**9.** Os autores devem enviar um texto, em arquivo suplementar, contendo entre 150 e 200 palavras, endereçado ao Editor (não será publicado), informando sobre **a relevância** do seu trabalho.

O setor público, por muito tempo, pareceu ser um meio mais igualitário e propício às carreiras das mulheres, em virtude da maior transparência em seus processos de seleção de pessoal, da isonomia de vencimentos para cargos com atribuições iguais e da estabilidade no emprego para os funcionários sob o vínculo estatutário. Este trabalho mostra que, na prática, a função pública não oferece as mesmas oportunidades aos dois sexos. Por um lado, as carreiras e áreas do emprego público em que as mulheres estão alocadas ou que elas procuram espontaneamente são menos valorizadas. Por outro, mesmo considerando servidores equivalentes ― isto é, com mesma escolaridade, idade, no mesmo ramo de atividade econômica e área do emprego público, ― verifica-se, tal como no setor privado, um diferencial salarial pronunciado por sexo.

São identificados os fatores que contribuem para o hiato de rendimento bruto entre os sexos, investigando em que medida ele pode ser atribuído às diferenças nas dotações produtivas médias de homens e mulheres ― como idade e escolaridade ―, e em que medida ele está associada ao retorno a esses atributos, ou seja, ao modo como eles são valorados e remunerados, que varia a depender do sexo do indivíduo. A análise mostra, ainda, como se comportou essa desigualdade salarial ao longo do período 2002-2015.

**10. Declaração de Importância**: Os autores devem, obrigatoriamente, enviar uma breve declaração (Declaração de Importância) sobre o significado de sua pesquisa. Ela deverá ser escrita para um público em nível de graduação e limitada a 120 palavras. Será revisada pelos pares, junto com o artigo e será incluída na apresentação inicial. A Declaração de Importância terá que abordar os seguintes aspectos: a novidade e o significado do trabalho em relação à literatura existente; o impacto científico e o interesse para os leitores.

Este trabalho mostra que uma das características mais arraigadas do mercado de trabalho brasileiro ― o diferencial salarial por sexo ― é também observada no setor público: as servidoras auferem rendimentos brutos, em média, 25% menores que seus colegas, não obstante o fato de serem mais escolarizadas que eles.

Boa parte dos ocupados no setor público é selecionada mediante concurso público. Embora essa peculiaridade iniba práticas discriminatórias no momento da contratação, ela não impede que, ao longo da carreira profissional, desigualdades salariais se acumulem entre os sexos. Este estudo mostra, de maneira inédita, quais fatores contribuem para essa desigualdade salarial e como esse hiato de rendimento se comportou ao longo do período 2002-2015.