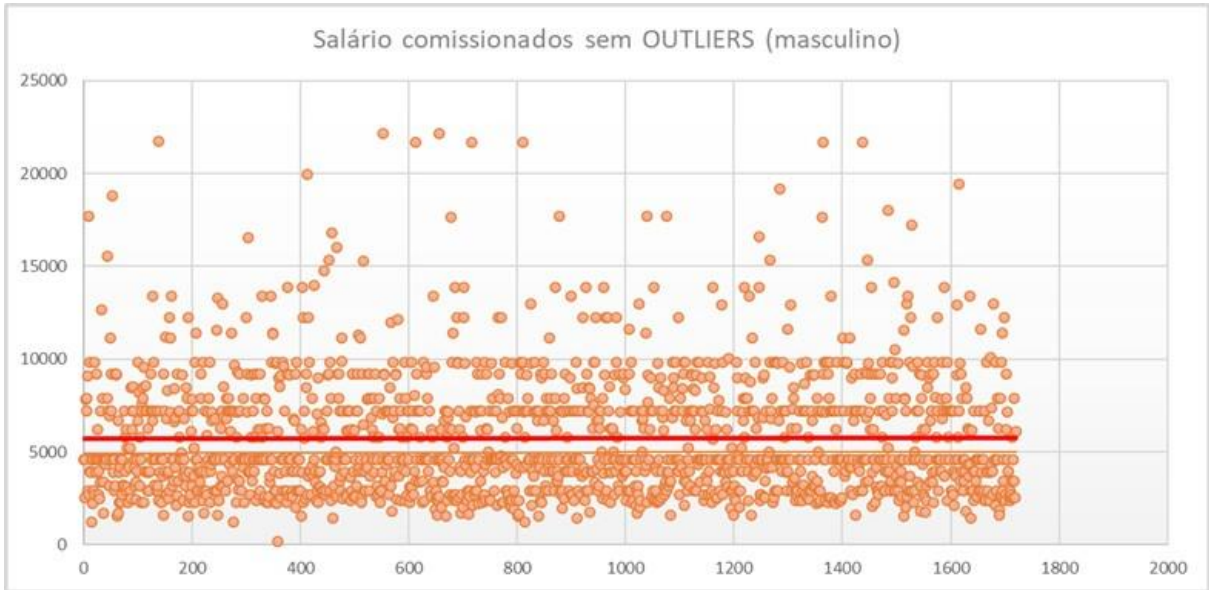
A partir dos gráficos anteriores, parte-se para o gráfico que sobrepõe ambos, para fins de comparação:



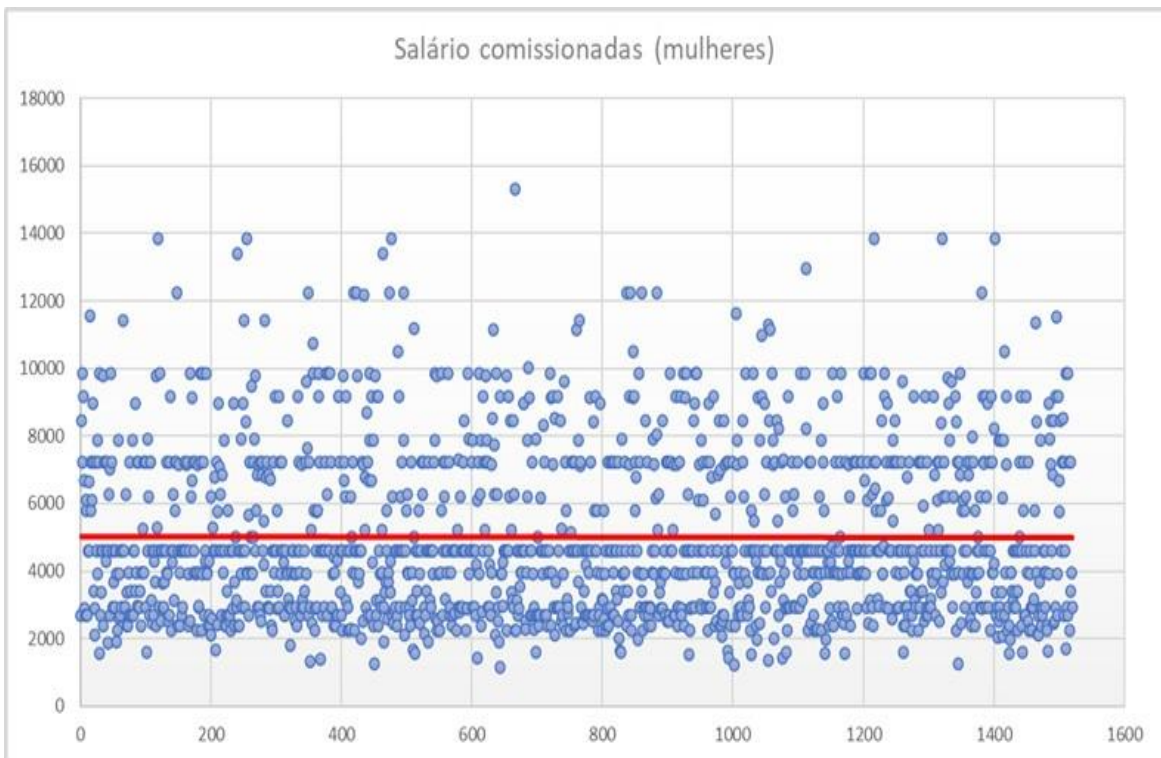
Legenda: Gráfico representativo do comportamento sobreposto de todos os salários dos comissionados (mulheres e homens) vinculados ao poder executivo do estado do Paraná. (Linha vermelha representativa da tendência linear).

Verificado o gráfico acima, conclui-se ser difícil uma análise clara entre a diferença salarial entre os gêneros, já que os *outliers* (valores com desvio padrão elevado) prejudicam a média e a própria visualização do gráfico, por mais que sejam relevantes em análise posterior em relação aos supersalários. No mais, para fins de registro, a média salarial entre as comissionadas (mulheres), com *outliers*, fica em **R\$5345,90869**, enquanto a média dos comissionados (homens) é de **R\$6644,8378**. Configurando uma diferença objetiva média de **R\$1298,92 reais**.

Com isso, expõe-se a seguir a mesma representação sobre a generalidade dos salários dos comissionados, porém retirando os valores que extrapolam o desvio padrão e prejudicam a análise e visualização:

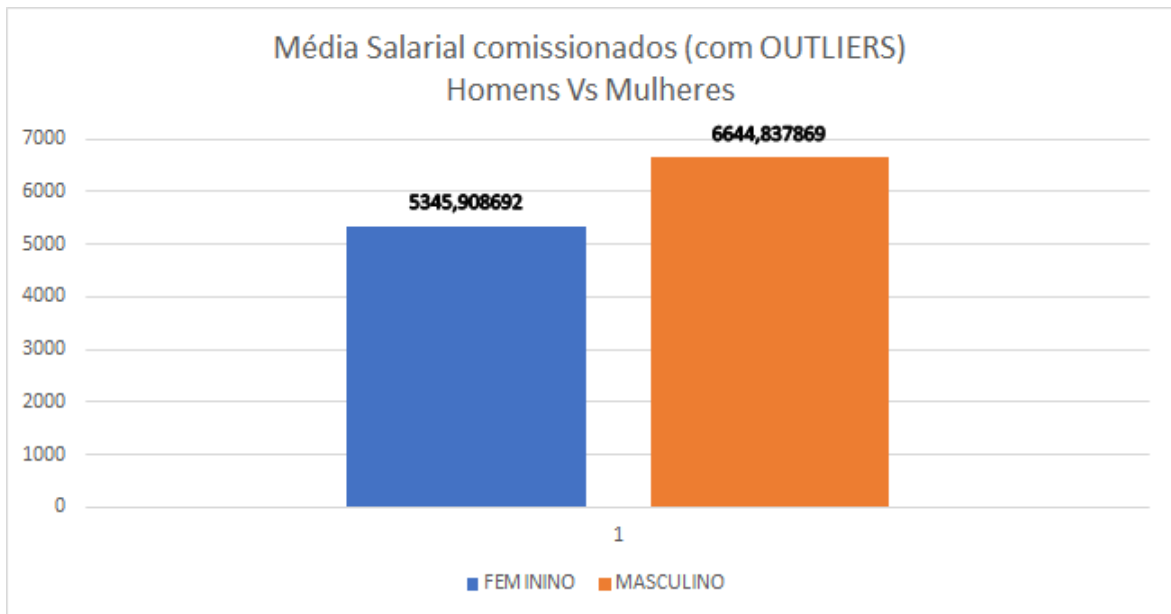


Legenda: Gráfico representativo do comportamento dos salários dos comissionados (**homens**), excluídos os valores *Outliers* pelo método *Z-value*, vinculados ao poder executivo do estado do Paraná. (Linha vermelha representativa da tendência linear)

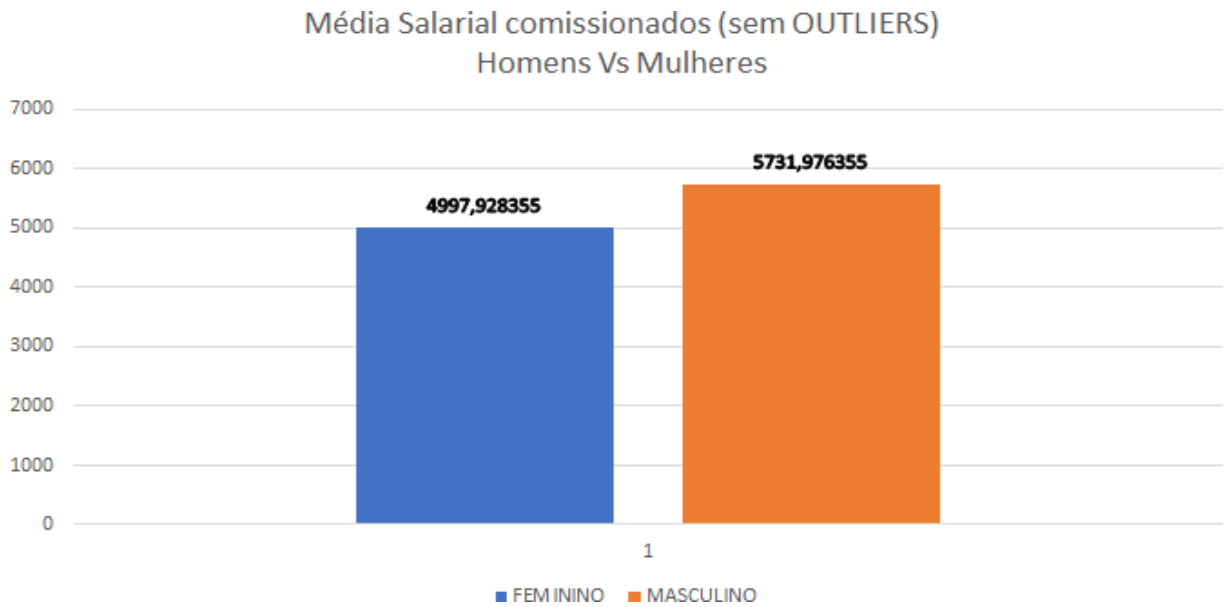


Legenda: Gráfico representativo do comportamento dos salários das comissionadas (**mulheres**), excluídos os valores *Outliers* pelo método *Z-value*, vinculadas ao poder executivo do estado do Paraná. (Linha vermelha representativa da tendência linear)

A partir desses gráficos demonstrativos, os quais têm excluídos os valores quantitativamente atípicos (*OUTLIERS*/supersalários), esclarece-se melhor a diferença por gênero entre a remuneração média dos comissionados. Sendo assim, vê-se que a média remuneratória entre os comissionados (homens) nesse cenário é de **R\$5731,976355**, enquanto a das comissionadas (mulheres) é de **R\$4997,928355**. Tendo assim, uma diferença média consolidada de **R\$734,048**. Com isso, é essencial demonstrar graficamente o comportamento da média salarial entre os comissionados, considerando os supersalários (*OUTLIERS*) e também como fica a relação sem esses valores extravagantes.



Legenda: Gráfico comparativo entre a média salarial dos comissionados (homens) e comissionadas (mulheres), levando em consideração os valores *Outliers* ($Z\text{-value} > 3$)



Legenda: Gráfico comparativo entre a média salarial dos comissionados (homens) e comissionadas (mulheres), **não** levando em consideração os valores *Outliers* ($Z\text{-value} > 3$)

Vê-se, portanto, que com a retirada dos valores extravagantes da análise comparativa, a diferença entre as médias decaiu de R\$**1.298,929177** para R\$**734,048**. Com isso, conclui-se que os maiores salários entre os comissionados estão consideravelmente relacionados à remuneração masculina, ou seja, contribuem ainda mais para a desigualdade remuneratória entre comissionados mulheres e homens.

4.4 ANÁLISE INDIVIDUALIZADA E CONCATENADA DA RELAÇÃO ENTRE AS REMUNERAÇÕES DOS COMISSIONADOS PRÓPRIOS CONSIDERANDO SECRETARIAS, AUTARQUIAS, UNIVERSIDADES ESTADUAIS E DEMAIS ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO PARANÁ.

Nesta seção introduzir-se-á a análise comparativa entre os órgãos do poder executivo do estado do Paraná, listadas no portal da transparência, em relação à desigualdade entre remunerações dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero, tendo a análise de *Dados*, mencionada anteriormente, como método científico aplicado para fins de comparação. Sendo assim, listar-se-á individualmente o comportamento da média salarial, com e sem OUTLIERS, caso sejam existentes, dos comissionados próprios de cada uma das siglas a seguir: **ADAPAR** (Agência De Defesa Agropecuária Do Paraná); **AGEPAR** (Agência Reguladora do Paraná); **BPP** (Biblioteca Pública do Paraná); **CC** (Casa Civil); **CCTG** (Teatro Guaíra); **CEPR** (Colégio Estadual do Paraná); **CGE** (Controladoria geral do Estado); **CM** (Casa Militar); **COMEC** (Coordenação da Região Metropolitana de Curitiba); **DER** (Departamento De Estradas De Rodagem Do Estado Do Paraná); **DETRAN** (Departamento de Trânsito do Paraná); **DIOE** (Departamento de Imprensa oficial do Estado); **UNESPAR** (Universidade Estadual do Paraná); **FUNDEPAR** (Instituto Paranaense De Desenvolvimento Educacional); **GOV** (Governadoria); **IAT** (Instituto Água e Terra); **IDR** (Instituto De Desenvolvimento Rural Do Paraná Iapar-EMATER); **IPARDES** (Instituto Paranaense De Desenvolvimento Econômico E Social); **IPCE** (Instituto Paranaense De Ciência Do Esporte); **IPEM** (Instituto De Pesos E Medidas Do Estado Do Paraná); **JUCEPAR** (Junta Comercial Do Paraná); **PGE** (Procuradoria Geral Do Estado); **PRED** (Paraná Edificações); **PRTUR** (Paraná Turismo); **REPR** (Receita Estadual do Paraná); **RTVE** (Rádio E Televisão Educativa Do Paraná); **SEAB** (Secretaria Da Agricultura E Abastecimento); **SEAP** (Secretaria de Administração e Previdência); **SECC** (Secretaria De Estado Da Comunicação Social e da Cultura); **SEDEST** (Secretaria De Estado Do Desenvolvimento Sustentável E Turismo); **SEDU** (Secretaria De Estado Do Desenvolvimento Urbano Obras Públicas); **SEED** (Secretaria De Estado Da Educação e do Esporte); **SEFA** (Secretaria da Fazenda); **SEIL** (Secretaria de Infraestrutura e Logística); **SEJUF** (Secretaria de Estado da Justiça, Família e Trabalho); **SEPL** (Secretaria De Estado Do Planejamento E Projetos Estruturantes); **SESA** (Secretaria da Saúde); **SESP** (Secretaria da Segurança Pública e Administração Penitenciária); **UENP** (Universidade Estadual do Norte do Paraná).

Tendo esta relação como base e o método de análise de *Dados* para aplicação da comparação, verifica-se inválido para fins de comparação a inserção de comissionados vinculados às siglas (departamentos) com número reduzido de comissionados. Sendo assim, para deixar mais fidedigna, responsável e aplicável a comparação, vê-se importante retirar os 2 comissionados próprios da BPP (Biblioteca Pública do Paraná) e os 2 comissionados próprios do IPEM (Instituto de Pesos e Medidas do estado do Paraná).

Sendo assim, parte-se para a demonstração gráfica entre as diferenças de média salarial de cada sigla mencionada anteriormente, material em *apêndices* para consulta e evitar poluição visual no corpo deste artigo, e, em seguida, concatenadas em um mesmo gráfico para fins de aplicação do método de Análise de *Dados*, o qual evidenciará quais secretarias detêm maior diferença salarial médias entre comissionados próprios sob perspectiva de gênero.

4.5 ANÁLISE CONCATENADA DAS COMPARAÇÕES DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÊNEROS INDIVIDUALIZADAS DE CADA ÓRGÃO E INSTITUIÇÕES LISTADAS NO PORTAL DA TRANSPARÊNCIA (ANÁLISES INDIVIDUALIZADAS EM APÊNDICE 1).

A partir das análises individualizadas constantes no ANEXO 1 (um) deste artigo, verificou-se um comportamento semelhante entre os órgãos e Instituições vinculadas à Administração Direta do Governo do Estado do Paraná. Conforme análise concatenada a maioria destas instituições detêm certo grau de diferença salarial média entre os Homens comissionados e Mulheres comissionadas, sendo a diferença benéfica ao sexo masculino. Além desta diferença salarial, nas análises individualizadas, verificou-se que os salários OUTLIERS (demasiadamente altos em relação à média) são na sua grande maioria atribuídos aos homens comissionados, ou, em casos excepcionais, existentes por conta de pagamento de férias ou adiantamentos. Sendo assim, para fins de análise, segue lista em ordem decrescente de diferença salarial entre gênero quanto às Instituições listadas anteriormente, constando coluna considerando os salários OUTLIERS e a outra os desconsiderando, caso aplicável, lembrando que o detalhamento dos salários *Outliers* estará nas análises individualizadas de cada instituição listada. Além disso, se inseriu uma comparação entre o número de mulheres e homens em cada instituição, para fins de identificar o outro ponto de desigualdade de gênero identificado: a quantidade desigual de homens e mulheres no Geral e a desproporcionalidade desse número em cada instituição listada a seguir.

Lista 1 :

LISTA Diferenças Salarias (Com Outliers)		(Sem Outliers)	HOMENS	MULHERES	HOMENS/MULHERES
GOVERNADORIA	4763,244852	-	54	30	1,80
AGEPAR	4158,793818	-	11	5	2,20
CGE	3310,92	-	15	24	0,63
COMEC	2869,1325	-	12	6	2,00
SEIL	2837,73625	-	8	13	0,62
SEDU	2678,248333	-	18	9	2,00
IPARDES	1947,235417	-	12	8	1,50
IDR	1750,514	-	5	3	1,67
CCTG	1680,248258	-	12	33	0,36
DER	1558,873659	-	41	41	1,00
SEAB	1409,492221	-	53	26	2,04
PRTUR	1357,170833	-	8	6	1,33
PRED	1349,101115	-	19	17	1,12
ADAPAR	1284,819545	-	11	4	2,75
CASA MILITAR	1195,492167	-	12	10	1,20
SEFA	1072,888032	-	39	40	0,98
COL. ESTADUAL	1055,191	-	2	5	0,40
IAT	1037,202046	-	81	65	1,25
FUNDEPAR	916,2644444	-	6	9	0,67
SEAP	854,3227192	-	34	53	0,64
SESA	811,3257981	683,9656091	190	275	0,69
JUCEPAR	731,499375	-	16	12	1,33
SESP	605,5697625	454,1002165	64	100	0,64
DIOE	602,88	-	6	5	1,20
UNESPAR	569,5821923	362,9937105	39	40	0,98
SEPL	536,1406798	710,1355714	43	26	1,65
SEDEST	511,9325	-	18	24	0,75
SEED	485,8527302	-	36	35	1,03
DETRAN	405,3892897	472,1176899	252	158	1,59
CASA CIVIL	383,1967526	212,8100237	264	189	1,40
SEJUF	233,9911806	154,1885315	144	126	1,14
RTVPR	219,6977143	-	14	10	1,40
SECC	-7,79969824	-	90	100	0,90
PGE	-129,8800345	-	43	54	0,80
IPCE	-148,412451	-	42	17	2,47
UENP	-276,3021429	-5,131317073	42	21	2,00
Diferença salarial média	R\$ 1.239,49	1233,273372	1756	1599	157

Legenda:

Células em Vermelho indicam benefício da diferença salarial média e quantidade para os homens.
Células em verde indicam benefício de diferença salarial médio para as mulheres e em quantidade.

A partir desta tabela, verifica-se que a diferença salarial média entre homens e mulheres comissionados, constantes dos quadros da administração direta e instituições listadas no portal da transparência do Governo do Paraná, se equivale a um salário mínimo em favor dos servidores do Sexo masculino em detrimento dos de sexo Feminino. Aliada a isso, têm-se que algumas instituições contribuem mais para esse cenário, como a Governadoria,

Controladoria Geral do Estado (CGE) e Agência Reguladora de Serviços Públicos Delegados do Paraná (AGEPAR), as quais evidentemente colocam as mulheres comissionados em posição inferior em termos remuneratórios e, inclusive em quantidade, no caso da AGEPAR e GOVERNADORIA.

No mais, em termos Gerais, vê-se que a predominância de médias salariais superiores aos homens comissionados é característica predominante entre as instituições, dando aval às hipóteses levantadas no Capítulo da Justificativa deste artigo. Além disso, se identifica que este benefício salarial aos homens permanece mesmo em lugares em que quantidade de servidores é em sua maioria feminina, agravando ainda mais o cenário de desigualdade. Configurando um contexto nestas instituições em que a maioria da mão de obra é a feminina, porém a menos valorizada. Agravando ainda mais a situação, vê-se que no contexto de todas as instituições a maioria mão de obra é masculina e a feminina é utilizada para preencher cargos com remuneração inferior.

Por outro lado, excepcionalmente a Procuradoria Geral do Estado (PGE) e a Secretaria de Estado da Comunicação e Cultura (SECC) vão à contramão dos cenários identificados ao empregarem mais mulheres comissionadas e atribuírem remuneração média equivalente à dos homens. No entanto vale lembrar que cabe a análise individualizada das demais características das instituições para se determinar se existe realmente tratamento desigual entre as mulheres e homens comissionados nas demais instituições elencadas na lista acima e não evidenciadas nestes últimos parágrafos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos finais, porém não conclusivos, têm-se que a hipótese formuladas no Capítulo 5 se dão por confirmadas quase em sua integralidade, uma vez que não só a média salarial dos homens comissionados da Administração direta e demais instituições é superior à média salarial das mulheres admitidas sob o mesmo formato (cargos de livre nomeação e exoneração), como maioria das instituições contribuem de certa forma a essa realidade e não apenas algumas que poderiam estar elevando essa diferença de forma a desvirtuar a análise. Adicionalmente, nas análises individualizadas, também se evidencia a origem e característica dos salários OUTLIERS em cada uma das instituições, a qual se revela na valorização predominantemente dos homens para cargos de Chefia e a evidência do já citado “teto de vidro” no funcionalismo, o qual limita a ascensão feminina em cargos de Coordenação, Assessoria técnica e Direção. No mais, A integralidade das hipóteses apenas não se confirma pela realidade de alguns órgãos que contratam proporcionalmente mais mulheres, porém não os eximindo de responsabilidade pelo cenário de desigualdade.

Sendo assim, fica confirmado um ambiente generalizado de desigualdade remuneratória e de colocação das mulheres dentro dos quadros funcionais do estado do Paraná. Evidenciado um problema iminente a ser enfrentado internamente pelos Gestores Estaduais e não apenas em suas políticas públicas para o público externo (cidadãos) em ações afirmativas para valorização das mulheres.

Tomando tais conclusões como base, o comportamento dos responsáveis legais e incumbidos pela formulação de políticas estaduais para garantir os direitos da igualdade de gênero, princípio fundamental em análise deste artigo, sejam eles Secretários do Poder Executivo e/ou membros do legislativo estadual, devem se atentar a essa realidade já preexistente, porém ignorada, para se estabelecer futuramente um cenário exemplar de garantia de direito fundamentais nos órgãos do próprio Governo a fim de servirem de referência prática aos demais setores da Sociedade da aplicação das leis e efetividade de políticas públicas para as mulheres.

Como forma de apontamento e sugestão modesta de política pública interna, ou seja, procedimento a ser adotado internamente nos órgãos aqui estudados estaria o estabelecimento de Comitês e/ou até mesmo Conselhos, ou Observatório (s) a fim de se acompanhar mensalmente, trimestralmente, semestralmente a evolução ou involução em nível Departamental, dos Grupos Setoriais, das Superintendências, etc... E das Secretarias em geral em relação à busca da igualdade material entre gênero, inicialmente sob perspectiva das

características objetivas aqui levantadas e seguindo para análises mais qualitativas envolvendo contexto comportamental e implantação de canais de denúncia, programa de integridade e acompanhamentos individualizados e de auditoria nos órgãos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRUSCHINI, C; PUPPIN, A. B. **Revista do Observatório Brasil Igualdade de Gênero**. Brasília, 2009b. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n.121, p. 105-138, jan./abr. 2004

DONELLA, G. O que é compliance e como o conceito é aplicado em empresas. **Capital Aberto**, 2019. Disponível em: <https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/>. Acesso em: 10/05/2019.

GIDDENS, A. **Sociologia**. Cap. 5. Sexualidade e Gênero. 6 ed. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa: Blackwell Publishers Ltd, 2008.

GODINHO, Tatau. **Mulheres lutam por igualdade, mas problemas históricos persistem**. Agência Brasil, 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-03/mulheres-lutam-por-igualdade-mas-problemas-historicos-persistem>. Acesso em: 27/08/2020.

MATTOS, R. **Análise crítica de uma metodologia de solução de problemas na prestação de serviços**. Florianópolis, 1998. 176 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia). Programa de Pós Graduação em Engenharia da Produções, Universidade Federal de Santa Catarina.

MEIRELLES, R. de L.; ABREU, M. A. A. **Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal**. IPEA. Relatório de Pesquisa, 2012. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7745/1/RP_Mulheres_2012.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

MESQUITA, C. S. **Desigualdade de gênero na remuneração persiste na burocracia federal brasileira**. ANESP.org.br, 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/3/11/desigualdade-de-gnero-na-remunerao-persiste-na-burocracia-federal-brasileira>. Acesso em: 10 jan. 2021.

MILTERSTEINER, R. K. et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2020, v. 18, n. 2, p. 406-423. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395120190176> <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176x>>. Epub 10 Jul 2020. Acesso em: 06 jan. 2022.

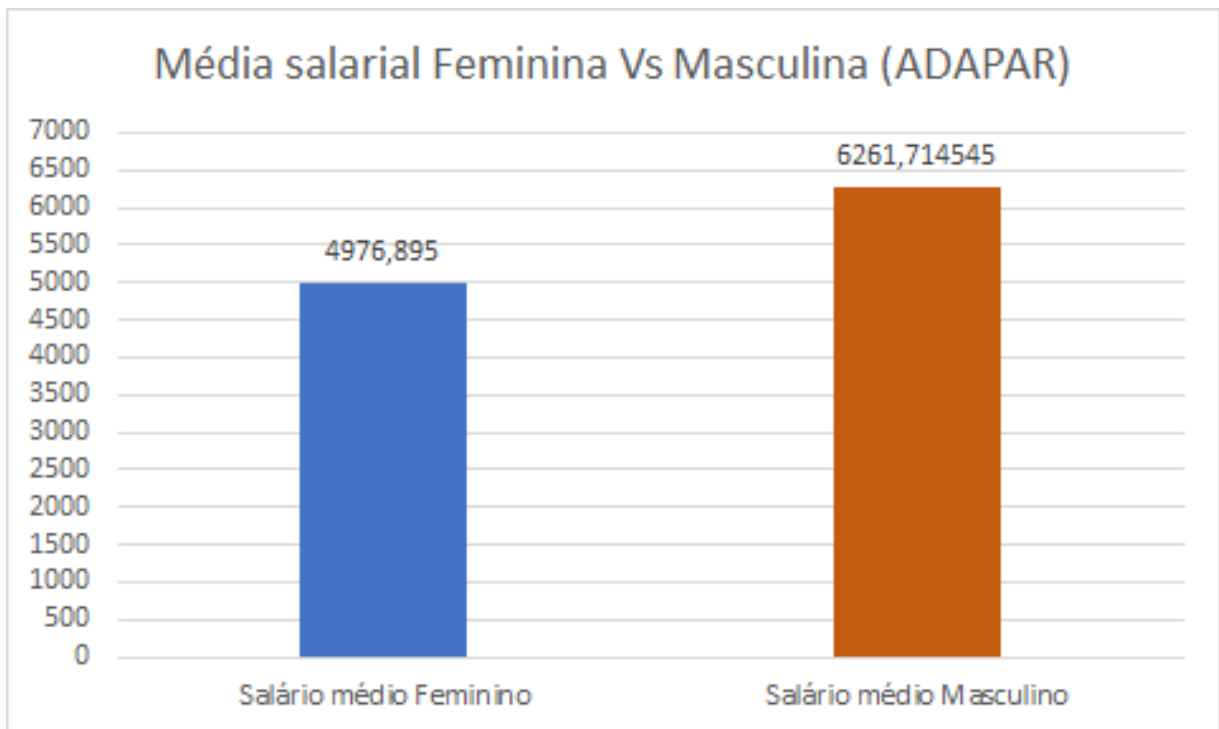
PORTAL DA TRANSPARÊNCIA DO ESTADO DO PARANÁ. Disponível em: <http://www.transparencia.pr.gov.br/pte/pessoal/servidores/poderexecutivo/remuneracao?windowId=196>. Acesso em: 10 maio 2021.

TEIXEIRA, E. B. A Análise de Dados na Pesquisa Científica importância e desafios em estudos organizacionais. **Desenvolvimento em Questão**. 2003. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br>. Acesso em: 20 jan. 2012.

APÊNDICE - ANÁLISES OBJETIVAS INDIVIDUALIZADAS DAS INSTITUIÇÕES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO ESTADO DO PARANÁ. (FONTE: PORTAL DA TRANSPARÊNCIA)

ADAPAR - Agência de Defesa Agropecuária do Paraná

O único gráfico demonstrativo do comportamento do salário médio entre comissionados próprios mulheres e homens da ADAPAR advém pelo motivo de não haver salários OUTLIERS dentre os comissionados desta agência.

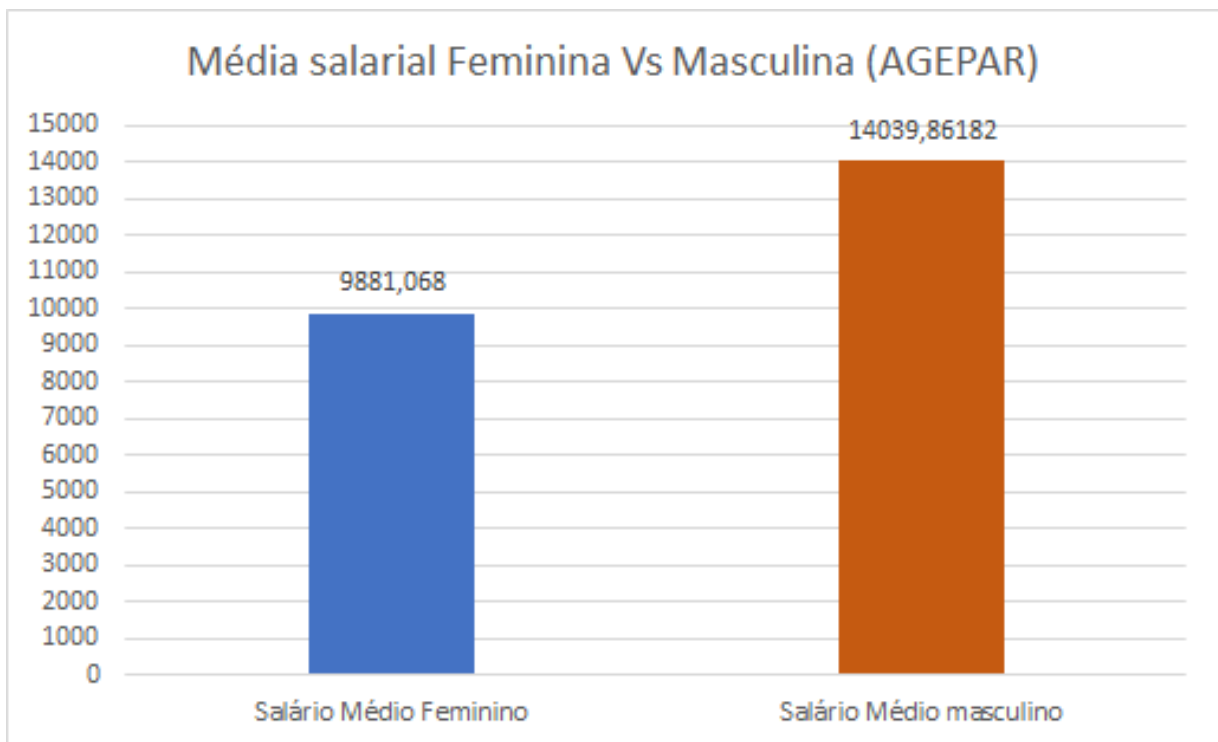


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na ADAPAR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

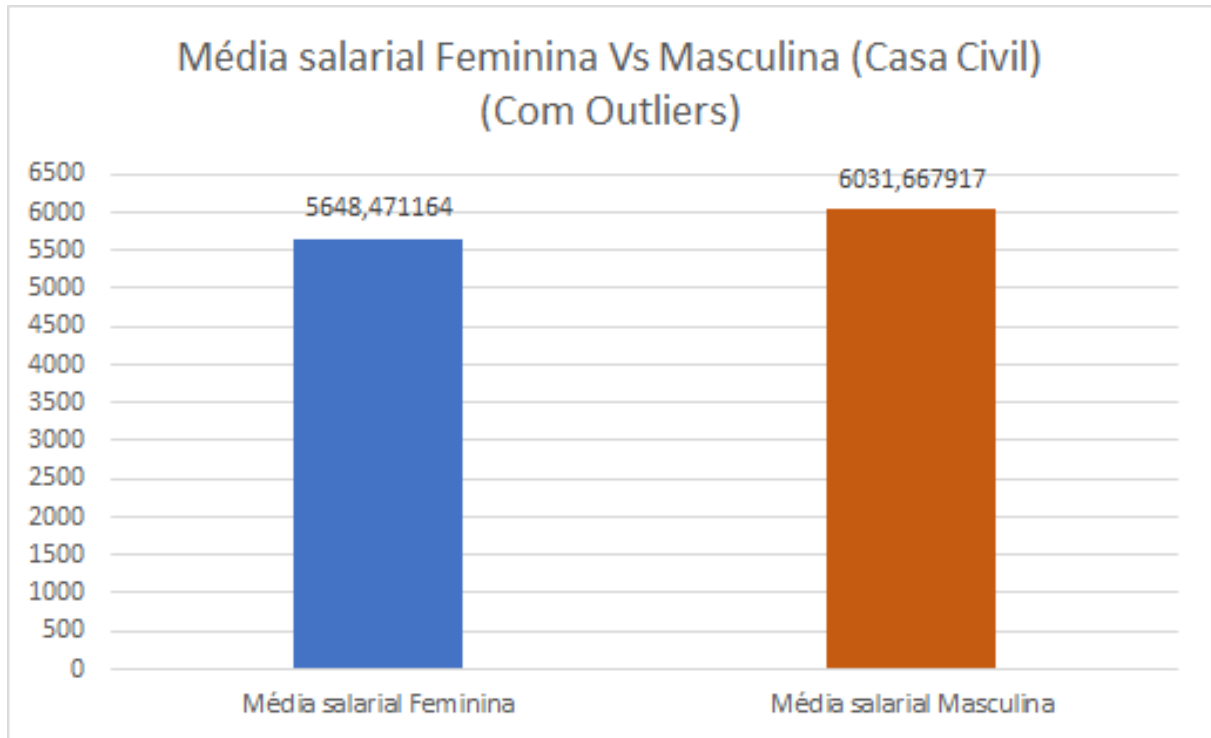
Partindo para análise objetiva e local da realidade desta agência, verifica-se a existência de duas das três características presentes nas hipóteses e nas análises anteriores. Ou seja, por mais que não existam salários extravagantes e esses serem designados a comissionados homens, a característica de quantitativo preponderantemente masculino (11) sobre o feminino (4) e a diferença média de R\$**1.284,819545** evidencia ainda um cenário preocupante quanto ao tratamento objetivo remuneratório sob a perspectiva de gênero, mesmo em um contexto de poucos servidores.

AGEPAR - Agência Reguladora do Paraná

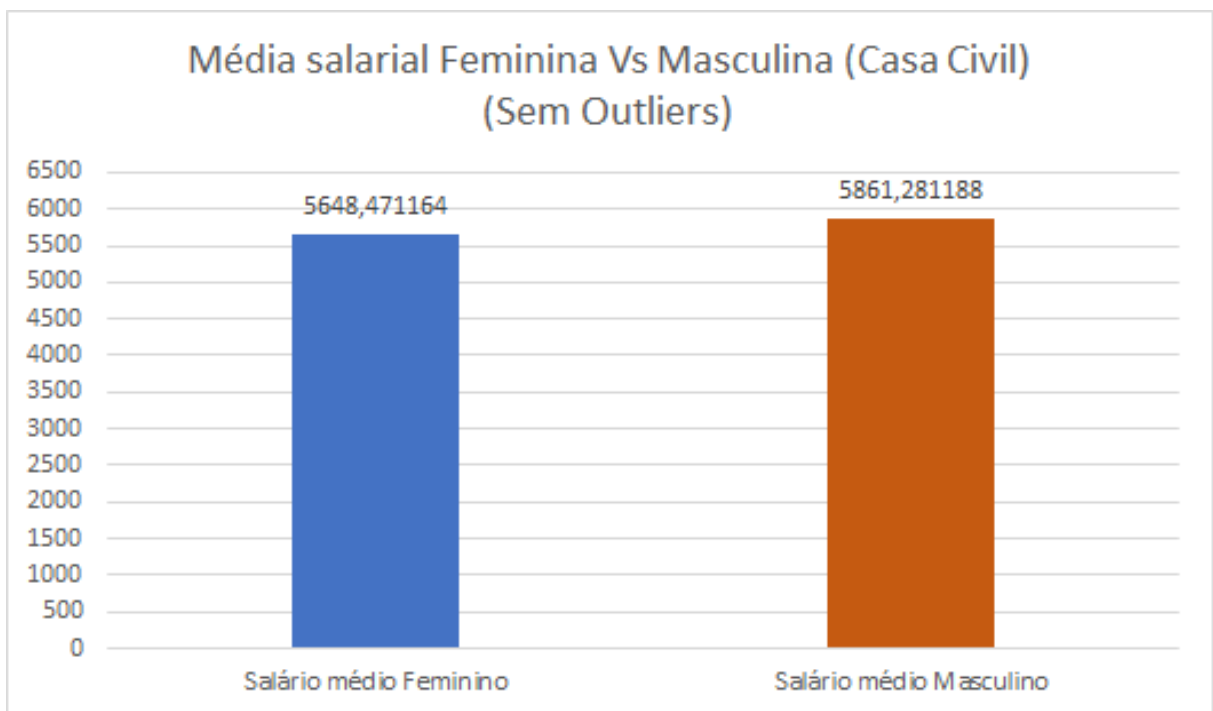
Analisando o comportamento dos salários médios entre os comissionados próprios do sexo masculino e feminino da AGEPAR, vê-se que, por mais que haja uma média salarial alta em ambos os sexos, a diferença de aproximadamente 42% entre a média salarial salta aos olhos de qualquer expectador. Além disso, vê-se que essa característica é mais preocupante no momento em que se verifica existir mais que o dobro de número de homens, na mesma qualidade de comissionado próprio, que o número de mulheres. Ou seja, a contratendência a lógica de que com o aumento do número da amostra masculina a média salarial reduziria entre os homens, evidencia que os gestores públicos claramente empregam mais e remuneram melhor os comissionados do sexo masculino.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na AGEPAR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

CC - Casa Civil

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CASA CIVIL, com **Outliers** (3 salários masculinos extravagantes).

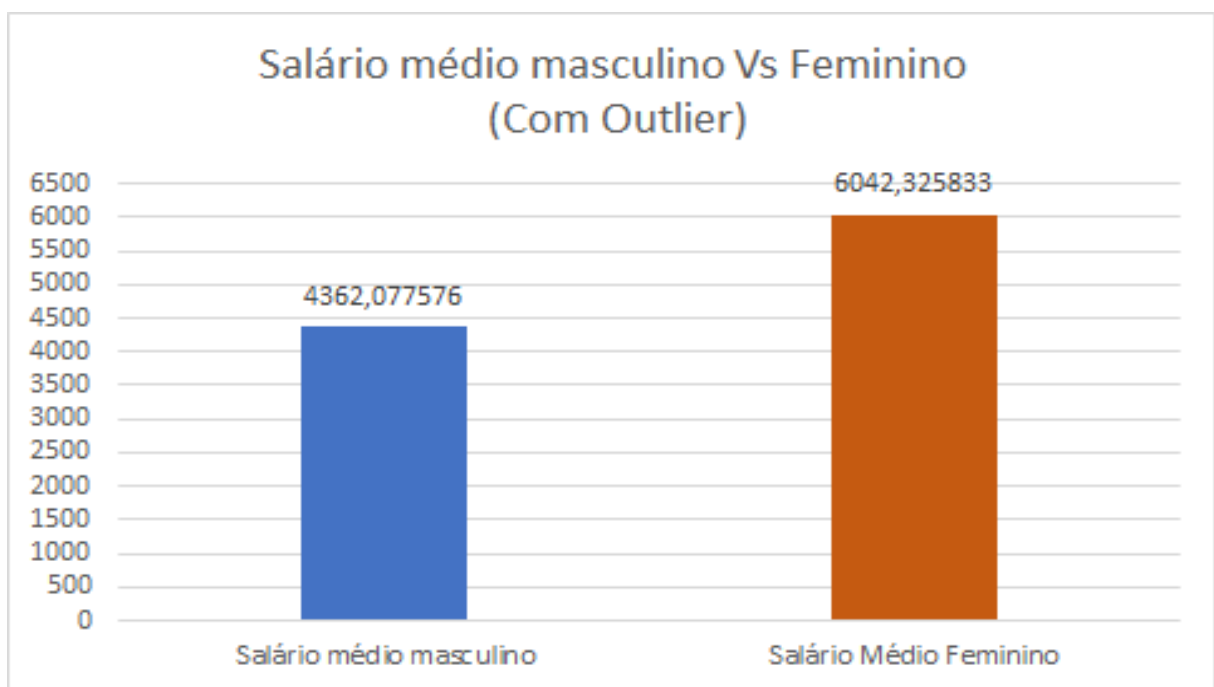


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CASA CIVIL, sem inserção dos **Outliers** (3 salários masculinos extravagantes).

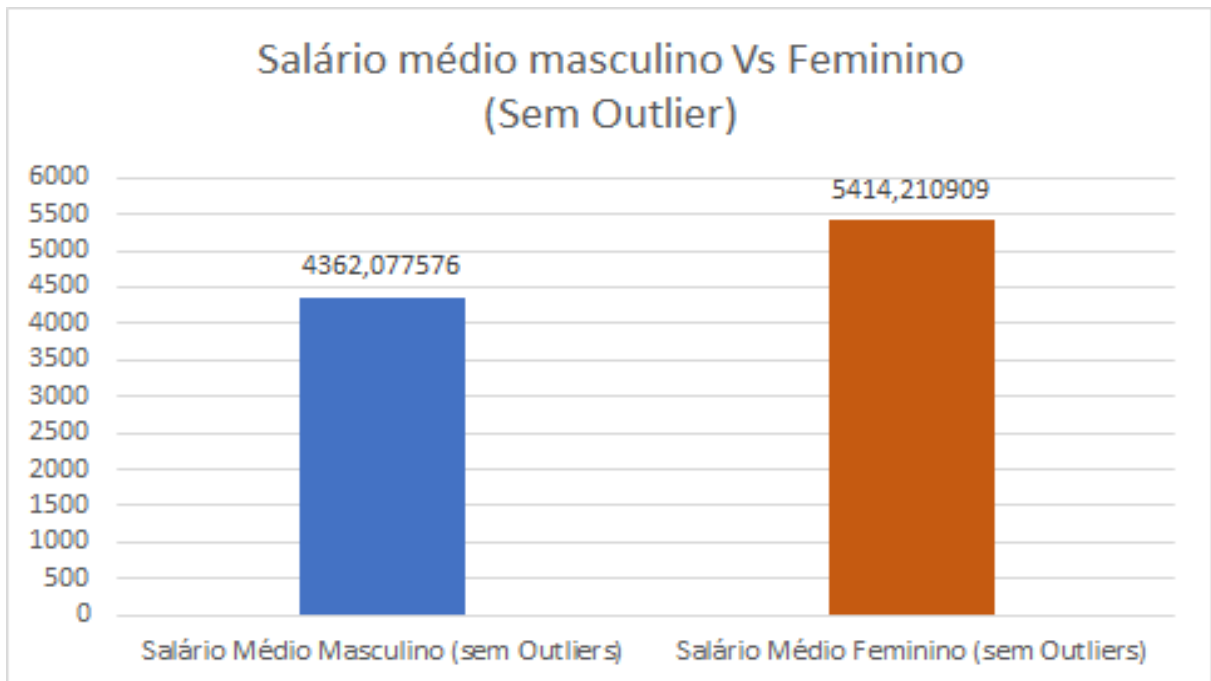
A partir da análise grafista, a Casa Civil é a sigla que melhor se comporta frente às demais em relação ao tratamento para cada comissionado já contratado, ou seja, possui uma média salarial entre os comissionados próprios muito próxima na perspectiva de gênero e possuindo poucos *OUTLIERS* (salários extravagantes à média). No entanto, ainda cabe mencionar, mesmo que sem efeitos estatísticos, que dentre os 3 maiores salários, estes *OUTLIERS*, todos são designados a homens. Além disso, tudo, a característica prejudicial que ainda perdura, verificada em todas as siglas até então, é a desigualdade quantitativa entre o número de comissionados (homens) e comissionadas (mulheres), uma vez que aqueles são 264 enquanto estas são 189, uma relação de mais de 4 homens para cada 3 mulheres contratadas nesta modalidade.

CCTG - Centro Cultural Teatro Guaíra

A seguir seguem os gráficos demonstrativos do comportamento do salário médio dos comissionados próprios da CCTG (Centro Cultural Teatro Guaíra) sob a perspectiva de gênero:



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CCTG, com **Outliers** (1 remuneração feminina extravagante)



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na AGEPAR, sem a inserção de **Outliers** (1 remuneração feminina extravagante).

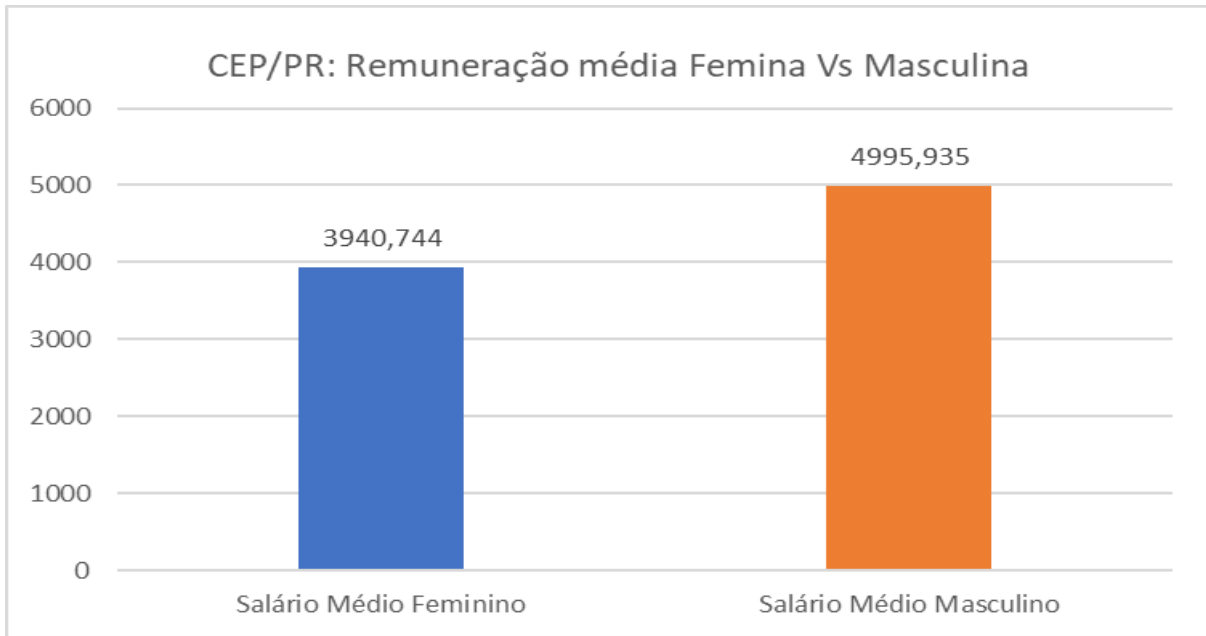
Analisando os gráficos referentes a CCTG, verifica-se a primeira vista um comportamento diferente das demais siglas, porém não menos desigual perante a remuneração e quantitativo dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero. Justifica-se tal afirmação pelo motivo de que, por mais que a média salarial feminina seja, aproximadamente, **24%** maior que a masculina, não sendo incluída a única remuneração **OUTLIER** feminina de **R\$12951,59**, a quantidade de funcionários comissionados masculinos é praticamente 3 (três) vezes maior que a feminina, ou seja, uma das maiores desproporções de quantitativo dentre as siglas analisadas. Sendo assim, ressalvado o tratamento positivo dado às mulheres, mediante a média salarial alta, verifica-se que o cenário analisado na **CCTG** não é o ideal procurado no sentido da igualdade de gênero, uma vez que as médias salariais são desiguais e o quantitativo exacerbadamente desproporcional. Justifica-se tal conclusão pelo motivo de que a doutrina não relaciona em nenhum momento a necessidade de tratamento e imposição constante de favorecimento das mulheres frente aos homens e sim analisa a discriminação estrutural relacionada a baixa inserção, remuneração e responsabilidade profissional dada às mulheres, assim como disserta Tatau Godinho, ex-secretária de Autonomia Feminina da Secretaria de Política para as Mulheres em 2016:

As mulheres têm mais dificuldade de entrar e de chegar a cargos de chefia, e ganham menos que homens cumprindo a mesma função. O machismo faz com que mulheres sejam discriminadas no acesso aos melhores cargos. (GODINHO, TATAU, 2016).

Sendo assim, deixa-se registrado que dentre as características discriminatórias encontradas, ainda é citada outras que qualificam o cenário desigual no tratamento entre homens e mulheres, como no mais difícil acesso à cargos de chefia, os quais se materializam nos comissionados do Estado do Paraná pela designação de cargos DAS (Direção e Assessoramento Superior), legislados pela LEI nº 19.912, de 30/08/2019, encontrados no ANEXO I DO DECRETO Nº 3.846/2020 que delimita a TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E REMUNERAÇÃO CARGOS EM COMISSÃO SIMBOLOGIA 'DAS' E 'C'.

CEP/PR - Colégio Estadual do Paraná

Tendo apenas sete servidores na categoria de análise, sendo 5 mulheres e 2 homens, frisa-se a diferença da média salarial de (R\$1055,19 reais):

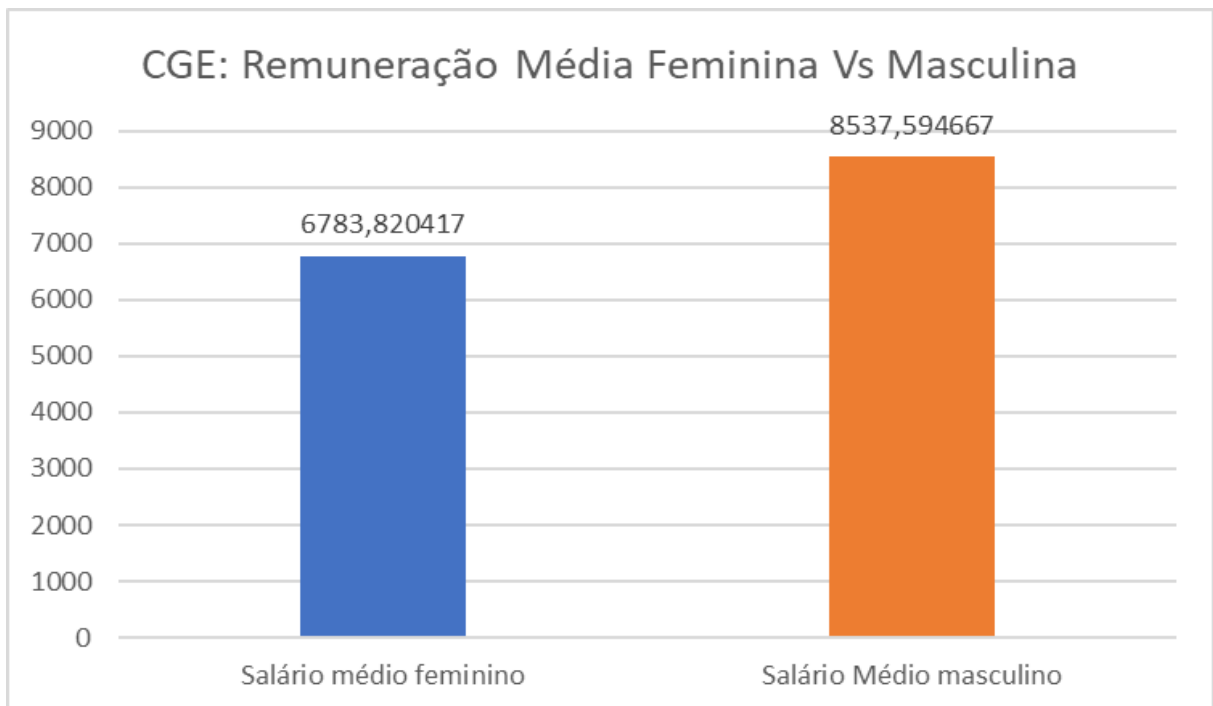


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CEP/PR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Ainda sim, por mais reduzido que seja o contingente, o 2º e 3º maiores salários estão remunerando os únicos dois homens comissionados próprios do CEP/PR.

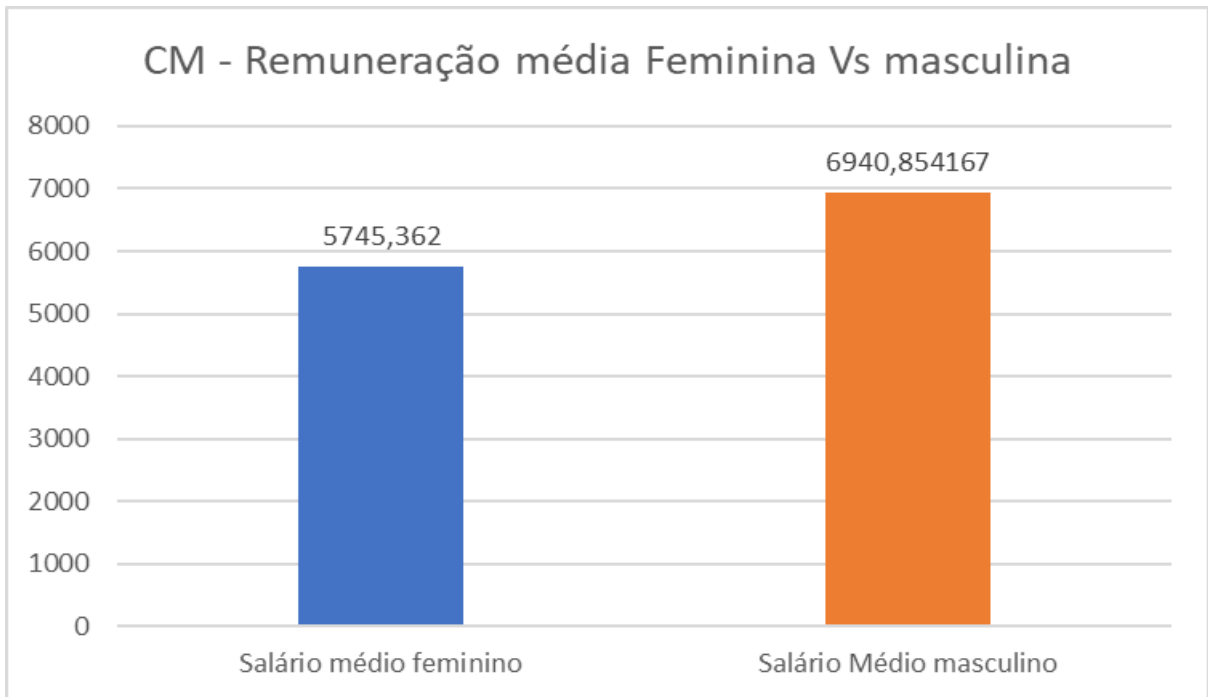
CGE - Controladoria Geral do Estado

No tratamento das remunerações da CGE não se verificou OUTLIERS (salários extravagantes), assim, apresenta-se o gráfico demonstrativo do comportamento da média salarial entre os comissionados próprios sob perspectiva de gênero:



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CGE, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

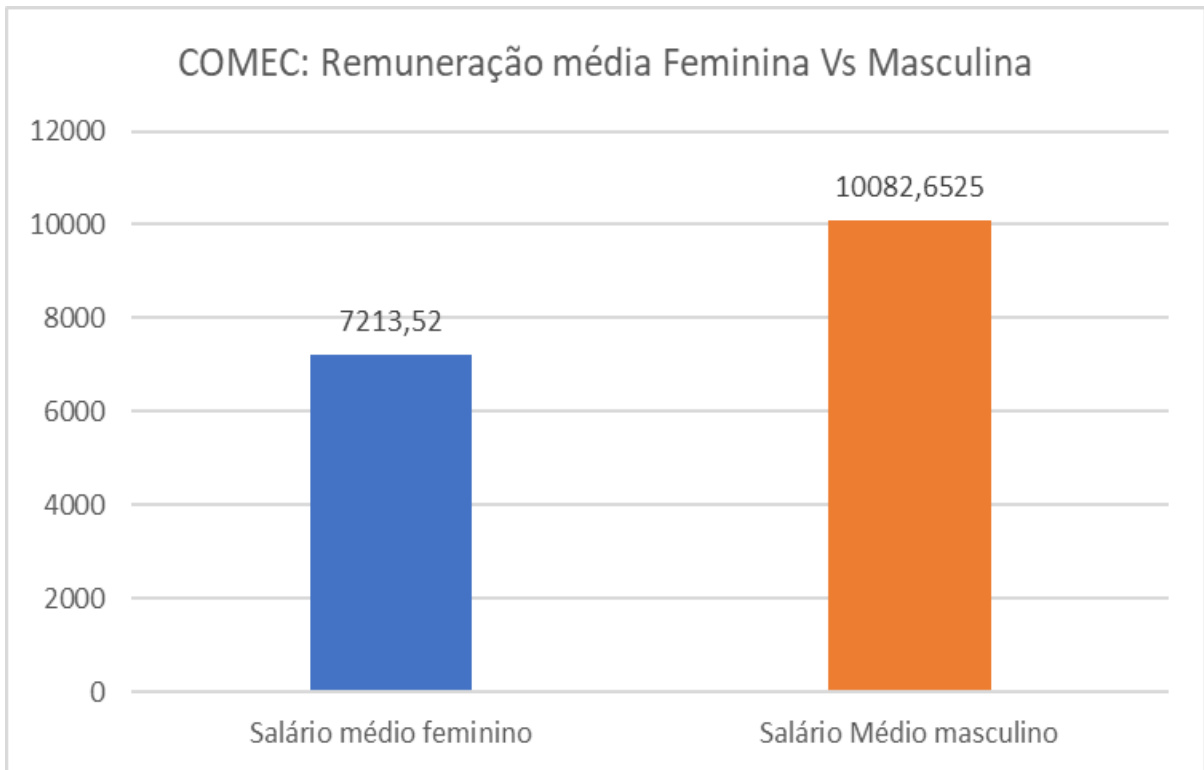
A partir disso, depreende-se que, apesar de haver um número maior de mulheres dessa classe de servidor (24 mulheres e 15 homens), a média salarial masculina, mesmo sem se encontrar supersalários, é 25% maior (**R\$1753,77** reais) que a média feminina. Portanto, revelando que os cargos de chefia e melhor remuneração estão designados aos homens.

C.M - Casa Militar

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na CM, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Neste órgão em específico, localizado no Palácio Iguçu, responsável com o relacionamento do Chefe do poder Executivo com assuntos militares (sigiloso, proteção e segurança do prédio público, etc...) contém um total de 22 servidores comissionados, sendo 12 homens e 10 mulheres, contendo como característica desfavorável em relação a igualdade de gênero a significativa diferença entre as médias salariais dos homens e mulheres de **R\$ 1195,492** reais em favor dos servidores do sexo masculino, valor praticamente de 1 salário mínimo vigente no país.

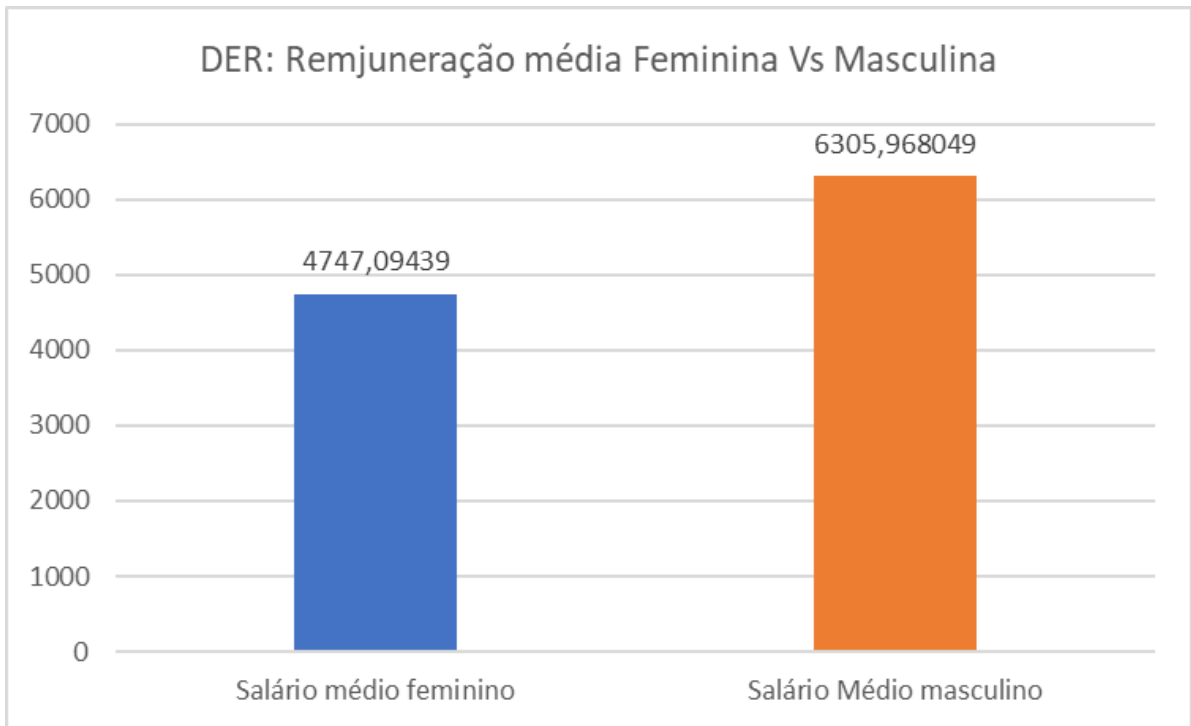
COMEC - Coordenação Da Região Metropolitana De Curitiba



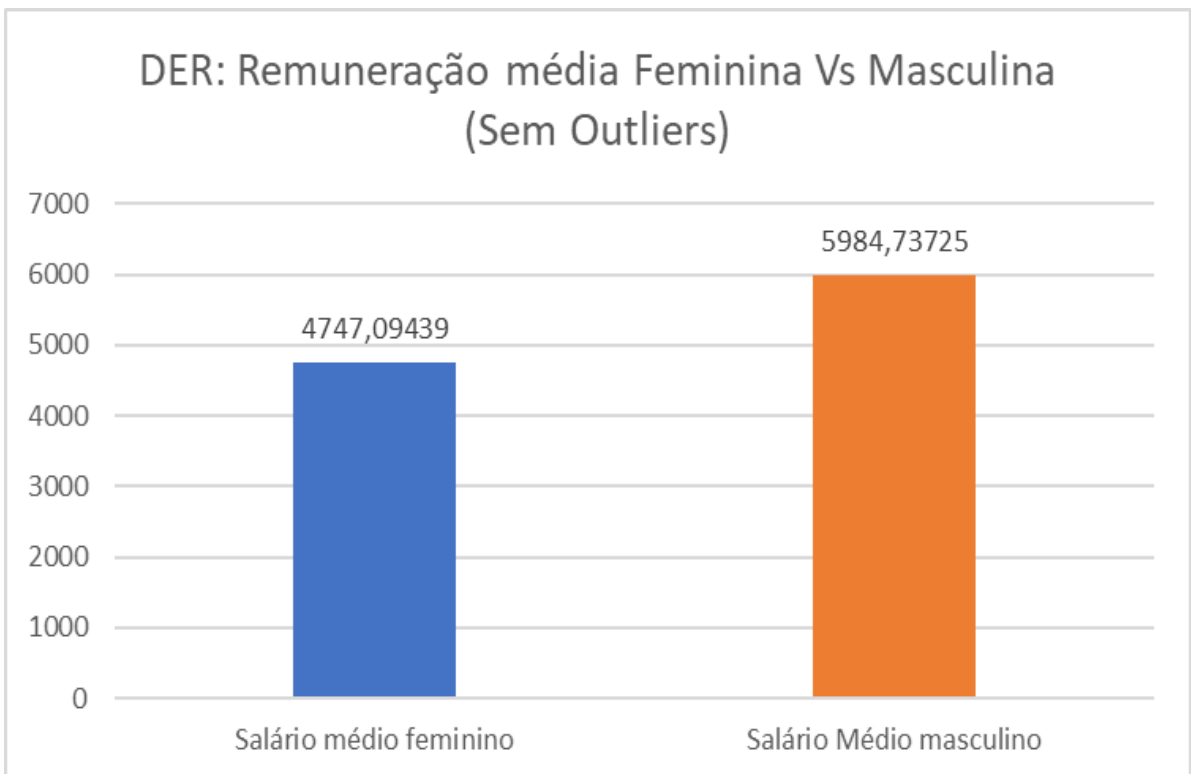
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na COMEC, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Sendo um órgão de relevância relativa para o Poder executivo, uma vez que auxilia na coordenação da interligação e as funções públicas, através da Lei Estadual nº 6. 517, de 02 de janeiro de 1974. Entre as cidades metropolitanas e a Capital Curitiba, a COMEC detém apenas 12 servidores comissionados homens e 6 mulheres. Sendo a COMEC, majoritariamente lotada com servidores desta modalidade (comissionados) sem qualquer outro tipo de vínculo, evidencia-se o favoritismo constrangedor aos comissionados homens tanto em quantidade como na remuneração, diferença entre remuneração média de **R\$2869,133** reais, em relação às mulheres para trabalharem neste órgão.

DER - Departamento de Estradas e Rodagens



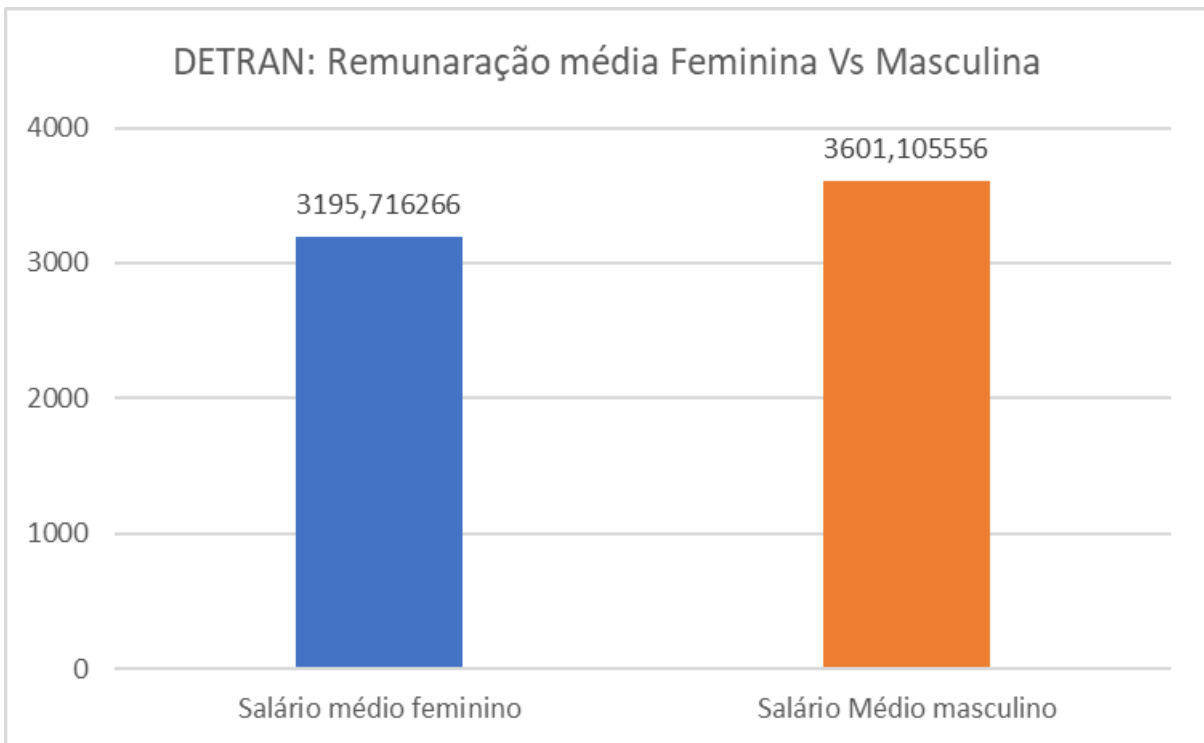
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na DER, COM **Outliers** no gráfico em questão.



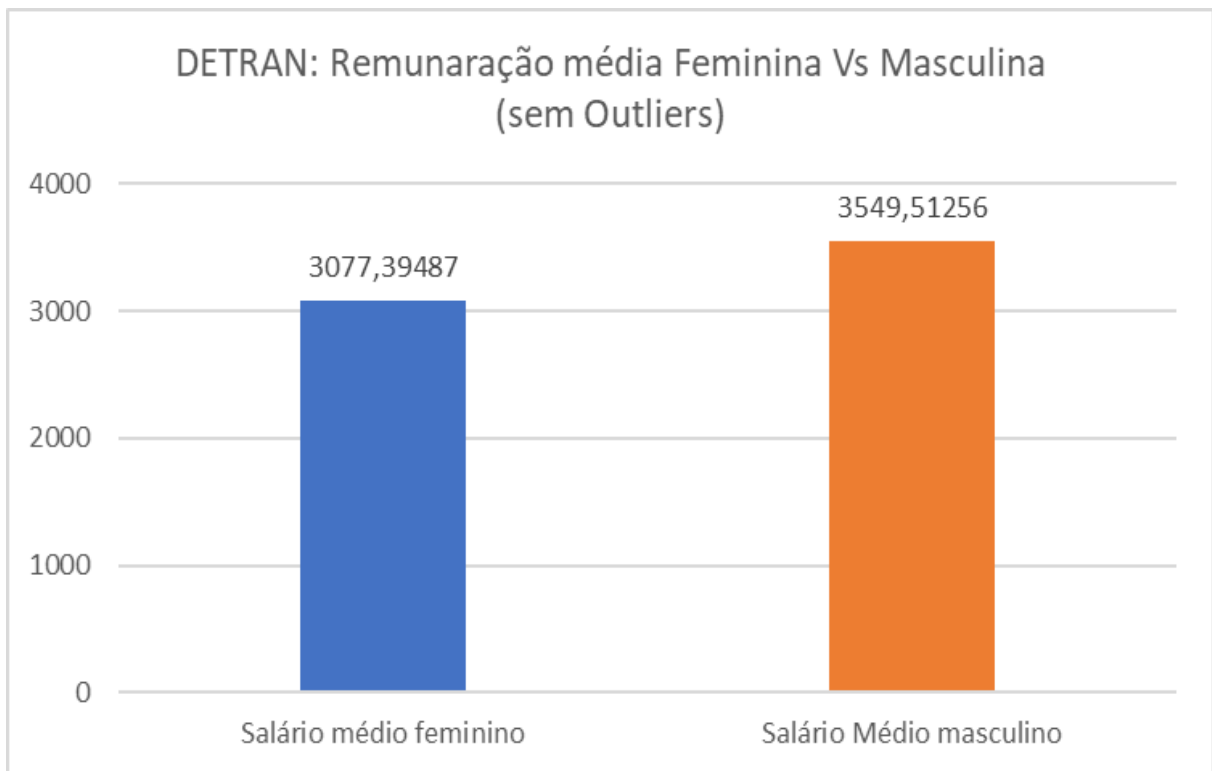
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na DER, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Sendo um órgão que ganhou relevância social e midiática importante nos últimos tempos com o fim das concessões de pedágio na maioria das rodovias federais e estaduais que cruzam o estado do Paraná e a atribuição da responsabilidade pela conservação e outras tarefas para esta instituição, o D.E.R se revela um departamento relativamente similar aos demais em relação ao contexto de desigualdade de gênero entre seus servidores comissionados, uma vez que sustenta um diferença de média salarial de **R\$1558,87** reais em benefício aos homens, porém detêm quantidade idêntica de servidores comissionados de cada sexo de um total de 82 comissionados.

DETRAN - Departamento de Trânsito do Paraná

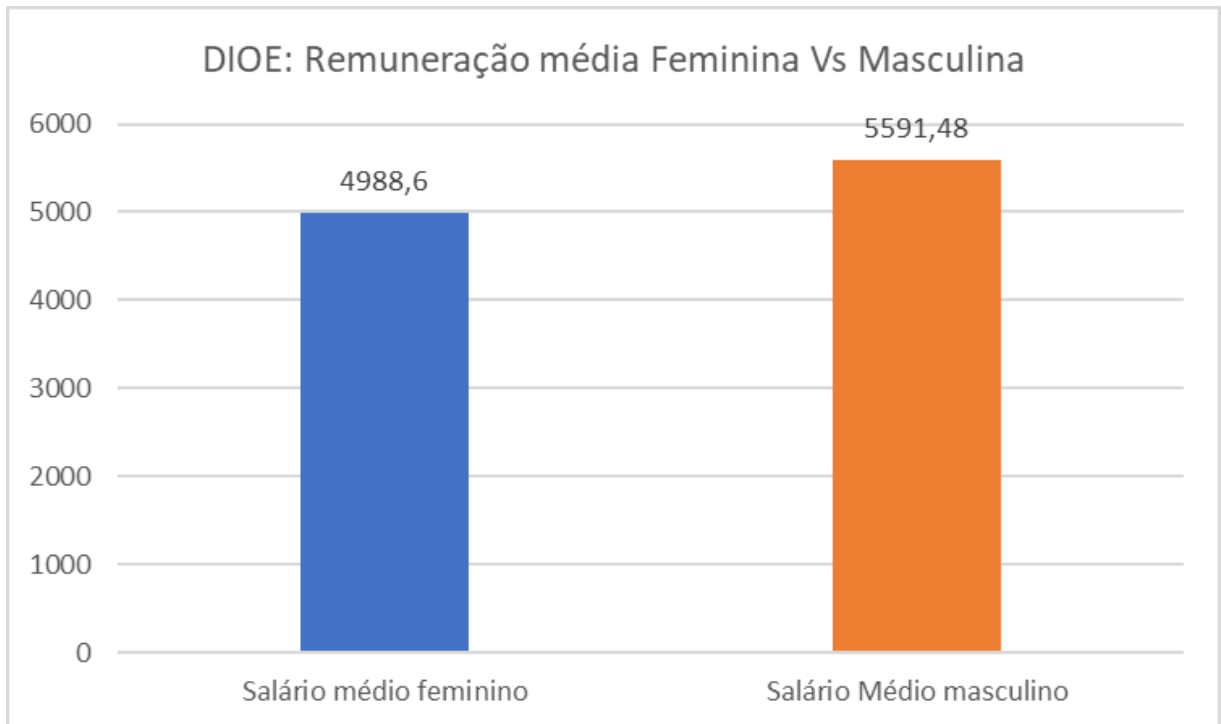


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na DETRAN/PR, COM **Outliers** no gráfico em questão.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na DETRAN/PR, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

No Departamento de Trânsito do Paraná, a desigualdade de gênero, segundo os aspectos objetivos adotados por este estudo, se revela um pouco mais suave, porém não desprezível, uma vez que se tem uma diferença da média salarial de em torno de 400 reais, considerando ou não os salários OUTLIERS. Acrescentando, no tocante aos salários extravagantes estes são atribuídos igualmente entre homens e mulheres, sendo 4 salários nesta categoria estatística. O único ponto mais prejudicial e não menos importante é a quantidade desproporcional de servidores homens (252) e relação às mulheres (152), fato que revela o desprezo pela empregabilidade das mulheres nesta área, servindo inclusive de fator prejudicial ao estigma preconceituoso de que as mulheres não são boas motoristas e/ou conhecedoras das leis de trânsito.

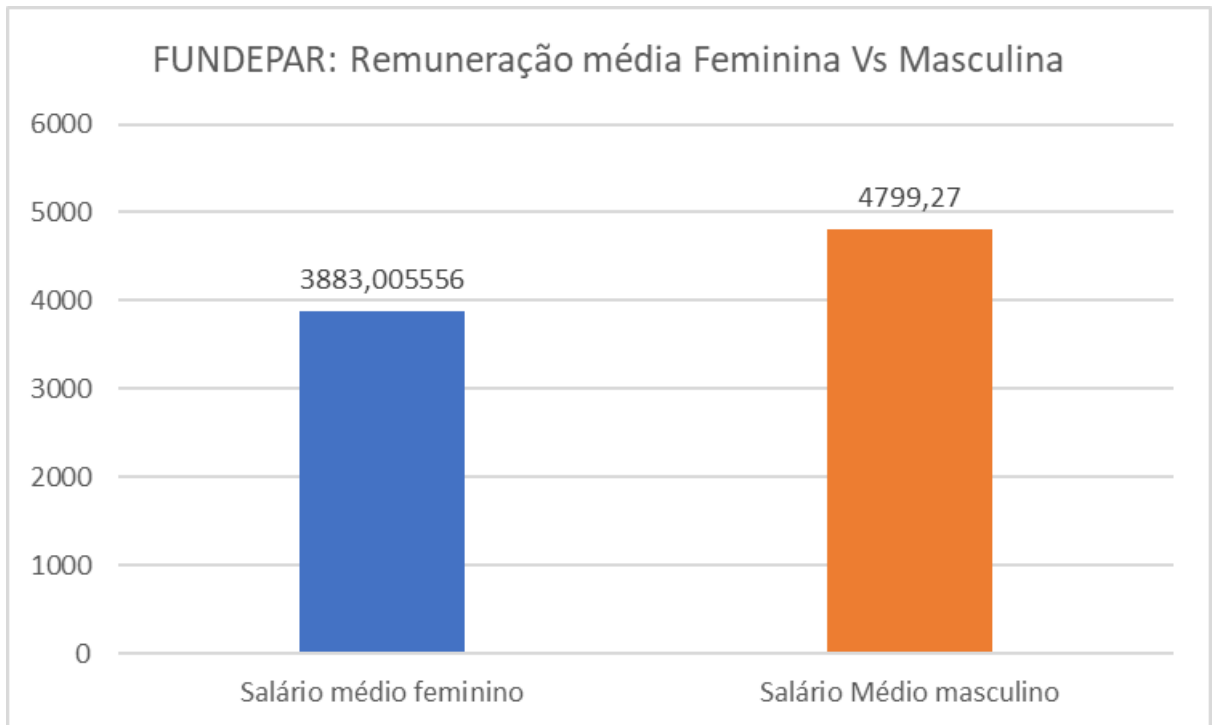
DIOE - Departamento de Imprensa Oficial do Estado do Paraná

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na DIOE, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

O D.I.O.E, Diário Oficial Estado do Paraná, por seu porte relativamente pequeno, consegue estabelecer um cenário estatisticamente de igualdade. Tendo apenas 6 homens comissionados e 5 mulheres neste tipo de vínculo, além de uma diferença salarial relativamente pequena e estatisticamente desprezível por conta do número reduzido da amostra, não há pontos que revelam algum tipo evidente de desigualdade. Fato tal que sustenta a seriedade deste estudo, uma vez que a desigualdade só é apontada quando há características objetivas, e porventura subjetivas devido ao grau da desproporção ou contexto, que a justificam.

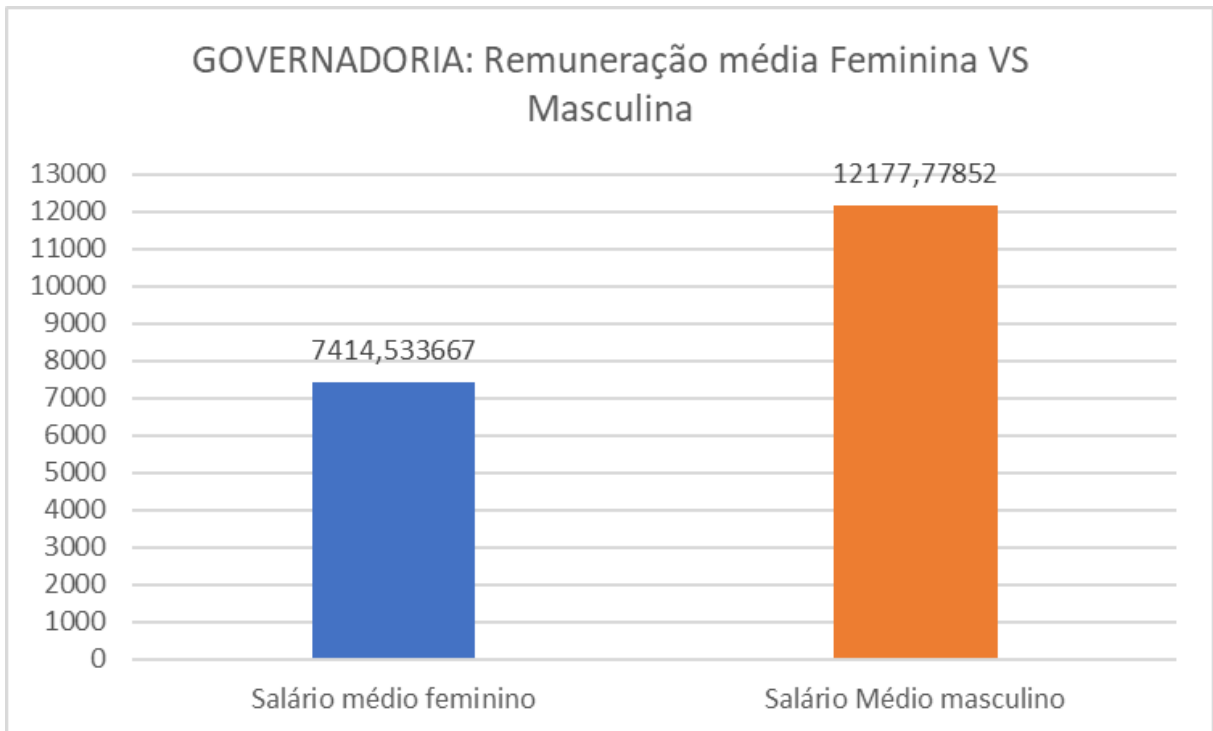
FUNDEPAR - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional

Excepcionalmente, se retirou da análise a remuneração absorvida por um dos servidores que ficou por tempo exíguo da Presidência do presente Instituto, uma vez que se fosse considerada acabaria prejudicando a análise da diferença da remuneração média entre comissionados homens e mulheres. Vale ressaltar que esse presidente era homem e obteve remuneração bruta de R\$ 23.634,10 (vinte e três mil seiscientos e trinta e quatro reais e dez centavos, durante 8 meses de serviços prestados, chegando a receber cerca de 224 mil reais dos cofres do Estado, contando com 13º e férias.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na FUNDEPAR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

GOVERNADORIA

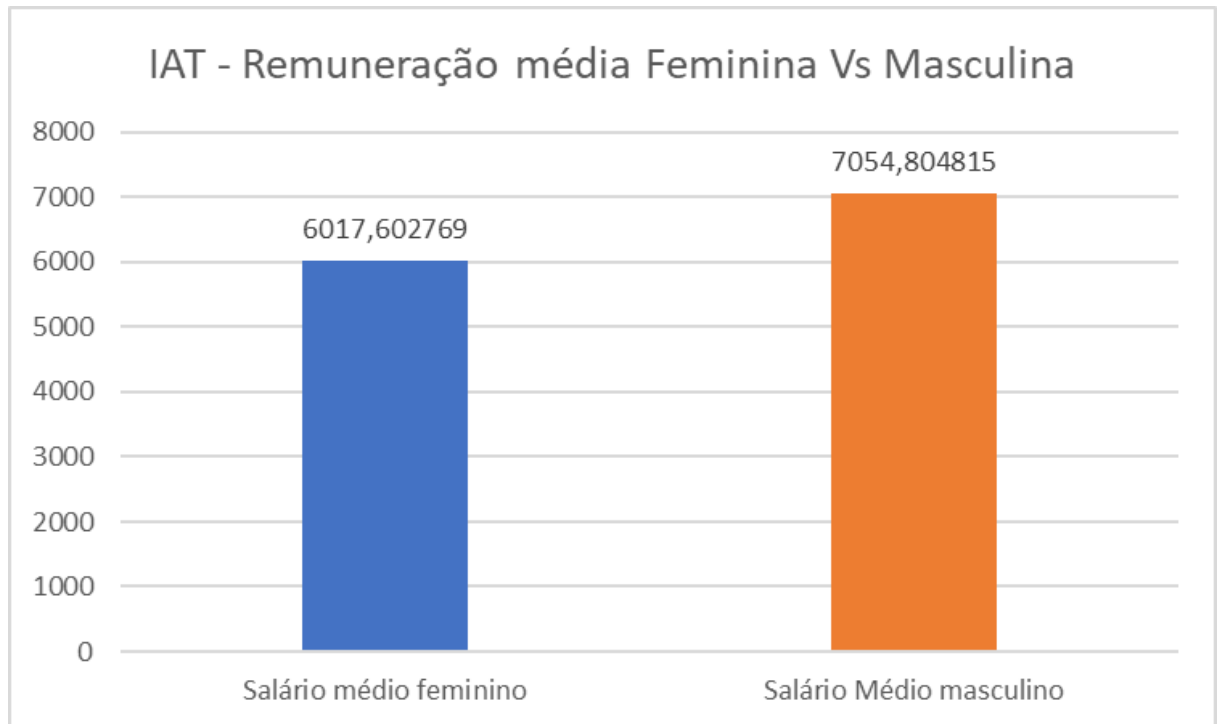


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na GOVERNADORIA, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Por maior que seja a diferença entre o salário médio feminino e o masculino, uma junção de fatores relacionados à Governadoria do Estado do Paraná faz com que não exista remuneração extravagante (*Outliers*) que tenham distorcido a análise em questão. Os fatores são referentes ao fato de a Governadoria ter um dos quadros de comissionados mais bem remunerados entre as outras órgãos aqui listadas, fazendo com que haja vários salários altos em relação a quantidade total de comissionados nesta pasta, evitando assim a existência de *Outliers*, ou seja, salários altos e que normalmente são atribuídos a poucos servidores, como é o caso de outros órgãos públicas.

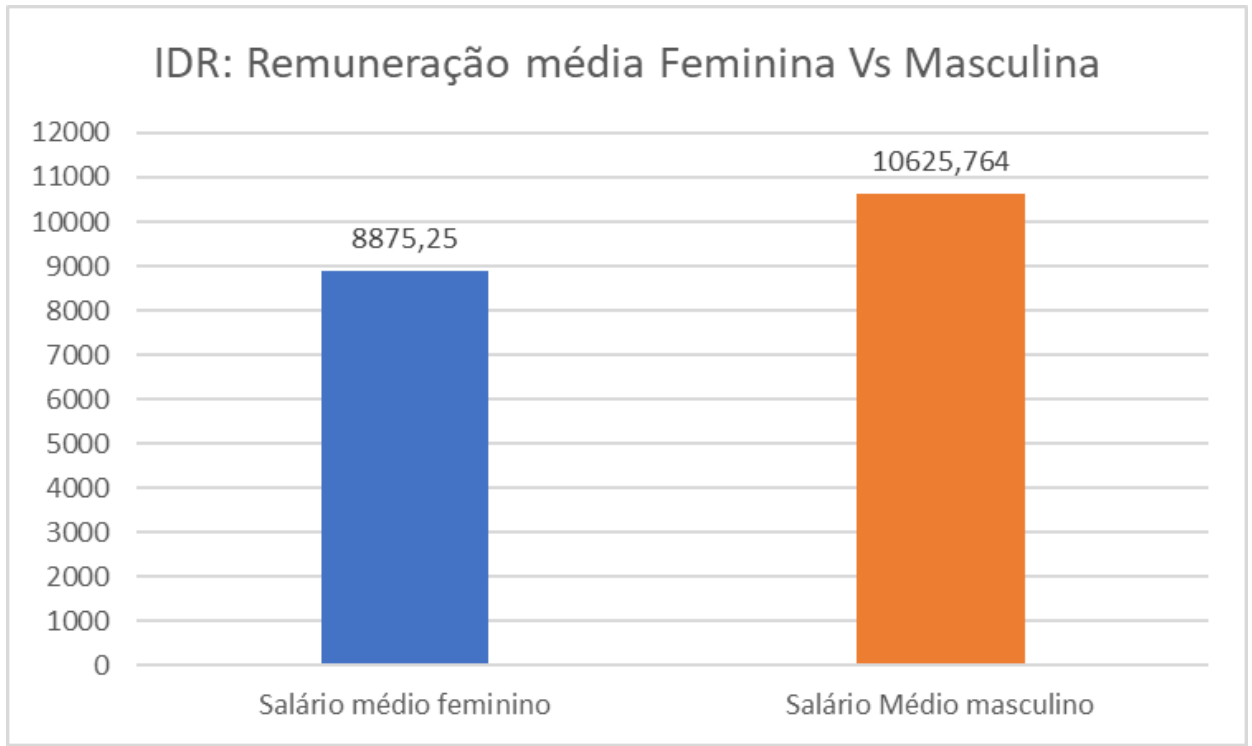
Sendo assim, a Governadoria em média remunera os homens 155% a mais que as mulheres na Governadoria, mesmo o salário médio das mulheres sendo relativamente alto se em comparação a outros órgãos (**R\$7.414,00** reais).

IAT - Instituto Água e Terra



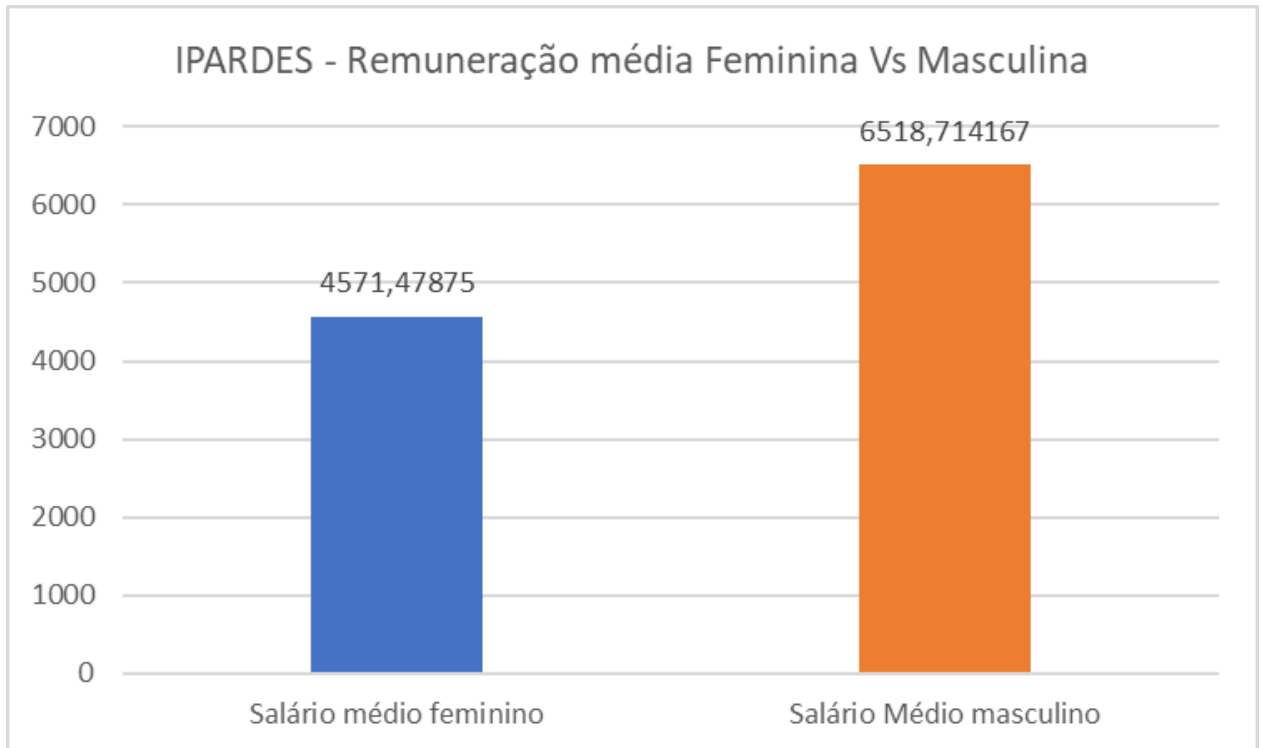
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na IAT, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

No Instituto Água e Terra, órgão estadual fiscalizador em aspectos técnicos da legislação Ambiental, mostra diferença salarial relevante, mas longe das maiores, entre as médias masculinas e femininas, porém é acompanhada de também uma desproporção entre a quantidade de homens (81) e mulheres (64) comissionados, reproduzindo assim um cenário do longe do ideal em termos de igualdade de gênero.

IDR - Instituto de Desenvolvimento Rural do Paraná

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na IDR, não se verifica *Outliers* na amostra em questão.

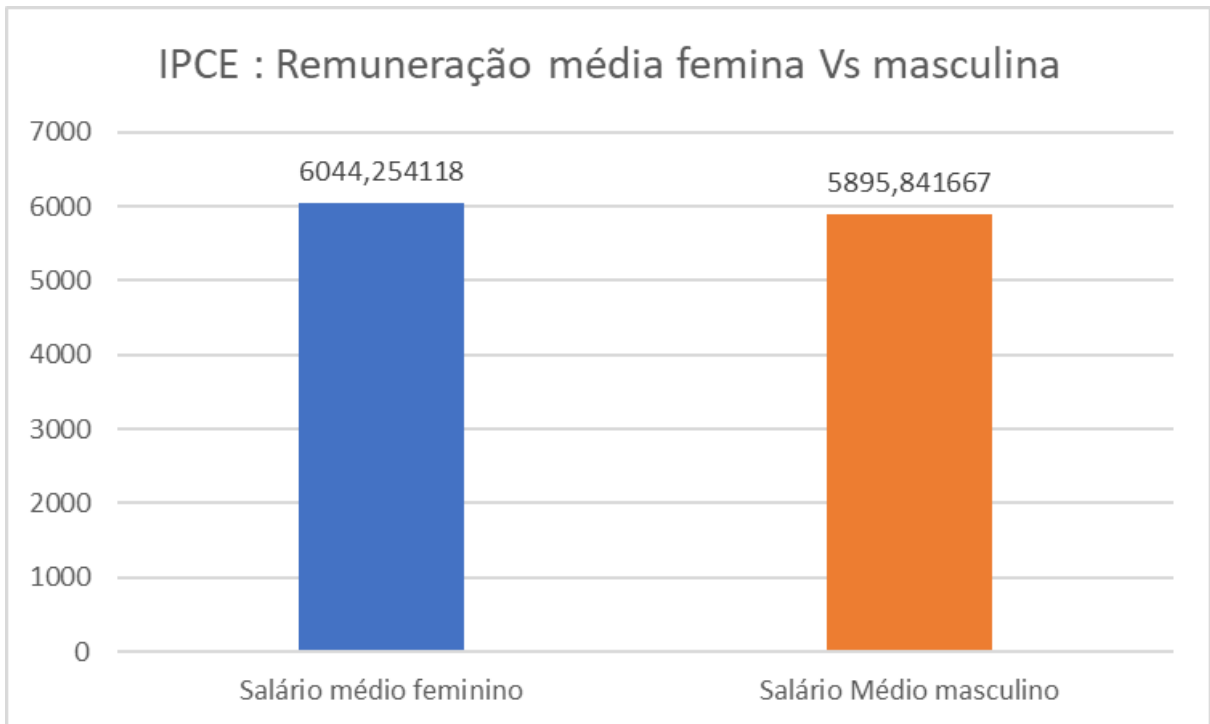
No contexto deste Instituto, a diferença entre os salários médios e acima do visto em outras instituições (**R\$ 1750,51**), porém é difícil estabelecer uma característica realmente marcante de desigualdade pela pequena amostra, apenas 8 servidores comissionados, o que exime a responsabilidade do órgão uma vez que o desvio padrão é inevitável, ainda mais se considerarmos a remuneração do chefe do Instituto e as posições dispersas dos demais comissionados, dentro de um órgão repleto de servidores de carreira (concurados).

IPARDES - Instituto Paranaense De Desenvolvimento Econômico E Social

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na IPARDES, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

No IPARDES, a diferença das médias salariais é expressiva (**R\$1947,23**), porém é ressaltada, em aspectos do contexto interno, pela quantidade reduzida de servidores admitidos no Instituto nesta modalidade (20) dentro de um cenário dominado por servidores concursados. No entanto, nada os exime da responsabilidade de analisar sob o prisma da igualdade a contratação dos comissionados que ocuparão cargos de assessoria e coordenação no órgão, uma vez que provavelmente os cargos técnicos estejam sob responsabilidades dos demais. Paralelamente, vale ressaltar que os comissionados, em tese, sob perspectiva legal, devem ser contratados exclusivamente para cargos de assessoramento, coordenação ou chefia, porém não é esta característica observada em muitos órgãos do estado, fato que pode ser objeto de outro estudo.

IPCE - Instituto Paranaense de Ciência do Esporte



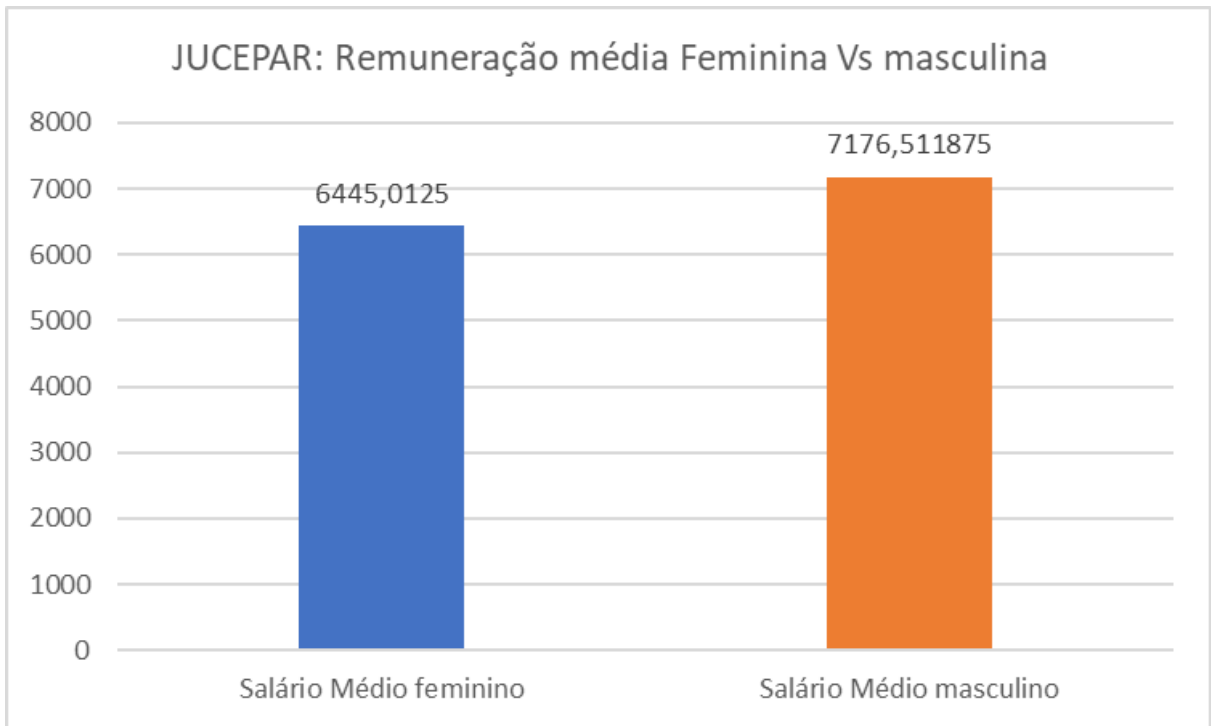
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na IPCE, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Neste órgão, o comportamento das médias salariais é estatisticamente ideal, lembrando que seria muito utópico exigir identidade das médias salariais, porém ela encobre um cenário devastador de desigualdade quantitativa entre homens e mulheres, uma vez que o número de comissionados do sexo masculino é **2,47** vezes maior que os de sexo feminino. Resultado a maior desproporcionalidade numérica dentre todas as siglas estudadas neste artigo.

IPEM - Instituto de pesos e medidas do Estado do Paraná

Neste caso específico, ficou impossibilitada a feitura de gráfico comparativo, uma vez que existem apenas duas pessoas do gênero masculino que ocupam cargos comissionados sem nenhuma outra forma de vínculo, sendo estes remunerados em R\$7900,12 e R\$12951,5 reais sem descontos.

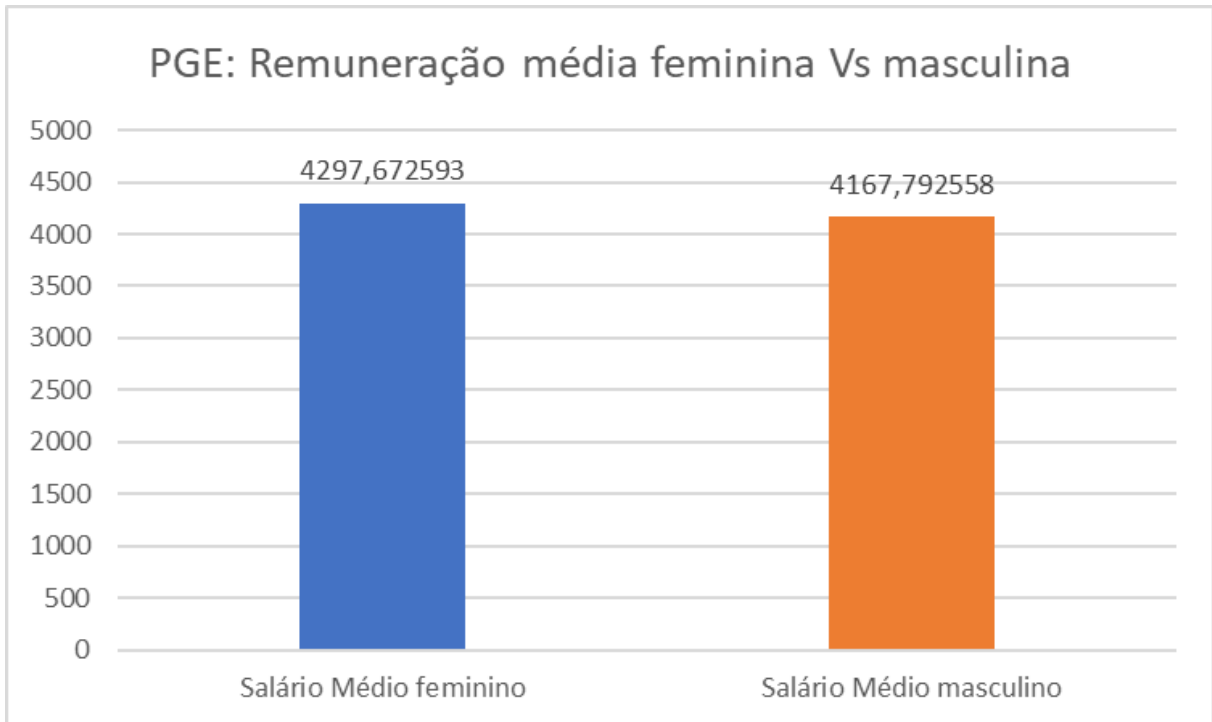
JUCEPAR - Junta Comercial do Paraná



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na JUCEPAR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

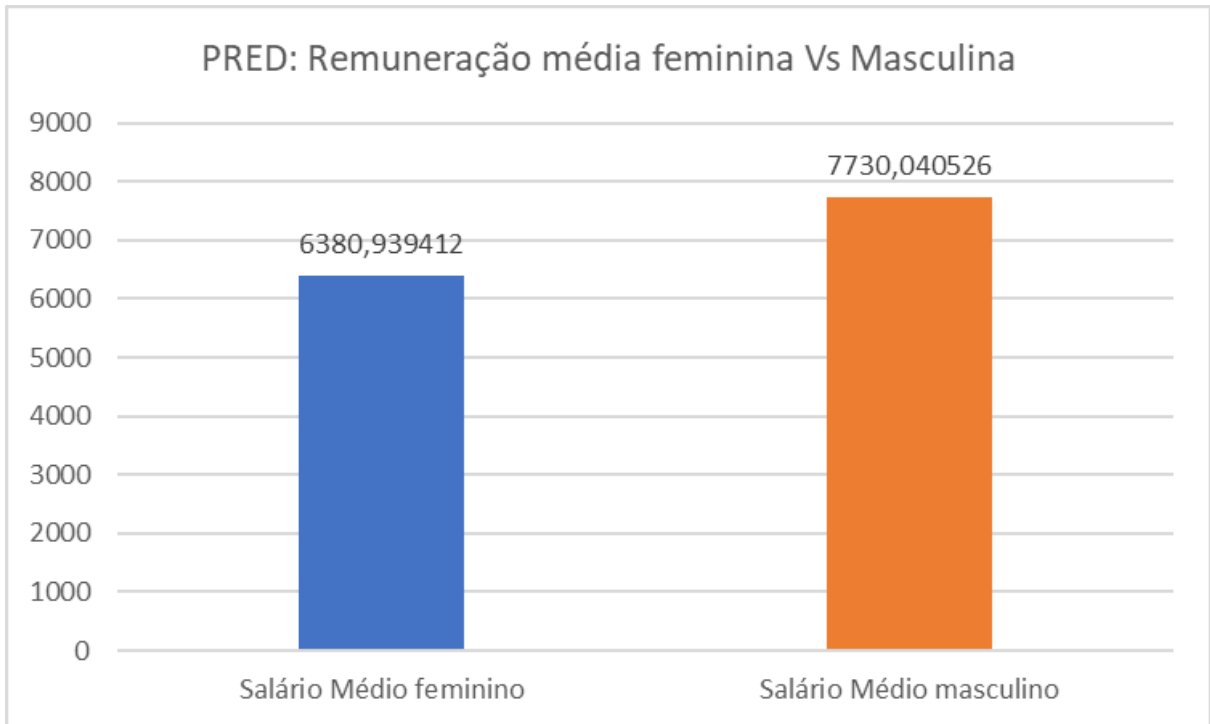
Na Junta Comercial do Paraná, órgão responsável pelo Registro e averbamento de atos das empresas e Cooperativas no Estado do Paraná, o cenário da desigualdade não se evidenciapela forma quase imperceptível na diferença das médias salariais de R\$ 731,49 reais e também na quantidade pouco desproporcional entre homens (16) e mulheres (12). Porém para a análise conjuntural de todas as instituições, a balança da igualdade de gênero, mesmo que deforma suave, foi desequilibrada pelo cenário apresentado pela JUCEPAR, assim como em outras instituições com quantitativo reduzido de comissionados.

PGE - Procuradoria Geral do Estado do Paraná



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na PGE, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

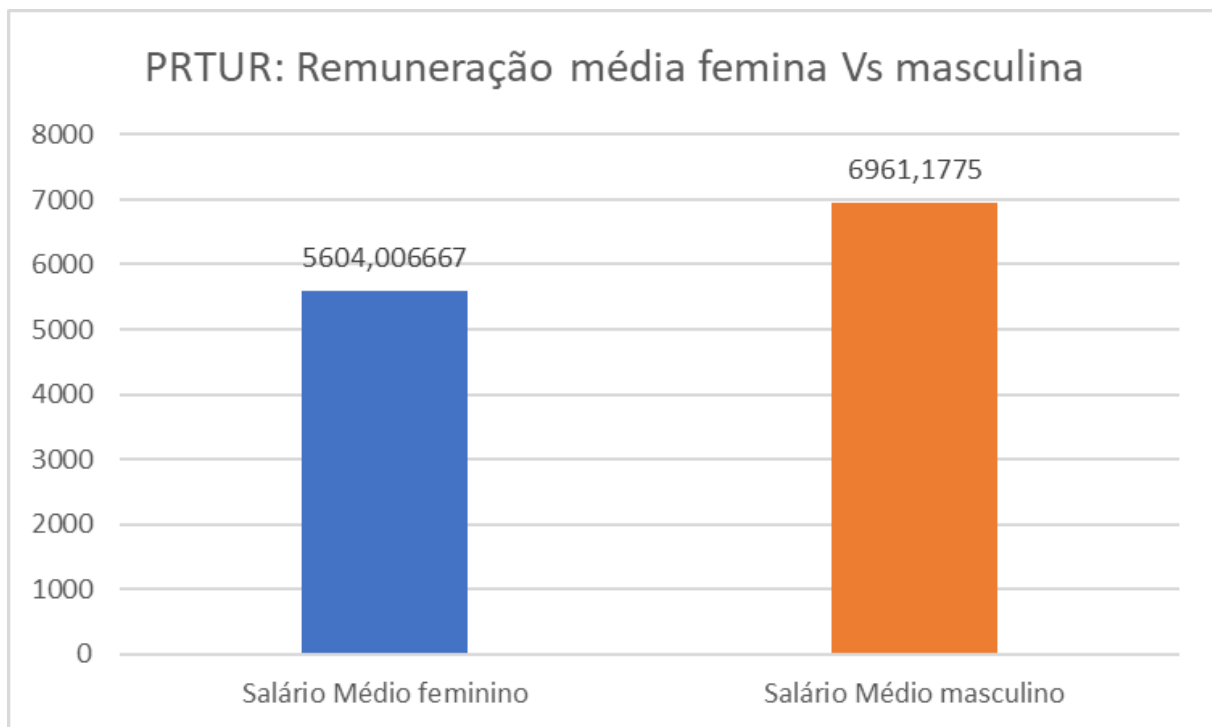
P.G.E é órgão consultivo jurídico de praticamente todas instituições aqui listadas, ou seja, responsável por dar instruções jurídicas e analisar diversos contratos, parcerias, licitações e termo estabelecidos entre o Governo do estado e outras empresas, Organizações e pessoas, físicas ou jurídicas, de direito privado ou público, de âmbito federal, estadual e municipal. Sendo assim, deveria e é exemplo às demais quanto ao tratamento equânime entre gêneros, ao menos nos termos objetivos aqui estudados, possuindo diferença salarial desprezível além de benéfica às mulheres e possuir quantitativo (28 servidores) levemente desproporcional aos comissionados do sexo masculino, mas que também deve ser relativado, uma vez que a quantidade de comissionados é reduzida e dispersa dentro de um contexto majoritariamente de servidores concursados (procuradores).

PRED - Paraná Edificações

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na PRED, não se verifica *Outliers* na amostra em questão.

Nesta instituição, com número equilibrado entre comissionados homens (19) e mulheres (17), o que realmente evidencia um contexto desigual é a diferença entre as médias salariais, chegando a **R\$1349,10** reais, comportamento muito similar a muitas instituições aqui listadas, as quais apesar de terem um equilíbrio quantitativo, mais visível aos olhos dos espectadores, esconde a desigualdade existente no contracheque de cada servidor.

PRTUR - Paraná Turismo



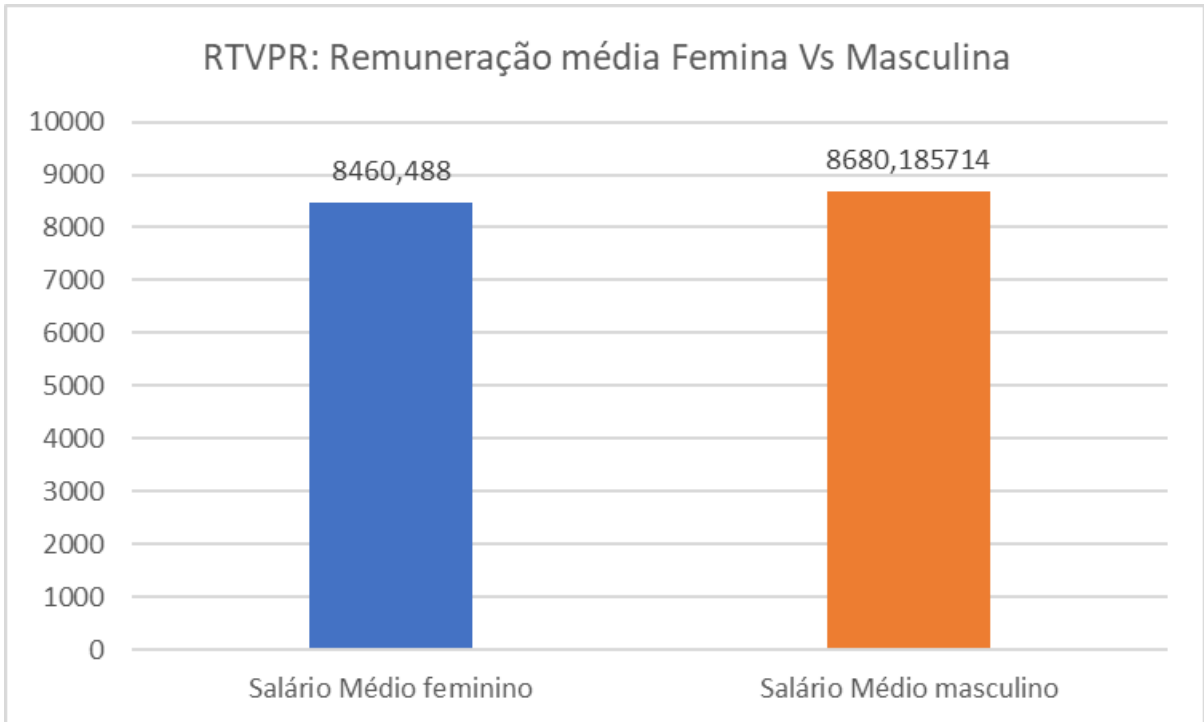
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na PRTUR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

A PARANÁ turismo, forma como normalmente é designada, possui um papel voltado a políticas públicas de incentivo aos diversos tipos de turismo dentro do estado. No entanto, este setor não escapa do cenário injusto às mulheres, uma vez que as comissionadas são em média remuneradas **R\$1357,17** a menos que os homens comissionados, lembrando que esta autarquia detém, em sua maioria, servidores cedidos de outras instituições e servidores estatutários, fato que dispersa a análise, além do número reduzido de comissionados (14).

REPR - Receita Estadual do Paraná

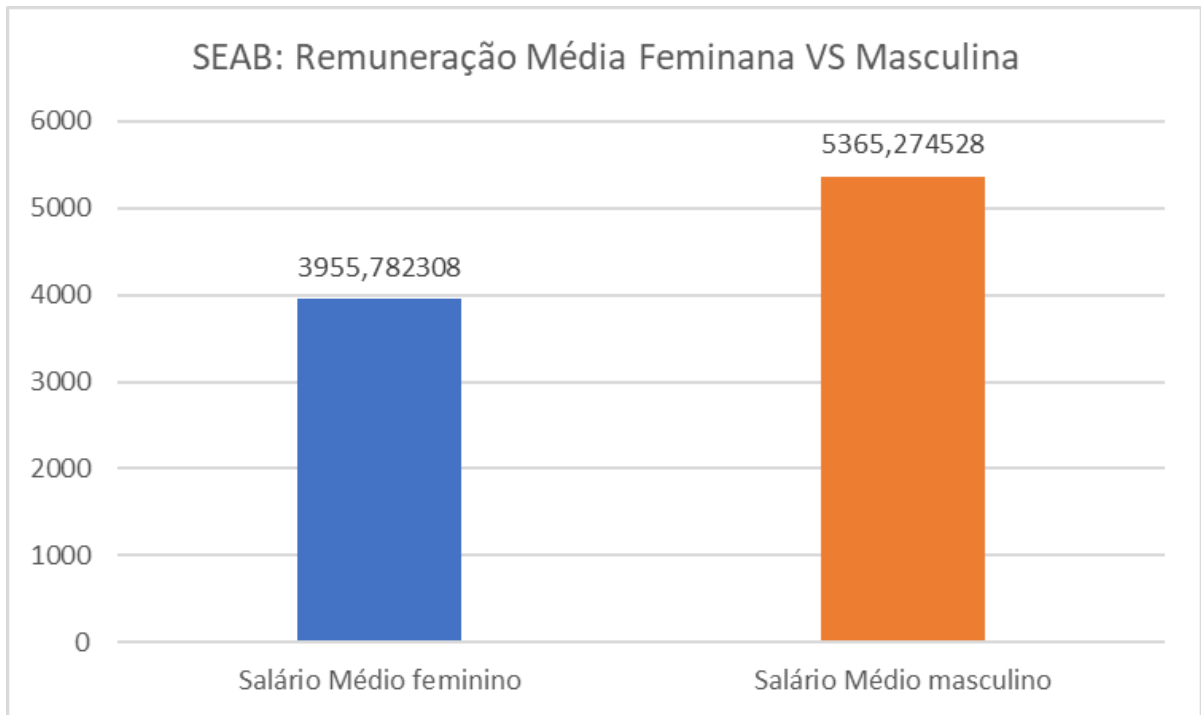
Neste caso, não foram localizados servidores com vínculo estritamente de comissão, apenas Auditores Fiscais e demais servidores concursados com Função de Gestão Pública, os quais não são foco desta análise. Porém cabe lembrar estudo de Abreu e Meirelles já mencionado no capítulo da **Justificativa** deste trabalho, este que faz pesquisa qualitativa sobre a posição das mulheres em cargos de chefia na Administração Pública Federal, sejam elas comissionados e/ou servidoras de carreira (MEIRELLES; ABREU, 2012).

RTVE-PR - Rádio e Televisão Educativa do Paraná

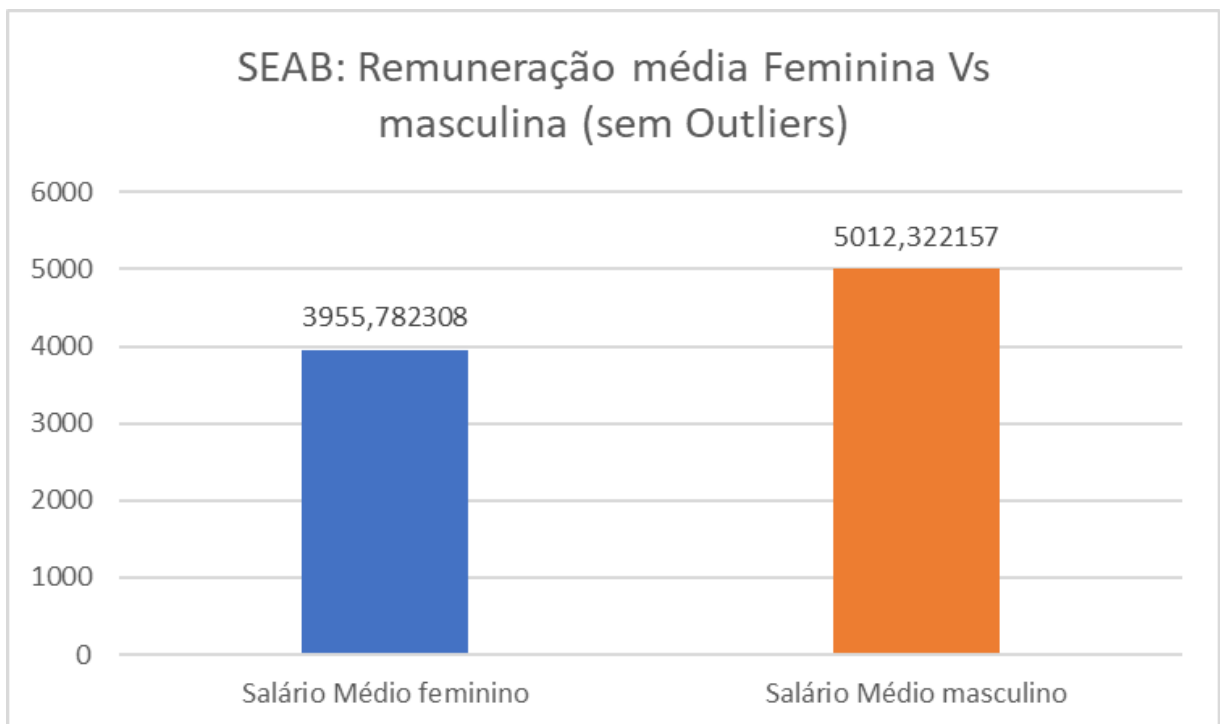


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na RTVPR, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Na RTVE-PR, autarquia estadual, com poucos servidores admitidos sob regime de livre nomeação e exoneração (24 no total), sendo a maioria celetistas (empregados públicos) ou cedidos de outros órgãos, também não há diferença significativa entre as médias salariais dos homens e das mulheres. Sendo assim, entre comissionados esta sigla não contribui para o suposto cenário de desigualdade de gênero entre comissionados a ser confirmado na conclusão deste trabalho.

SEAB - Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Paraná

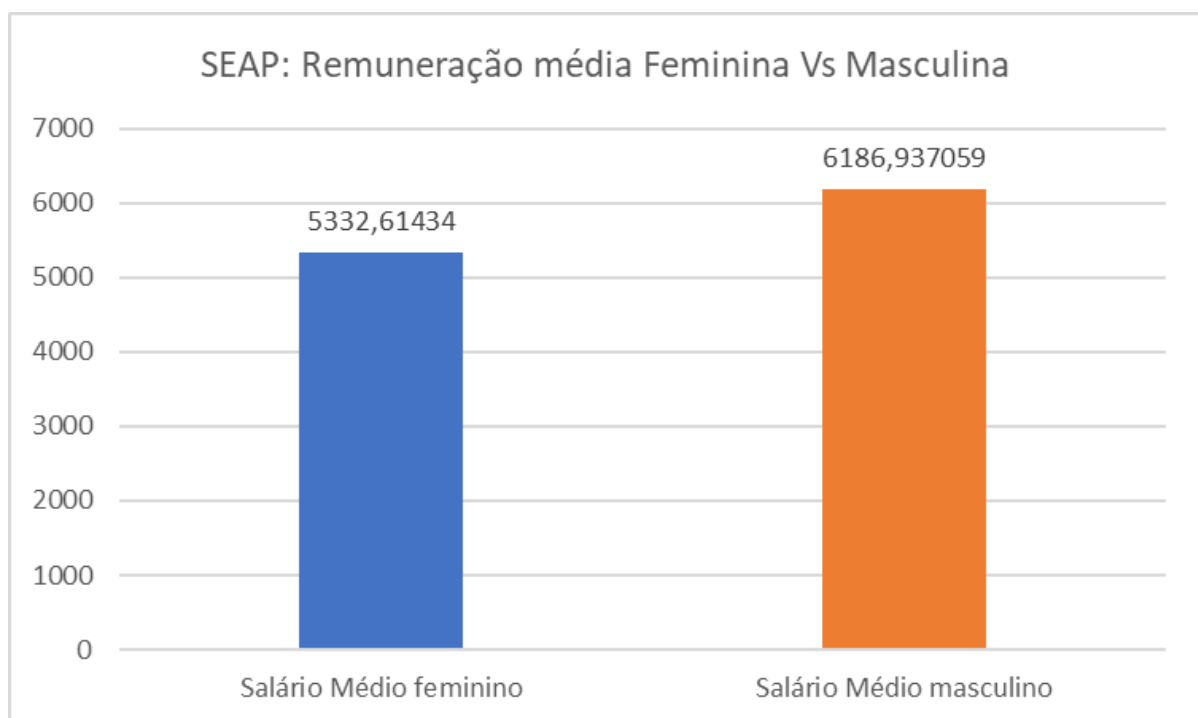
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEAB, COM **Outliers** no gráfico em questão.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEAB, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

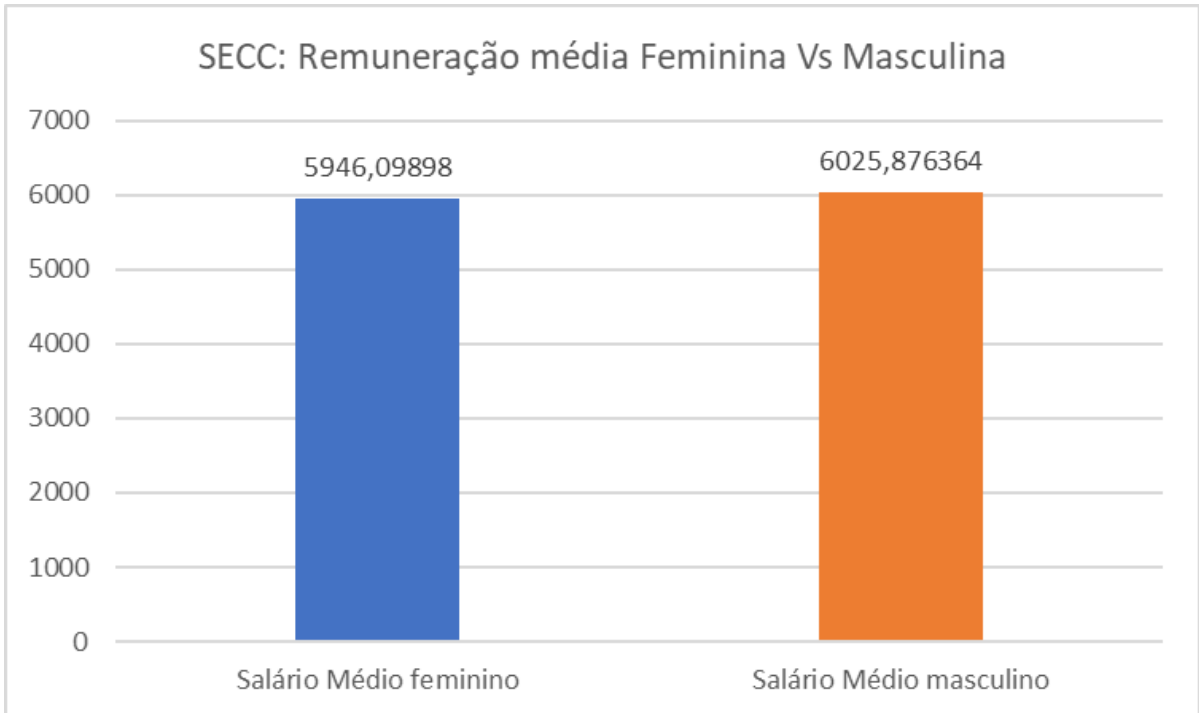
A SEAB claramente, ao analisarem-se os gráficos acima e a desigualdade quantitativa, é um mau exemplo integral no quesito de igualdade de gênero sob aspectos objetivos, uma vez que a diferença entre as médias salariais é de **R\$ 1409,49** (Com *Outliers*) e **R\$ 1056,54** (Sem *Outliers*), além de atribuir os super salários, fora do padrão dos demais, exclusivamente aos homens. Arrematando o cenário desastroso, a Secretaria de Agricultura e Abastecimento do Paraná contrata duas vezes mais homens que mulheres em seus quadros de servidores comissionados, fato que exalta não só uma desigualdade objetiva, mas, assim como no DETRAN, reafirma indiretamente um estigma preconceituoso em relação às mulheres, desta vez em relação à falta de habilidades delas com assuntos do campo e agricultura.

SEAP - Secretaria de Administração e Previdência

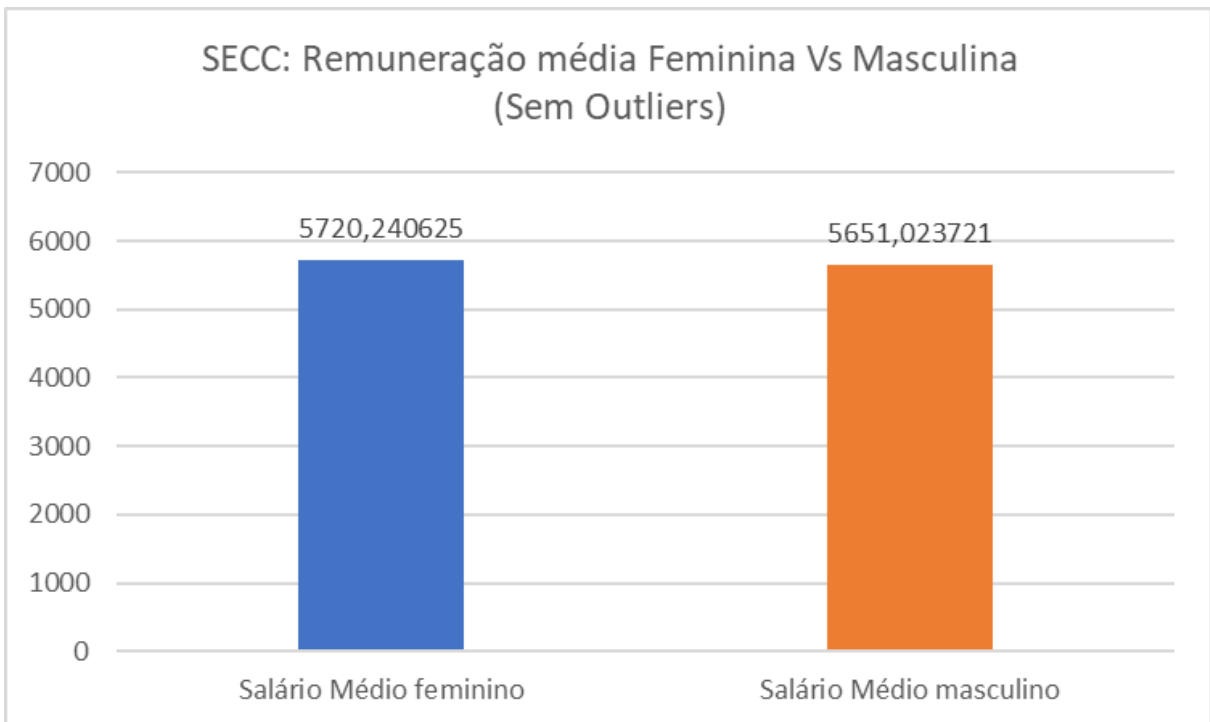


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEAP, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Esta Secretaria, com R\$854,32 de diferença entre as médias salariais, valor relativamente menor que as demais siglas, detêm um cenário diferente da maioria das instituições aqui listadas, uma vez que existem 53 mulheres comissionadas contra 34 homens, revelando uma valorização, ao menos de empregabilidade às mulheres, porém mesmo assim sustentado a diferença salarial em benefício dos homens, fato que pode ser justificado pelo número maior de mulheres. Sendo assim, não há uma identificação clara de desigualdade objetiva nesta Secretaria, ressaltando o valor razoável da diferença salarial.

SECC - Secretaria de Estado da Comunicação Social e da Cultura

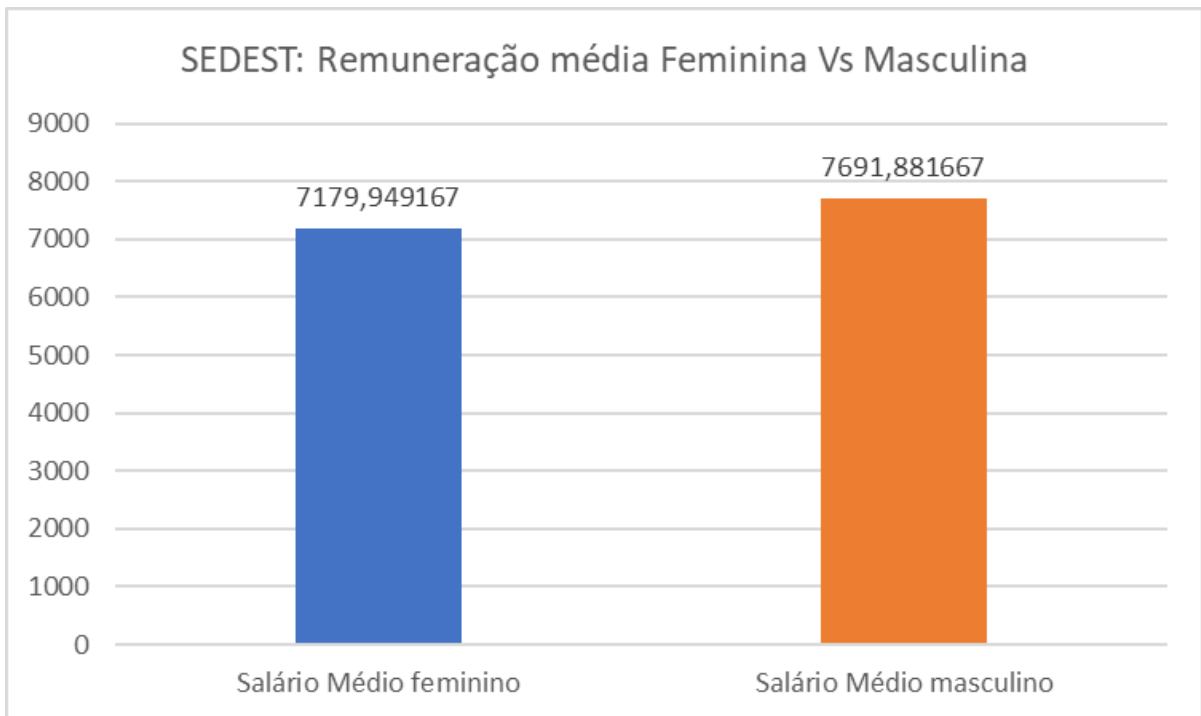
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SECC, COM **Outliers** no gráfico em questão.



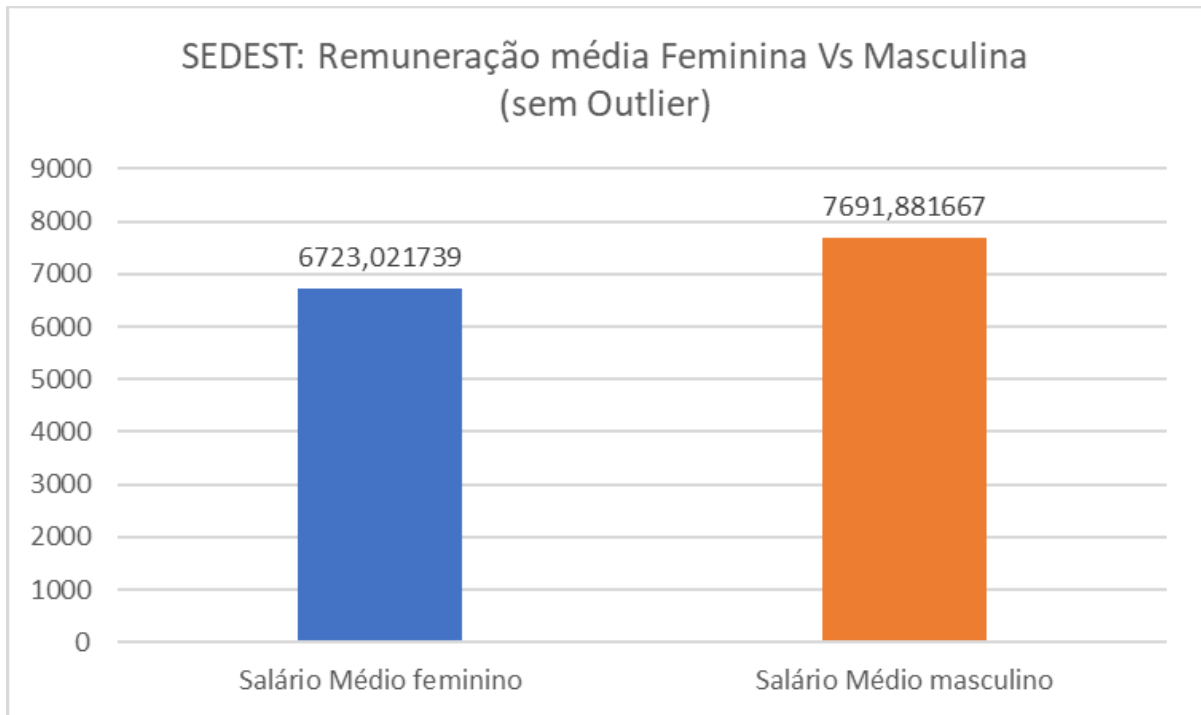
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SECC, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Destoando das demais Secretarias, a S.E.C.C estabelece um cenário ideal de igualdade objetiva entre homens e mulheres comissionados, ainda mais que esta é a modalidade de contratação mais presente na Secretaria, evidenciando uma atenção clara a esta proporcionalidade de remuneração e na hora da contratação destes servidores. Em adendo, evidencia-se que inclusive, os salários *Outliers* também são distribuídos igualmente entre os gêneros.

SEDEST - Secretaria De Estado Do Desenvolvimento Sustentável E Turismo

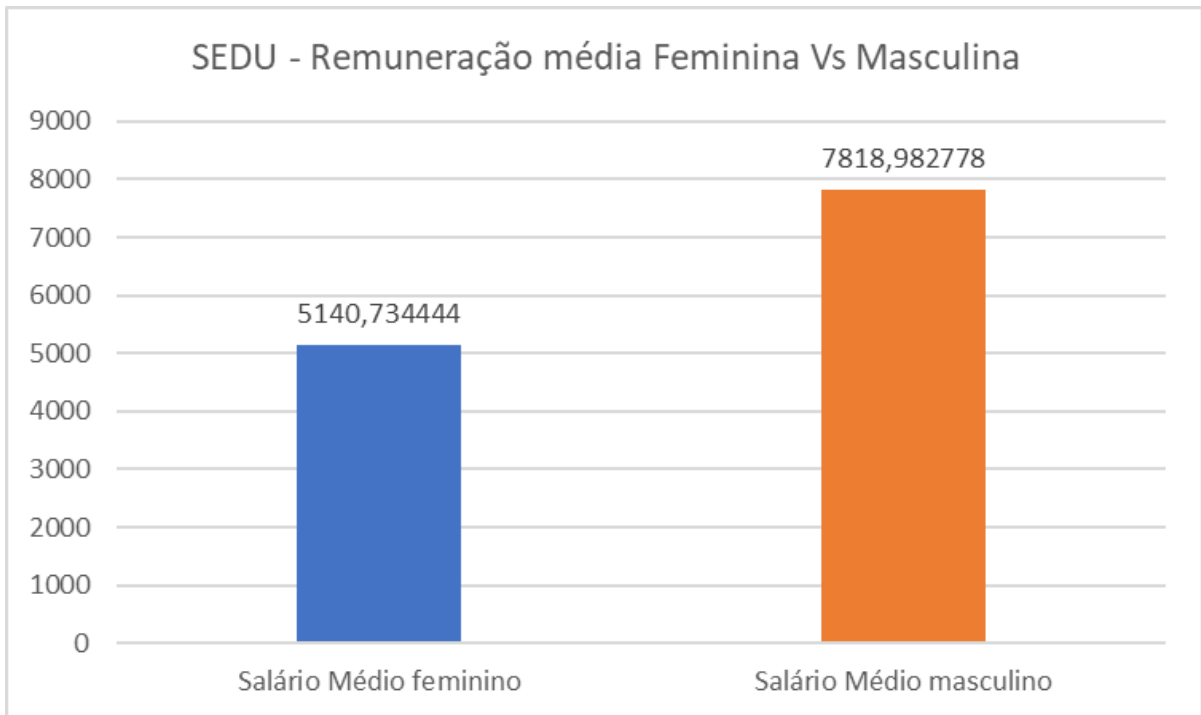


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UNESPAR, COM **Outliers** no gráfico em questão.



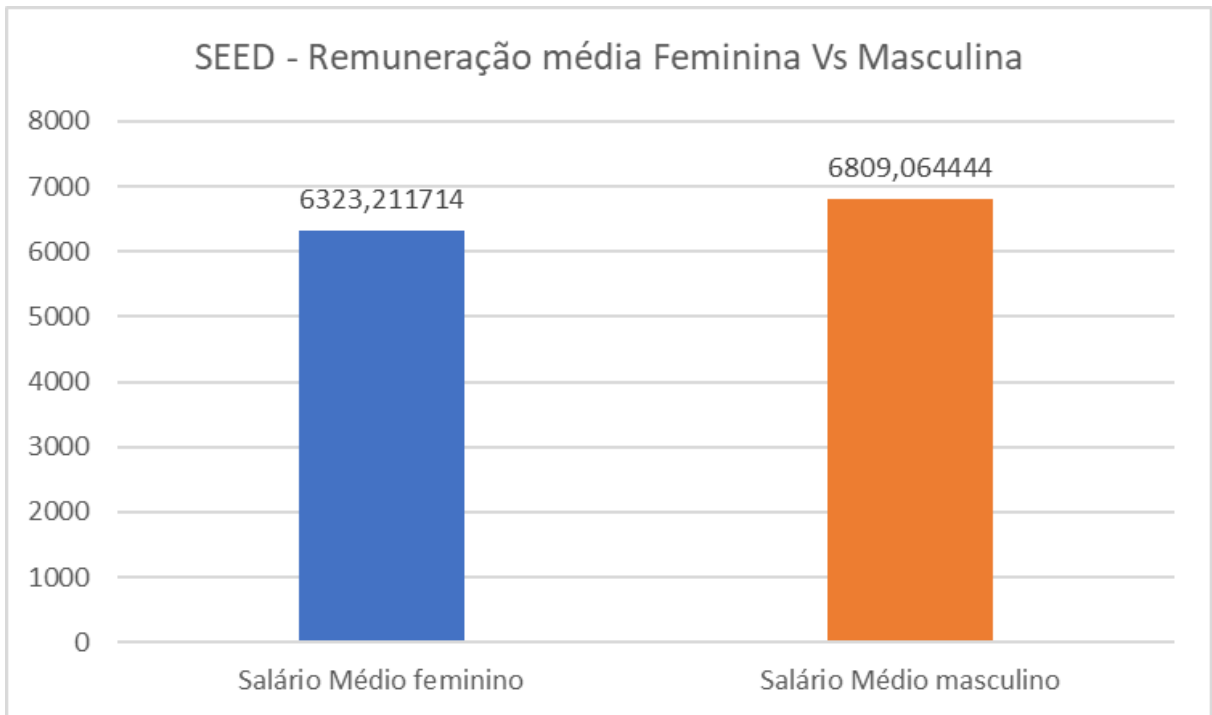
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UNESPAR, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Nesta Secretaria, um cenário curioso pode ser identificado, pois mesmo a maioria dos comissionados sendo mulheres (24) e os salários *Outliers* também atribuídos totalmente às mulheres, o salário médio feminino continua, em média, inferior ao masculino. Evidenciando assim, uma distribuição desigual dos cargos médios ao colocarem a maioria dos homens em cargos relativamente superiores aos das mulheres, por exemplo DAS-1 majoritariamente aos homens e 1-C para as mulheres, cargos que não detêm diferença remuneratória muito gritante, porém na análise média beneficia os homens.

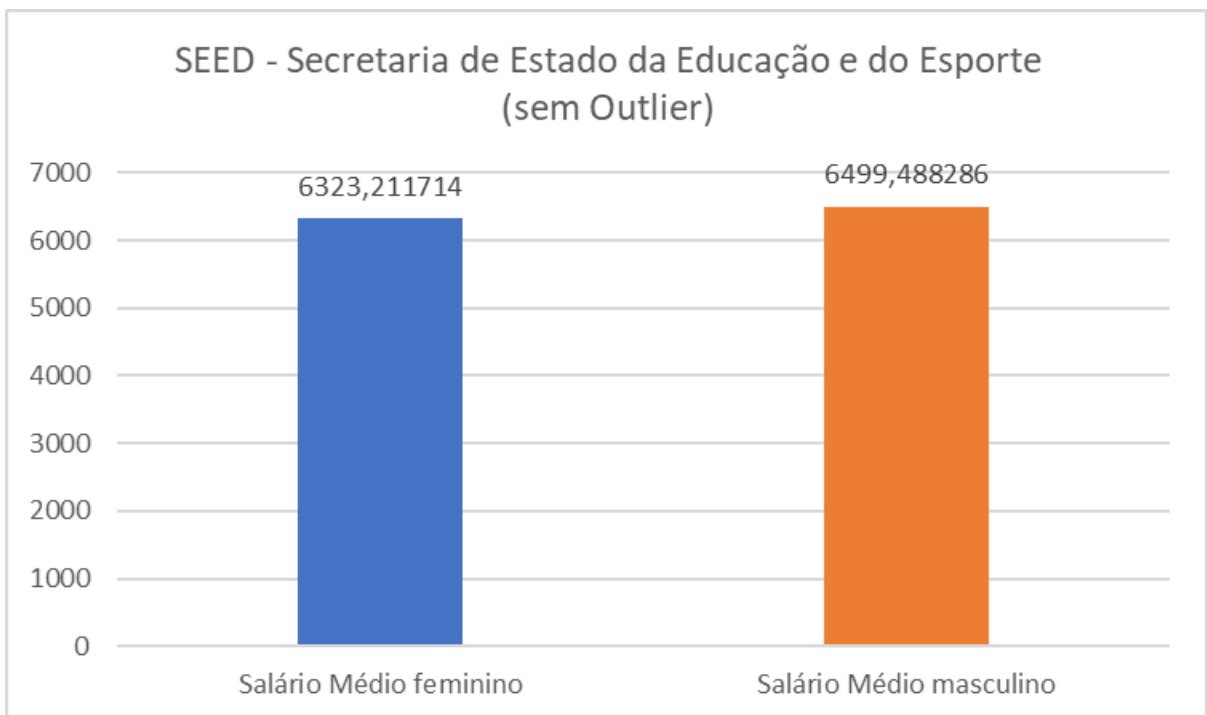
SEDU - Secretaria De Estado Do Desenvolvimento Urbano Obras Públicas

Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEDU, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Nesta Secretaria, localizada no Palácio das Araucárias, a diferença salarial é o que mais impressiona, revelando um cenário não só de desigualdade tácita, mas escancarada e injustificável, uma vez que dentre 27 servidores comissionados, 18 são homens e 9 mulheres, e os maiores salários que por pouco não são *Outliers* são atribuídos somente aos homens e a única pessoa que é remunerada abaixo dos 2 (dois) mil reais é uma mulher. Revelando um cenário que seleciona mulheres no máximo para cargos de assessoramento e deixa exclusivamente para os homens cargos de mais alta hierarquia, sem pudor em contratar uma mulher com um salário desproporcionalmente inferior a qualquer outra pessoa.

SEED - Secretaria De Estado Da Educação e Do Esporte

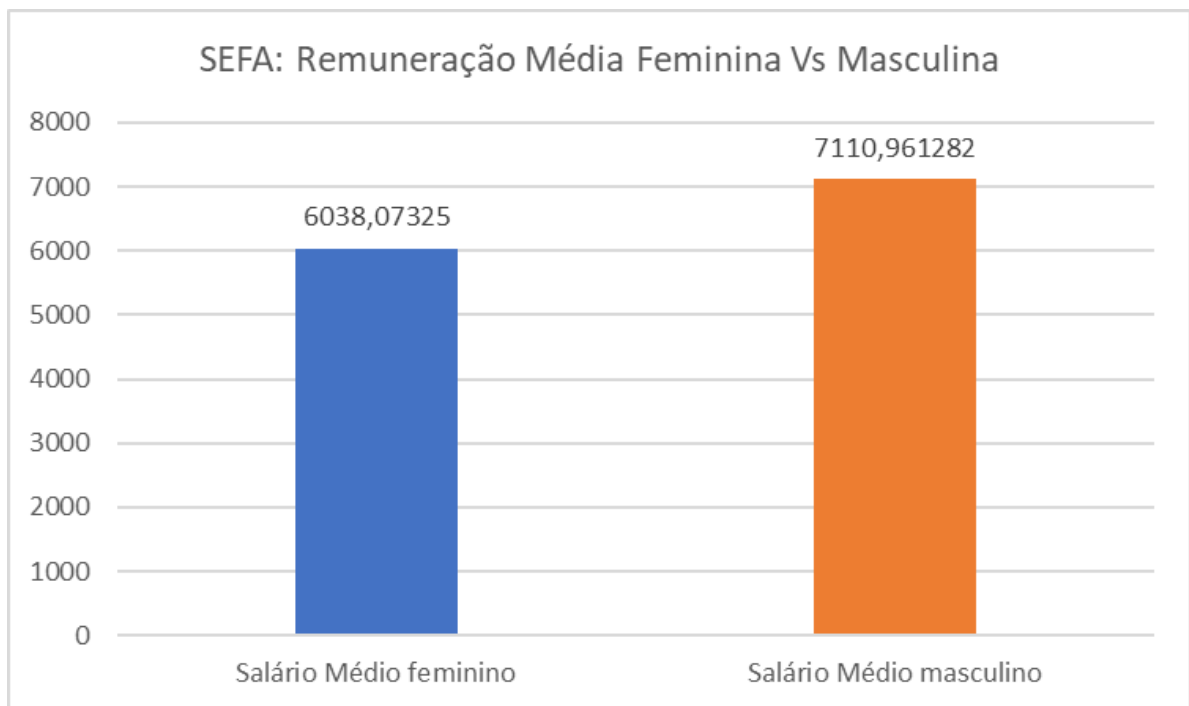
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEED, COM **Outliers** no gráfico em questão.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEED, COM **Outliers** no gráfico em questão.

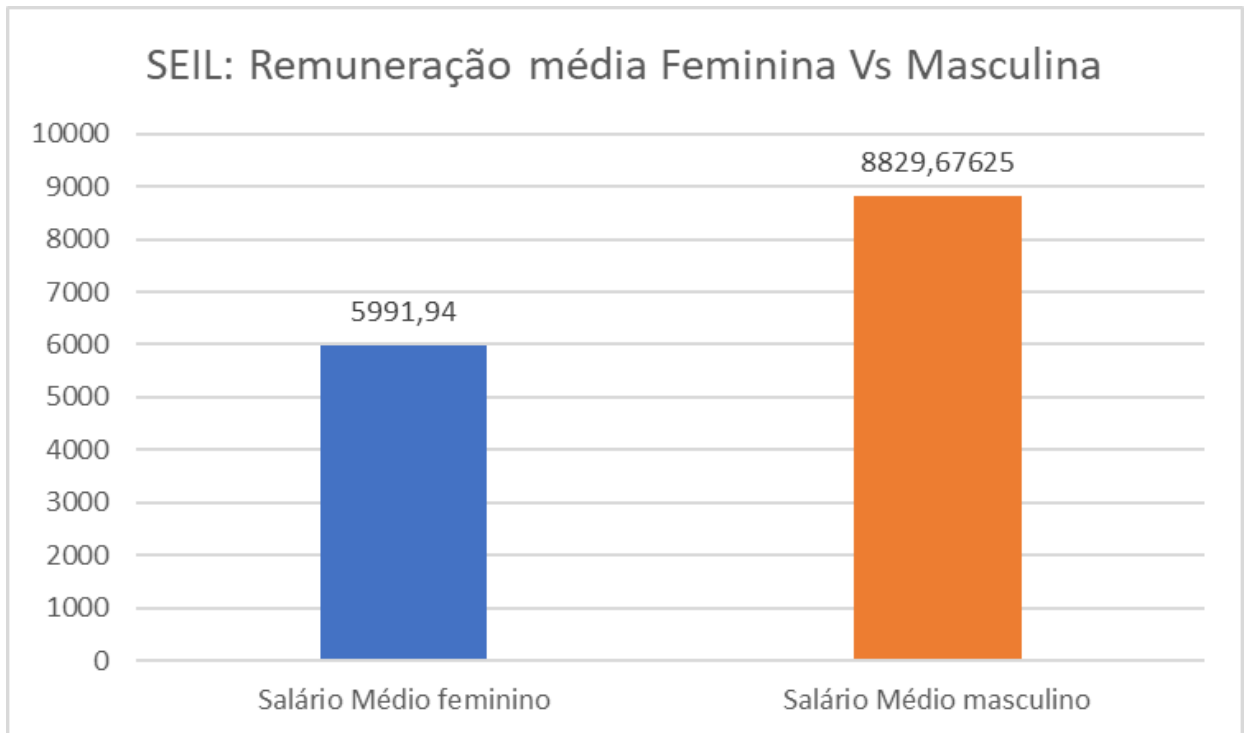
O comportamento da Secretaria de Educação e Esporte é proporcional, a não ser pela atribuição dos cargos com remunerações *Outliers* exclusivamente aos homens conforme é observado nos gráficos acima. Além disso, a quantidade é proporcional entre os contratados sob regime de comissão. Com isso, não há que se destacar esta instituição como um fator relevante para o cenário geral de desigualdade de gênero, ressalvada a atribuição exclusivos super salários aos homens.

SEFA - Secretaria da Fazenda do Estado do Paraná



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEFA, não se verifica *Outliers* na amostra em questão.

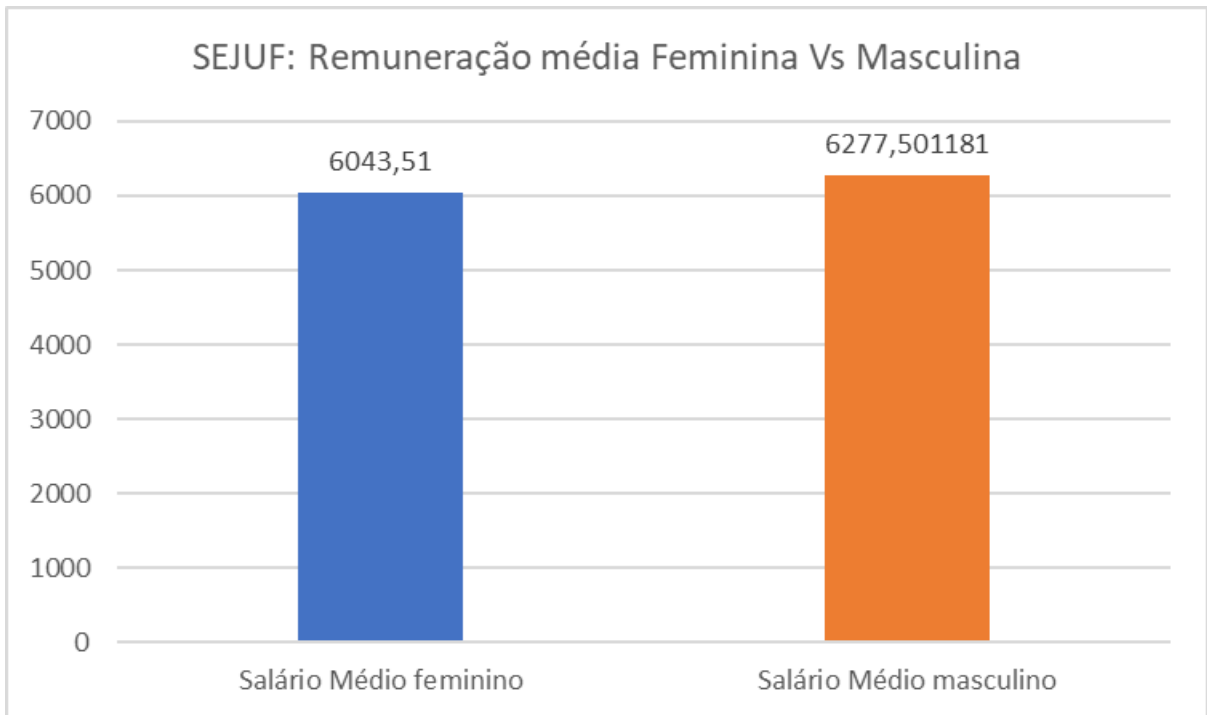
Na Secretaria da Fazenda, a diferença entre os salários médios se estabelece na média entre as demais siglas, R\$1072,88 reais, contribuindo para o cenário de desigualdade apenas neste quesito, já que em distribuição quantitativa é praticamente igual, 39 homens e 40 mulheres, e não existem salários *Outliers* dentre comissionados.

SEIL - Secretaria de Infraestrutura e Logística

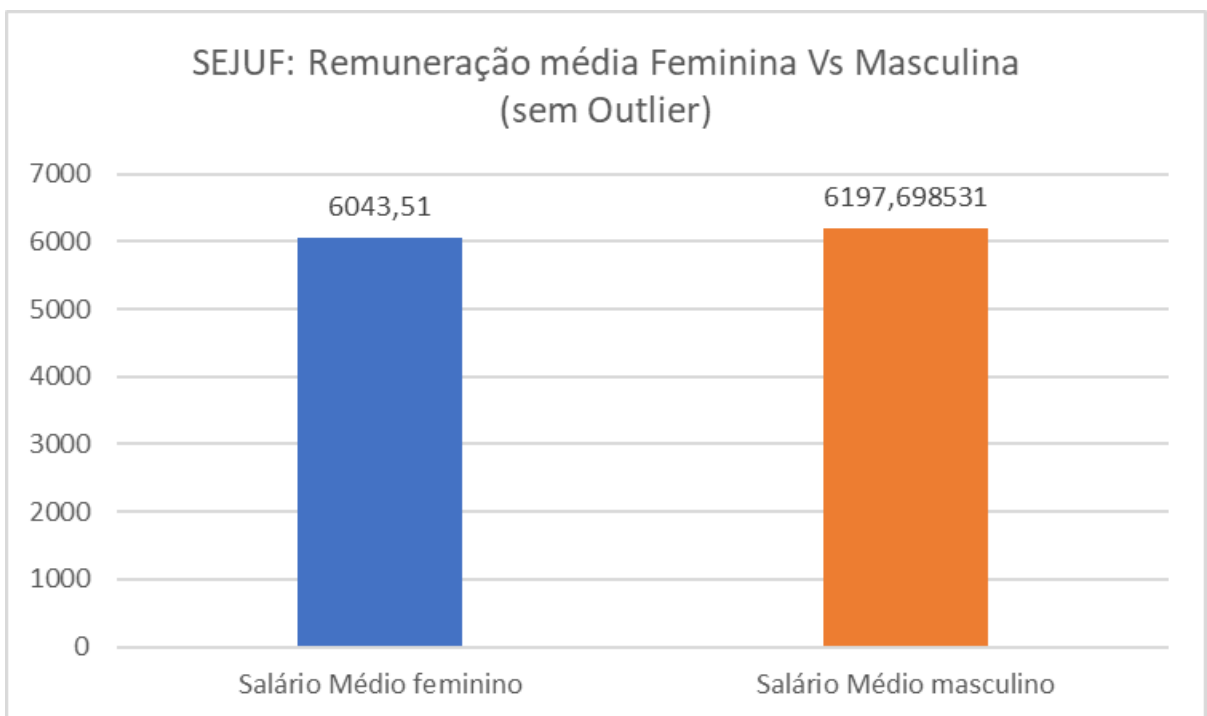
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEIL, não se verifica **Outliers** na amostra em questão.

Responsável pela administração e investimentos em Logística e na Infraestrutura dos bens públicos do estado do Paraná, através de atos normativos e políticas públicas, a SEIL infelizmente, ressaltando ser uma Secretaria com poucos comissionados (21), atribui aos servidores homens todos os cargos com altas remunerações (DAS-4 ou superiores), deixando para maioria feminina, 13 mulheres, os cargos com remuneração média.

SEJUF - Secretaria da Justiça Família e Trabalho



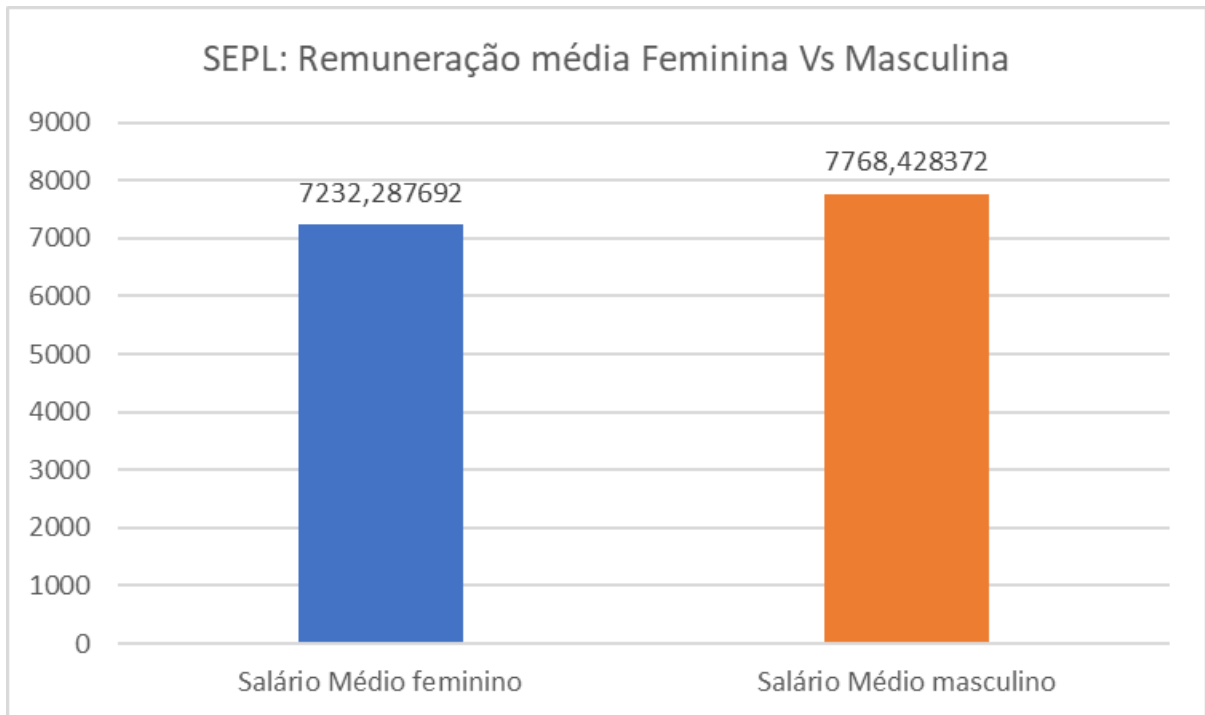
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEJUF, COM **Outliers** no gráfico em questão.



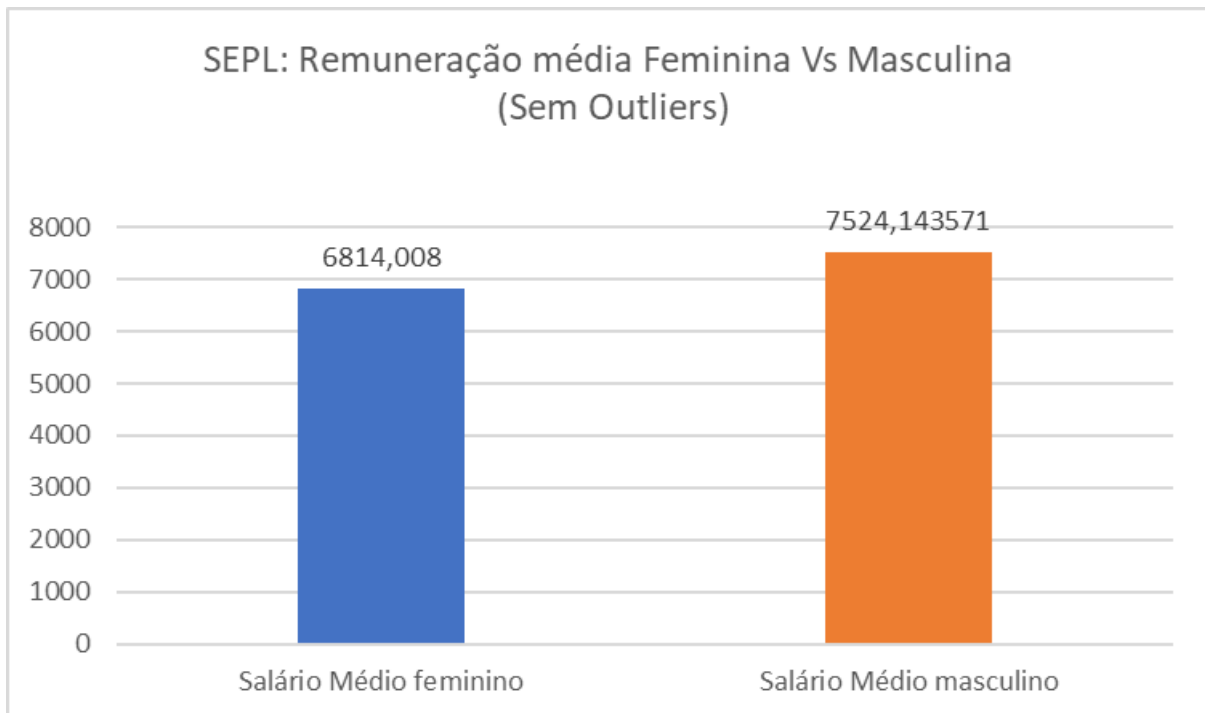
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEJUF, COM **Outliers** no gráfico em questão.

A SEJUF, Secretaria chefiada atualmente por um Deputado Federal, sendo uma instituição de viés majoritariamente político, contrata hoje em sua maioria servidores comissionados para dar operação as suas atividades, nos mais diversos departamentos e Grupos Setoriais, sendo eles de atividades finalísticas, prestação de serviços diretamente à população (Política do Trabalho, Geração Renda, Idoso, Mulheres, PCDs, etc..) ou de serviços administrativos e financeiros. No entanto, por mais que exista este desvirtuamento da razão legal para contratação de servidores comissionados, a distribuição quantitativa entre homens e mulheres é relativamente proporcional (144 homens e 126 mulheres) e a diferença entre os salários médios não é significativa em termos gerais.

SEPL - Secretaria de Estado do Planejamento e Projetos Estruturantes



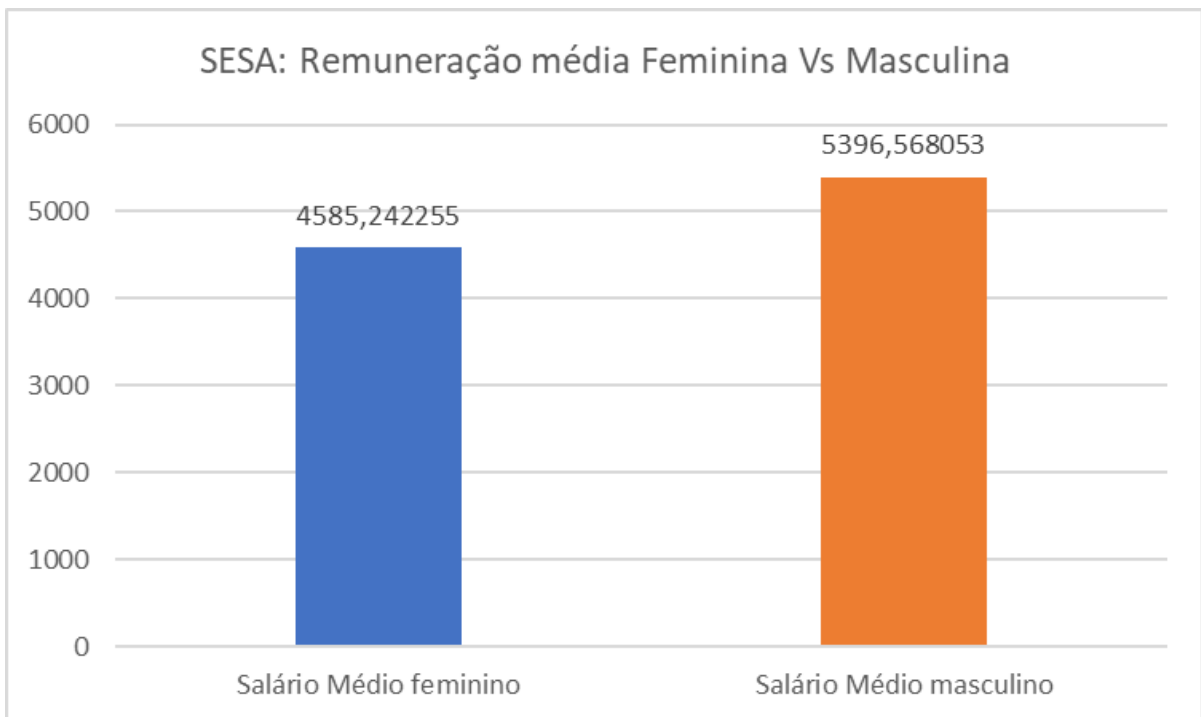
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEPL, COM **Outliers** no gráfico em questão.



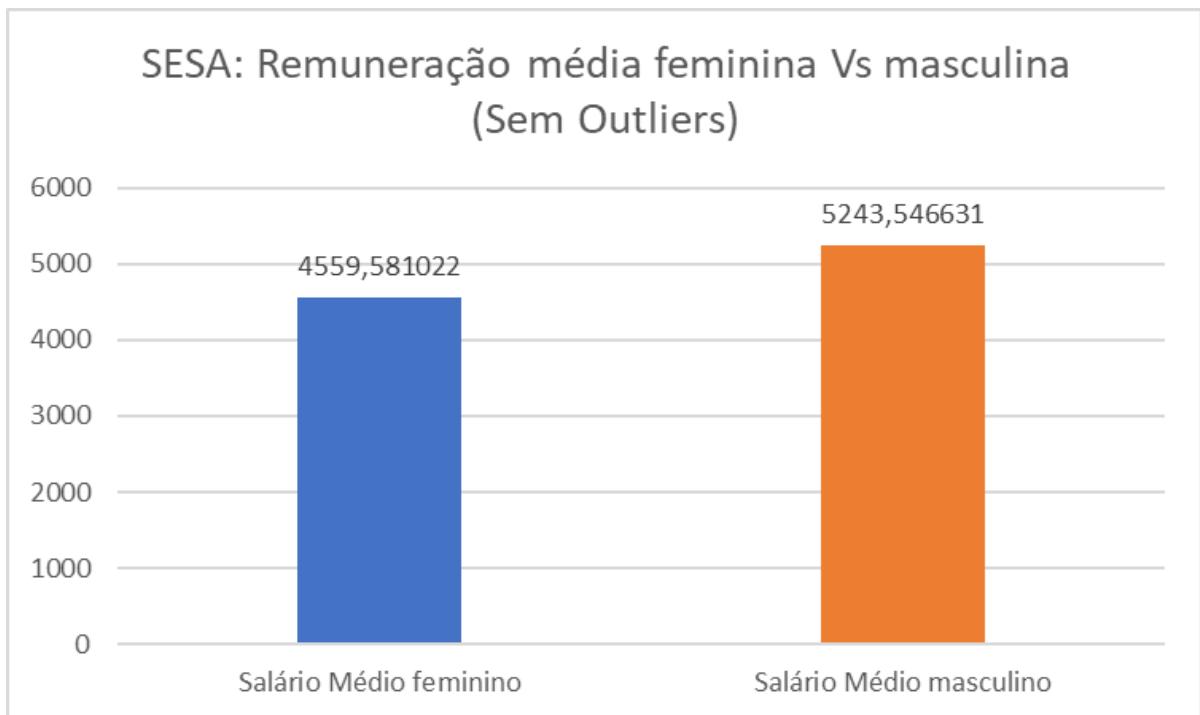
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SEPL, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Nesta Secretaria, inicialmente destaca-se que a distribuição dos salários *Outliers* está entre um homem e uma mulher, sendo desconsideráveis para a análise em questão. A seguir vê-se que há distribuição quantitativa desproporcional em benefício ao público masculino (43) em razão das mulheres (26), por mais que a diferença entre as médias salariais seja pequena em relação ao comportamento das demais siglas. Tendo assim, a SEPL contexto que contribui de forma relativa ao cenário da desigualdade aqui estudado.

SESA - Secretaria de Estado da Saúde

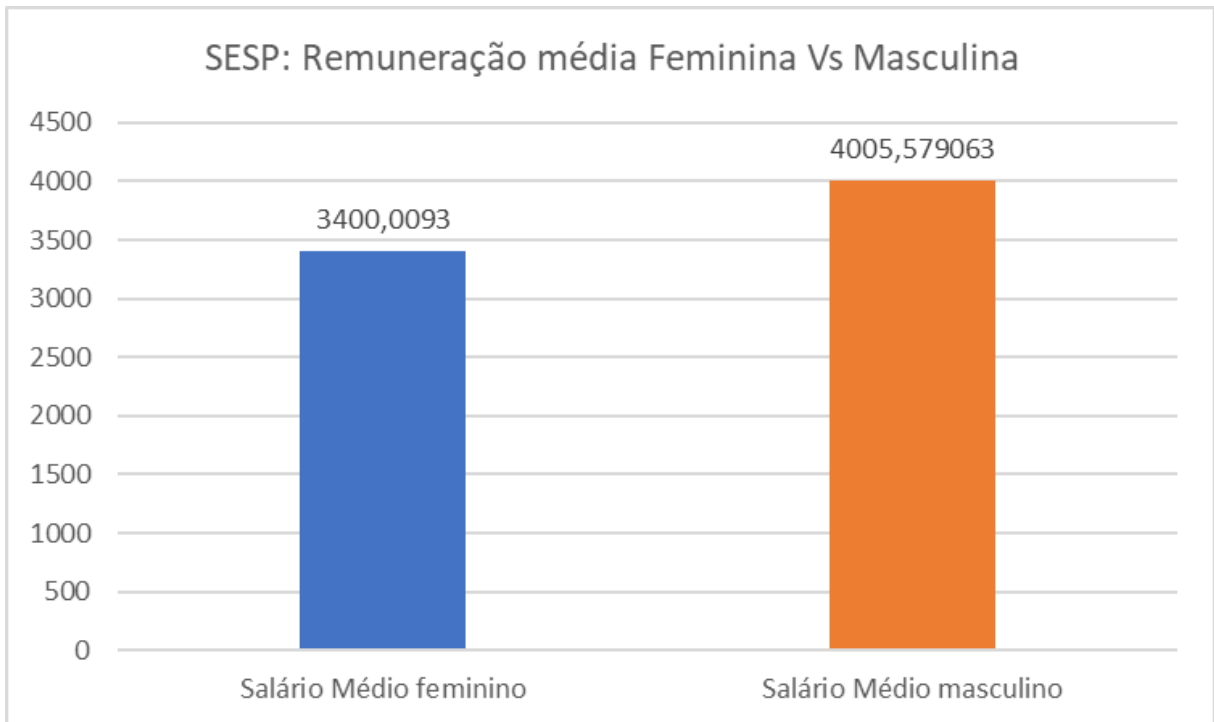


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SESA, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

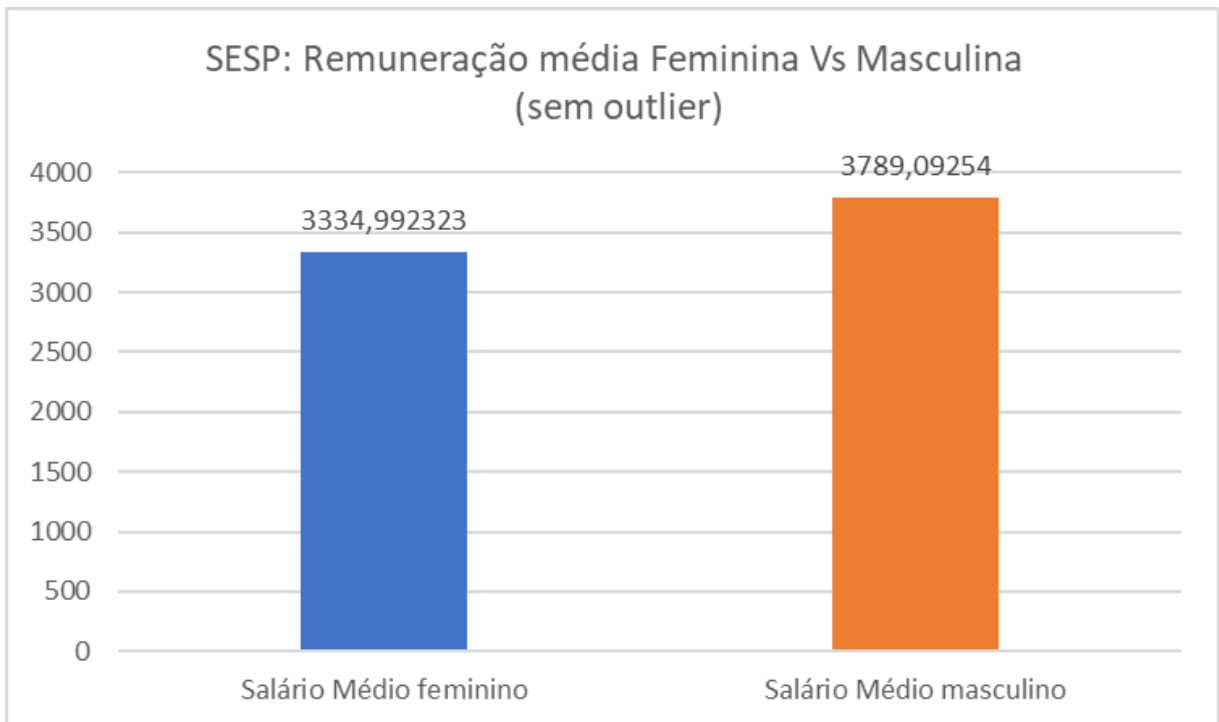


Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SESA, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Na SESA, Secretaria da Saúde, onde a maioria dos servidores é contratado sob outros regimes (Processo seletivo Simplificado - PSS ou Concurso Público), a quantidade de comissionados ainda é grande em relação a outras instituições, por questões de necessidades administrativas e Gestão financeira, uma vez que é uma das Secretarias com maior orçamento no estado. Continuando, a distribuição quantitativa é desproporcional, porém em favor das mulheres (275) e desfavor dos homens (190). Porém, como evidenciado em outra Secretaria, por mais que haja maior número de comissionadas a média salarial ainda é favorável aos homens em **R\$ 693,96**. Revelando que ainda que com uma amostra significativa de servidores a média ainda favorece aos homens, sem possibilidade de utilização do argumento apontado em outras Secretarias em relação a pouca quantidade de comissionados em um cenário majoritário de concursados. Desta forma, indica-se um problema de desfavorecimento das mulheres comissionadas na indicação a cargos de mais alta remuneração, mesmo estas sendo em maior número.

SESP - Secretaria de Segurança Pública

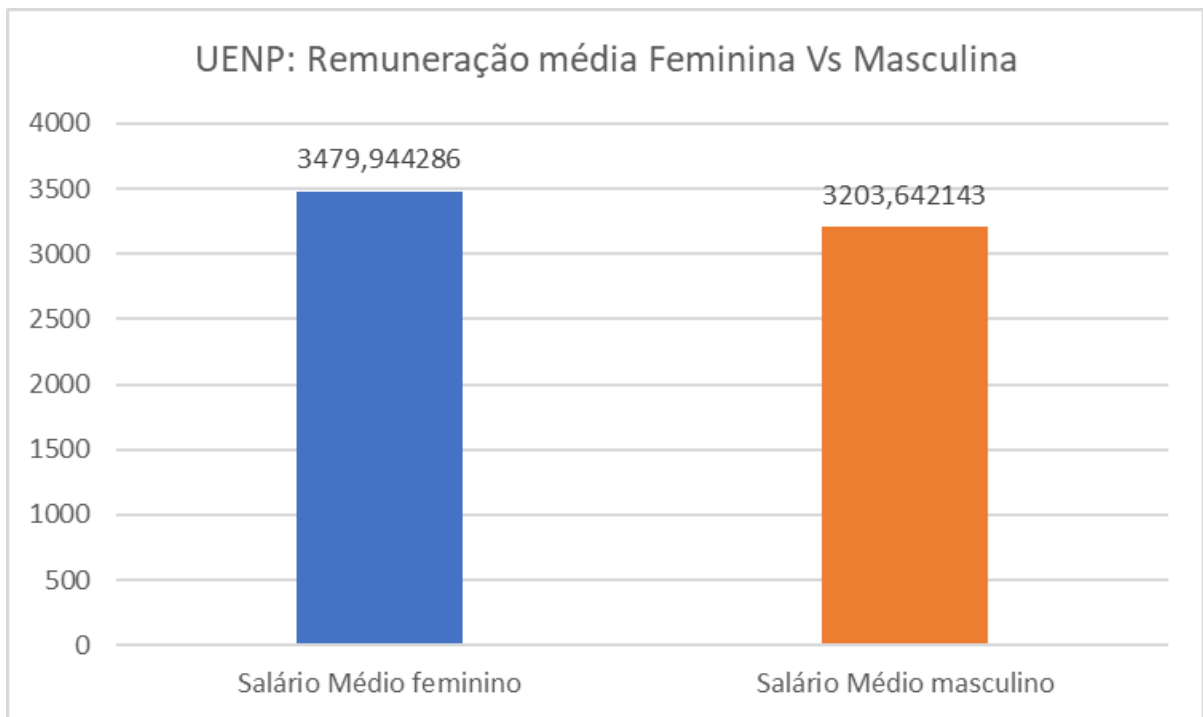
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SESP, COM **Outliers** no gráfico em questão.



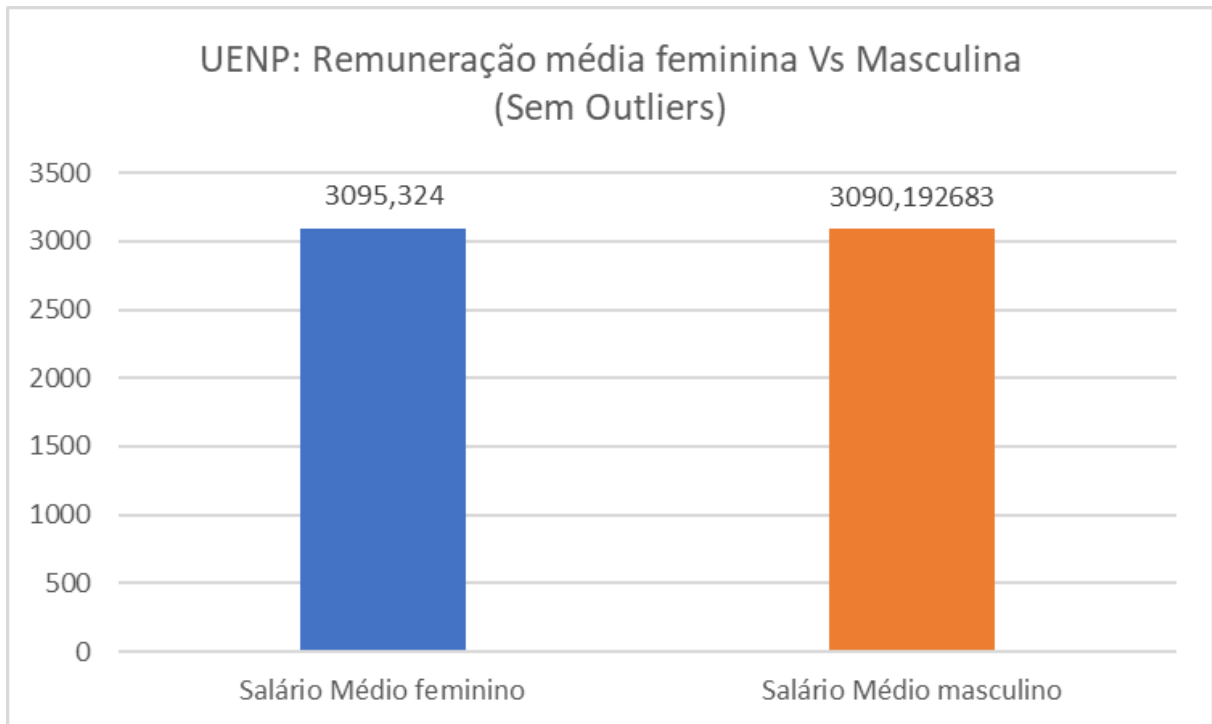
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na SESP, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Na SESP, Secretaria de Segurança Pública, o cenário é disruptivo e similar a Secretaria de Comunicação e Cultura, uma vez que são contratada mais mulheres (100) em relação aos homens (64) em cargos de comissão, por mais que diferença salarial ainda seja desfavorável, mas ao menos é pequena em relação a outras Secretarias. Revelando assim, que por pouco a SESP não se configura como uma sigla que ajuda a reduzir o cenário de desigualdade objetiva analisada neste artigo.

UENP - Universidade Estadual do Norte do Paraná



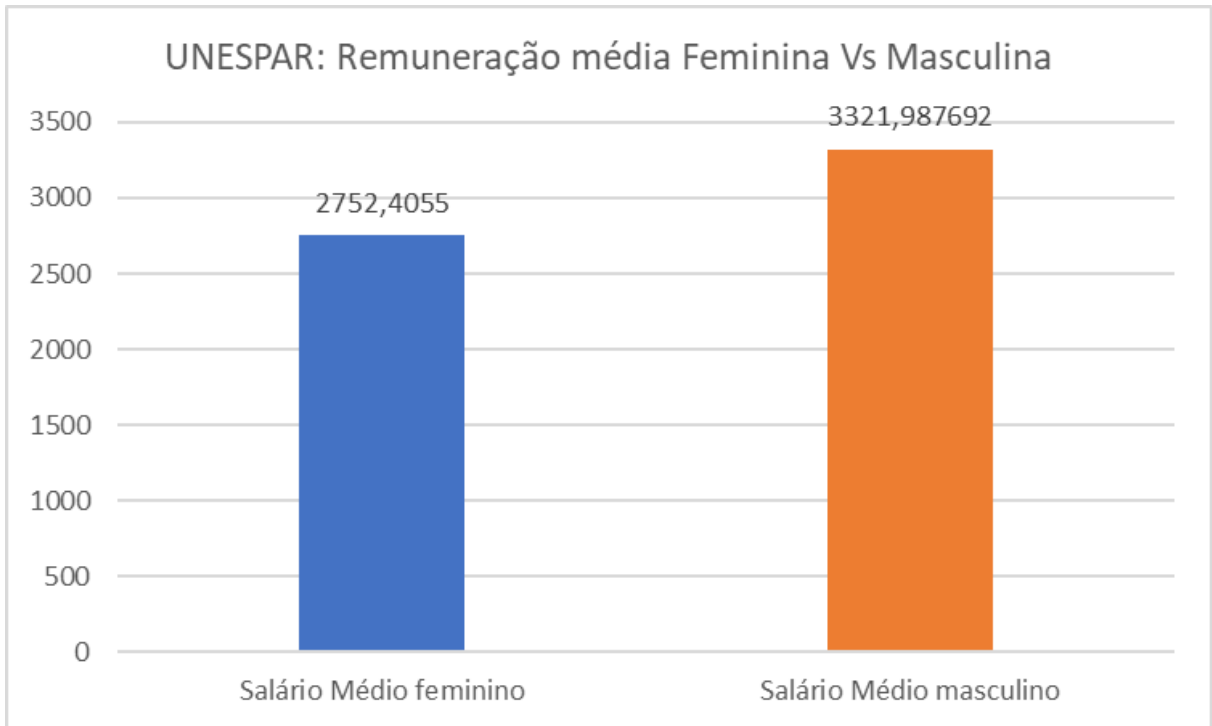
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UENP, COM **Outliers** no gráfico em questão.



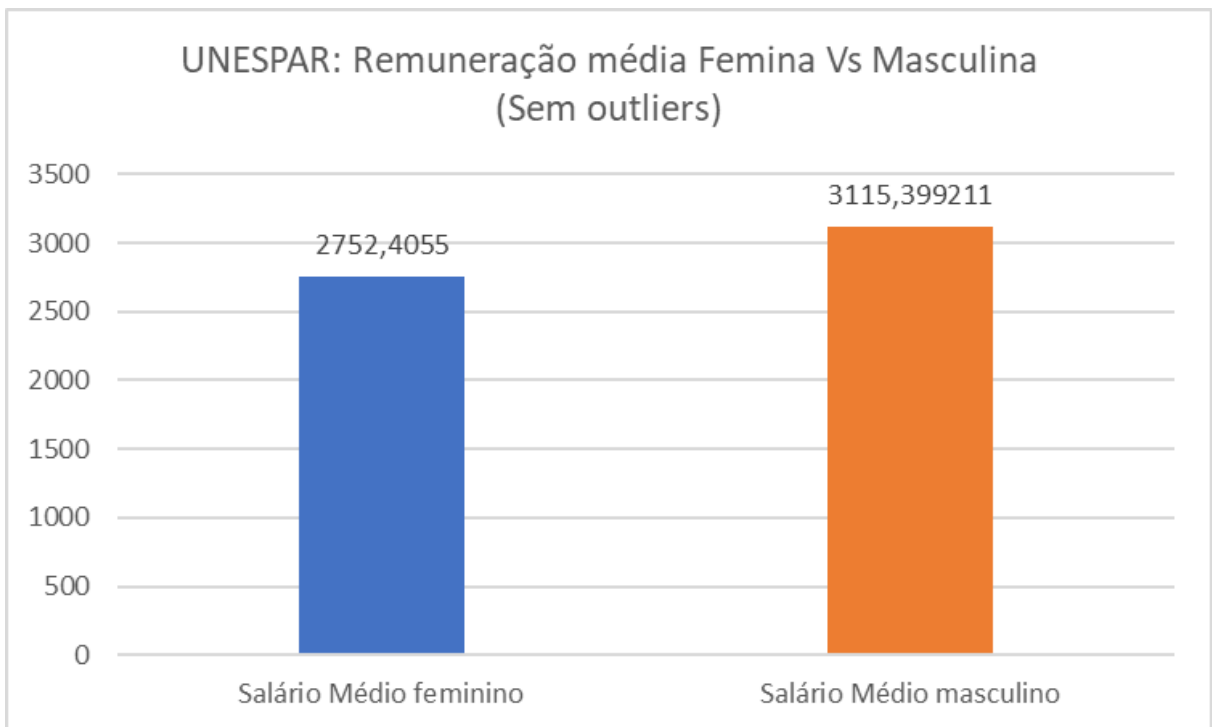
Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UNESPAR, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Na UENP, no caminho da SECC, privilegia a posição da mulher, estabelecendo igualdade entre a remuneração média entre gêneros, porém prejudica sua posição ao contratar 2 (duas) vezes menos mulheres comissionadas em seus quadros funcionais.

UNESPAR - Universidade Estadual do Paraná (EMBAP; FAFI-UV, FAFIPA, FAFIPAR, FAP, FECEA E FECILCAM)



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UNESPAR, COM **Outliers** no gráfico em questão.



Legenda: Gráfico Demonstrativo da diferença média do salário dos comissionados próprios sob a perspectiva de gênero na UNESPAR, SEM **Outliers** no gráfico em questão.

Analisando a distribuição salarial entre os comissionados homens e mulheres da UNESPAR, os quais estão distribuídos em diversos campus da Universidade no Paraná, verifica-se que os salários OUTLIERS (Z-value superior a 3) são atribuídos exclusivamente aos homens, comportamento que se definiu como majoritário entre as Instituições analisadas no artigo. Sendo assim, além da média salarial dos homens comissionados nesta instituição ser superior ao das mulheres, existe uma “casta” de servidores sem vínculo estável com o estado, possivelmente por obterem prestígio político, que recebem valores muito acima dos demais comissionados. Configurando assim uma valorização desproporcional a alguns servidores, o que em si não seria problemático, uma vez que existem cargos com suposta responsabilidade e importância decisiva superior, porém no momento que estes são atribuídos exclusivamente aos homens, ainda que em um contexto reduzido de servidores (79 comissionados da UNESPAR), é evidenciado indícios de desigualdade de tratamento entre gênero. Lembrando ainda que a distribuição em quantidade de comissionados homens e mulheres na UNESPAR é proporcional, 40 homens e 39 mulheres, o que não justificaria por si só a escolha apenas de homens para os cargos mais bem remunerados, ainda que esta justificativa evidenciasse um problema ainda maior de não contratação de mulheres, fato a ser identificado em outras instituições.