

TETO DE VIDRO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO ESTUDO COMPARATIVO DOS PEQUENOS NEGÓCIOS COM AS MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS DO BRASIL

Jaqueline Moraes
Tomaz Back Carrijo
Maria Eduarda Campello
Juliana Borges Vaz¹

RESUMO: Este artigo trata do fenômeno do teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. Para estudar esse fenômeno, este artigo se utiliza dos dados não identificados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, sendo, portanto, analisados vínculos formais de trabalho, não abrangendo os contratos informais de trabalho. Serão estimadas as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança na comparação com as chances dos homens. Ademais, serão consideradas algumas variáveis que impactam nas chances, como o porte da empresa em que trabalham (pequenos negócios ou médias e grandes empresas – MGE), o grau de instrução, a raça/cor, a faixa etária, o tempo no emprego, se a empresa faz ou não a opção pelo Simples Nacional, o setor de atividade e a região do país. Para além de agregar de modo geral, essas mesmas estimativas serão calculadas considerando, em específico, o universo dos pequenos negócios e o universo das MGE, já que este estudo busca traçar um comparativo entre os dois portes agregados.

PALAVRAS-CHAVE: mercado de trabalho formal; teto de vidro; pequenos negócios; ocupações femininas.

Introdução

Glass ceiling, que em português se traduz como “teto de vidro”, é um fenômeno que faz alusão a barreiras invisíveis dentro do mercado de trabalho, que acabam por impedir que mulheres ocupem posições de liderança dentro das empresas, ou escrito de outra forma, que impedem as mulheres de ocupar posições em níveis hierárquicos em cargos de alto escalão e até mesmo de receberem maiores salários. Esse termo foi cunhado e ganhou notoriedade nos

anos 80.

No entanto, apesar de vir do passado e das questões terem evoluído, o teto de vidro ainda é um fenômeno que pode ser notado no mercado de trabalho. Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), a participação feminina no emprego na alta e média gerência² chega a 38,3% no Brasil de 2022. Ou seja, ainda não há um equilíbrio entre homens e mulheres dentro da distribuição dos cargos de liderança, indicando que os empecilhos e as barreiras invisíveis ainda existem.

Para estudar esse fenômeno, este trabalho se utiliza dos dados não identificados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, de todos os trabalhadores que possuíam vínculo ativo em 31 de dezembro de 2021, que tinham remuneração em dezembro do mesmo ano diferente de zero e menor ou igual a R\$19.598,23 (valor que define o 99º percentil, sendo considerados, portanto, *outliers*). Aqui, portanto, estão sendo analisados vínculos formais de trabalho, não abrangendo os contratos informais de trabalho.

Para cumprir com o objetivo de agregar na discussão sobre o teto de vidro no mercado de trabalho brasileiro, serão estimadas as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança na comparação com as chances dos homens. Ademais, serão consideradas algumas variáveis que impactam nas chances, como o porte da empresa em que trabalham (pequenos negócios ou médias e grandes empresas – MGE), o grau de instrução, a raça/cor, a faixa etária, o tempo no emprego, se a empresa faz ou não a opção pelo Simples Nacional, o setor de atividade e a região do país.

Para além de agregar de modo geral, estas mesmas estimativas serão calculadas considerando, em específico, o universo dos pequenos negócios e o universo das MGE, já que este estudo busca traçar um comparativo entre os dois portes agregados.

Metodologia

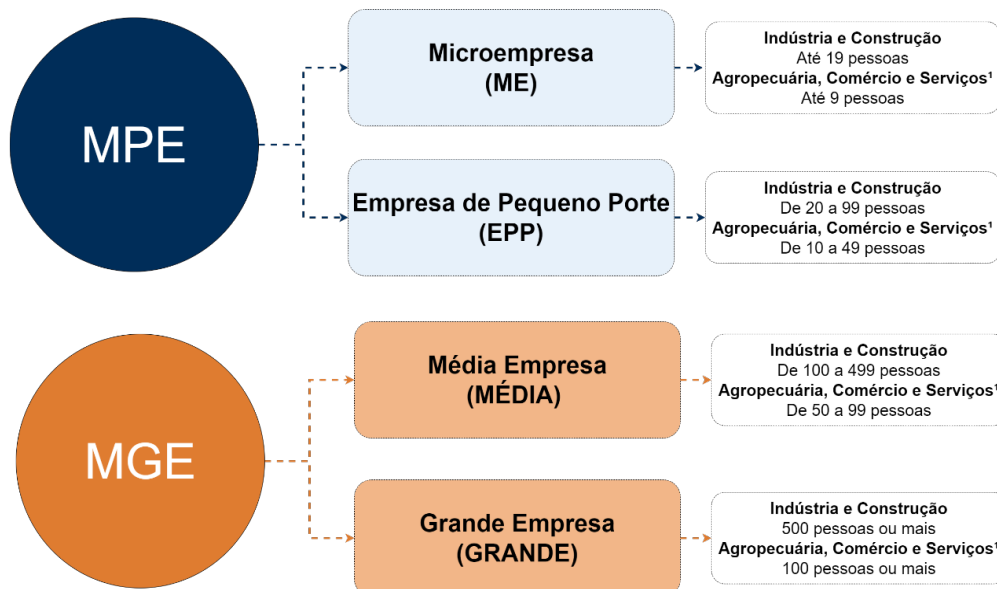
O trabalho segue a mesma metodologia utilizada no Panorama do Emprego nas MPE – módulo empregado, desenvolvido pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)³. A base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021 foi utilizada na versão desidentificada. O critério usado para classificar os estabelecimentos segundo o porte baseia-se no número de pessoas ocupadas em relação ao setor de atividade do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme Figura 1. Os

2 Esse dado advém do Indicador 5.5.2 do *Sustainable Development Goals Indicators* desenvolvido pelas Nações Unidas. A descrição da metodologia de cálculo está disponível aqui: <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>. Além disso, os dados podem ser acessados aqui: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SMG.T.FE.ZS?locations=BR>.

3 SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Panorama do Emprego nas MPEs: módulo empregado. **Relatório técnico**. Brasília, DF: SEBRAE, 2023.

pequenos negócios (ou micro e pequenas empresa – MPE) a que este artigo se refere são a aglutinação de dois portes: Microempresa (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP).

Figura 1 – Classificação dos estabelecimentos segundo porte



Fonte: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE.
¹ O setor de Serviços não inclui Administração Pública e Serviço Doméstico.

Para a definição de Empresas Mercantis Brasileiras seleciona-se apenas um conjunto de naturezas jurídicas, sendo excluídas três seções da Classificação Nacional de Atividade Econômicas (CNAE) que não são empresas mercantis nacionais, conforme apresentado no **Quadro 1**.

Quadro 1 – Caracterização de entidade empresarial privada

Critério	Requisito	
Atividade econômica (CNAE)	Exceto as seguintes divisões CNAE:	
	84 - Administração pública, defesa e seguridade social; 94 - Atividades de organizações associativas; e 99 - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.	
Natureza jurídica	Somente as seguintes naturezas jurídicas:	
	204-6 - Sociedade anônima aberta;	225-9 - Sociedade Simples em Nome Coletivo;
	205-4 - Sociedade anônima fechada;	226-7 - Sociedade Simples em Comandita Simples;
	206-2 - Sociedade empresária limitada;	228-3 - Consórcio de Empregadores;
	207-0 - Sociedade Empresária em Nome Coletivo	229-1 - Consórcio Simples;
	208-9 - Sociedade Empresária em Comandita Simples	230-5 - Empresário Individual de Responsabilidade Ltda (de Natureza Empresária);
	209-7 - Sociedade Empresária em Comandita por Ações	231-3 - Empresário Individual de Responsabilidade Ltda (de Natureza Simples);
	212-7 - Sociedade em Conta de Participação	232-1 - Sociedade Unipessoal de Advocacia;
	213-5 - Empresário (individual);	233-0 - Cooperativas de Consumo;
	214-3 - Cooperativa	234-8 - Empresa Simples de Inovação - Inova Simples;
	215-1 - Consórcio de Sociedades	401-4 - Empresa Individual Imobiliária;
	216-0 - Grupo de Sociedades	402-2 - Segurado Especial;
	222-4 - Clube/Fundo de Investimento	408-1 - Contribuinte Individual;
	223-2 - Sociedade simples pura;	411-1 - Leiloeiro; ou
	224-0 - Sociedade simples limitada;	412-0 - Produtor Rural (Pessoa Física).

Fonte: SEBRAE.

Variáveis de estudo

As variáveis que serão utilizadas tanto na análise descritiva quanto no modelo *logit* estão presentes na **Tabela 1**. Importante ressaltar que somente foram contemplados na análise aqueles trabalhadores que possuíam vínculo ativo com a empresa em dezembro de 2021. Além disso, foram removidos da base de dados aqueles que tinham remuneração em dezembro de 2021 igual a zero ou maior que R\$19.598,23 (valor que definia o 99º percentil, sendo considerados, portanto, *outliers*).

Os códigos da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) utilizados para a definição de cargos de liderança tiveram algumas alterações em relação ao uso original, referência deste artigo⁴. Isso porque, em 2020, algumas categorias da CBO deixaram de existir e outras mudaram de classificação. Tal mudança afetou duas CBO de liderança utilizada pelas autoras: a 3425-20 (Gerente da administração de aeroportos), que passou a ser 1418-05 e a 3425-25 (Gerente

4 Cf. SILVA, T. P. da. **Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança**: uma análise do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

de empresa aérea em aeroportos), que passou a ser a 1418-10.

Tabela 1 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e no modelo *logit*.

Variável	Análise descritiva	Modelo <i>Logit</i>
Liderança	Cargos de liderança Outros cargos	Cargos de liderança (<i>referência</i>) Outros cargos
Sexo	Mulheres Homens	Mulheres (<i>referência</i>) Homens
Porte	MPE (intercambiável com o termo pequenos negócios)	MPE/pequenos negócios (<i>referência</i>)
	MGE (médias e grandes empresas)	MGE
Raça/Cor	Não brancos (pretos, pardas, amarelos, indígenas)	Não brancos (<i>referência</i>)
	Branco	Branco
Grau de instrução	Sem escolaridade	Sem escolaridade (<i>referência</i>)
	Fundamental Incompleto	Fundamental Incompleto
	Fundamental Completo	Fundamental Completo
	Médio Completo	Médio Completo
	Superior Completo	Superior Completo
	Mestrado	Mestrado
Faixa etária	Doutorado	Doutorado
	24 anos ou menos	24 anos ou menos (<i>referência</i>)
	25 a 34 anos	25 a 34 anos
	35 a 64 anos	35 a 64 anos
Tempo de Emprego	65 ou mais	65 ou mais
	6 meses ou menos	6 meses ou menos (<i>referência</i>)
	6 a 12 meses	6 a 12 meses
	12 a 24 meses	12 a 24 meses
Simples Nacional	24 ou mais	24 ou mais
	Não optantes	Não optantes (<i>referência</i>)
	Optantes	Optantes
Setor	Agropecuária	Agropecuária (<i>referência</i>)
	Comércio	Comércio
	Construção Civil	Construção Civil
	Indústria	Indústria
	Serviços	Serviços

Variável	Análise descritiva	Modelo Logit
Região	Norte	Norte (<i>referência</i>)
	Nordeste	Nordeste
	Centro-Oeste	Centro-Oeste
	Sudeste	Sudeste
	Sul	Sul
Remuneração	Valor da remuneração em dezembro de 2021 em R\$ de junho de 2023 (excluindo salários iguais a 0 e maiores que R\$19.598,23)	-
Classificação	Ocupações Femininas ($\geq 60\%$ de mulheres ocupadas)	-
	Ocupações Masculina ($\geq 60\%$ de homens ocupados)	
	Ocupações Integradas (sem predominância de sexo)	

Fonte: Elaboração própria.

Regressão logística

Uma regressão logística serve para responder perguntas do tipo: quais características sociodemográficas impactam mais na probabilidade de um trabalhador estar em cargo de liderança? A variável dependente que se busca explicar é dicotômica, ou seja, ela assume dois valores, sendo eles 0 e 1. Quando o trabalhador está em uma ocupação de liderança, essa variável valerá 1; caso contrário, valerá 0. Isso porque a variável resposta que se busca é a chance de o evento acontecer – o evento é o trabalhador ser líder.

Formalmente, Tem-se que:

$$p = P(TL = 1) \quad (1)$$

sendo p a probabilidade calculada do sucesso, ou seja, do evento acontecer (Trabalhador ser Líder, $TL = 1$).

Assim, estima-se a regressão logística conforme explicitado na equação abaixo:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha + \beta_1 \cdot \text{porte} + \beta_2 \cdot \text{sexo} + \beta_3 \cdot \text{instrução} + \beta_4 \cdot \text{cor} + \beta_5 \cdot \text{faixaetaria} + \beta_6 \cdot \text{tempoemprego} + \beta_7 \cdot \text{simplesnacional} + \beta_8 \cdot \text{setor} + \beta_9 \cdot \text{região} + e \quad (2)$$

Os resultados serão expostos em odds ratio (razões de chance) que pode ser calculada como:

$$\text{odds ratio} = e^{\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)} = \frac{p}{1-p} \quad (3)$$

Essa razão de chance é interpretada de forma intuitiva: valores maiores do que 1 indicam maior chance de o evento acontecer em relação à variável de

referência; valores menores do que 1 indicam o contrário, ou seja, uma menor chance.

Resultados

Análise descritiva

Os cargos de liderança são 7,10% do total, que correspondem a 1.920.169 vínculos dos 27.061.544 de vínculos analisados, ou seja, são minoria no universo total analisado. Esses 7,10% são divididos em 2,81% de cargos de liderança vinculados a mulheres (759.417 vínculos) e 4,29% (1.160.725 vínculos) vinculados a homens. A **Tabela 2** evidencia esses valores, destacando que 92,60% (25.141.375 vínculos) de todos os vínculos ativos em 31 de dezembro de 2021 pertenciam a outros cargos que não os de liderança.

Tabela 2 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo.

Ocupações	Percentual	Vínculos
Cargos de liderança	7,10	1.920.169
Mulheres	2,81	759.417
Homens	4,29	1.160.752
Outros cargos	92,90	25.141.375
Mulheres	36,60	9.905.175
Homens	56,30	15.236.200
Total	100,00	27.061.544

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Uma outra forma de analisar os números é tomando como universo os cargos de liderança e os outros cargos de maneira separada. Os resultados quantitativos em números de vínculos são iguais, o que muda são os percentuais pela mudança do denominador (antes universo total, agora universo dos cargos). Assim feito, dos 1.920.169 cargos de liderança analisados, 39,55% são ocupados por mulheres (os 759.417 vínculos supracitados) e 60,45% são ocupados por homens (os 1.160.752 supracitados). Essa diferença entre os sexos em ocupações de liderança chega a quase 21p.p. Esses dados estão dispostos na **Tabela 3**, abaixo.

Tabela 3 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos.

Ocupações/Sexo		Mulheres	Homens	Total
Cargos de liderança	Vínculos	759.417	1.160.752	1.920.169
	Percentual	39,55	60,45	100,00
Outros cargos	Vínculos	9.905.175	15.236.200	25.141.375
	Percentual	39,40	60,60	100,00

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Se o universo analisado for o sexo do trabalhador (quando o denominador deixa de ser os cargos ocupados e passa a ser o sexo), os percentuais em cargos de liderança se tornam parecidos. 7,12% de todas as mulheres estão em cargos de liderança e 7,08% de todos os homens estão nestes cargos. O ponto principal da diferença é o quantitativo absoluto de participação. Apesar de os percentuais serem parecidos, em 2021, o diferencial de 401.335 vínculos é a favor dos homens, parcialmente explicado pelo fato de mulheres ainda terem uma baixa taxa de participação no mercado de trabalho⁵. Esses dados estão presentes na **Tabela 4**.

Tabela 4 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens.

Sexo/Ocupações		Cargos de liderança	Outros cargos	Total
Mulheres	Vínculos	759.417	9.905.175	10.664.592
	Percentual	7,12	92,88	100,00
Homens	Vínculos	1.160.752	15.236.200	16.396.952
	Percentual	7,08	92,92	100,00

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Considerando a composição por sexo das ocupações, foi criada uma classificação das ocupações, de modo a indicar se determinada ocupação é majoritariamente masculina (60% ou mais dos vínculos são ocupados por homens), majoritariamente feminina (60% ou mais dos vínculos são ocupados por mu-

⁵ No 4º trimestre de 2020, as mulheres representavam 49,7% na força de trabalho; 53,1% no 4º trimestre de 2021; 52,7% no 4º trimestre de 2022, e 52,1% no 2º trimestre de 2023, dado mais atualizado no momento da escrita deste texto.

lheres) ou integrada (ocupações sem predominância de um dos sexos)⁶. Das 2.595 CBO presentes nos dados da RAIS de 2021, 19% (493) são ocupações predominantemente femininas, 65,12% são ocupações predominantemente masculinas e 15,88% são ocupações integradas.

No universo de estudo, 8.625.424 vínculos são de ocupações predominantemente femininas, correspondendo a 31,87% do total. 13.919.838 são ocupações predominantemente masculinas, 51,44% do total, mais da metade de todos os vínculos estudados. 16,69% são ocupações integradas, 4.516.282 vínculos. Esses dados estão na **Tabela 5**, abaixo.

Tabela 5 – Percentual, quantidade de ocupações no universo da CBO e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação.

Classificação	Universo CBO		RAIS 2021	
	Percentual	Quantidade	Percentual	Vínculos
Ocupações Femininas	19,00	493	31,87	8.625.424
Ocupações Masculinas	65,12	1.690	51,44	13.919.838
Ocupações Integradas	15,88	412	16,69	4.516.282
Total	100,00	2.595	100,00	27.061.544

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Uma pergunta motriz para este estudo, que se propõe a ser um comparativo entre os pequenos negócios e as MGE, é como esses valores apresentados até aqui diferem entre os portes. A **Tabela 6** começa a responder essa pergunta, evidenciando que, dos 8,10% (1.094.210 vínculos) de cargos de liderança dentro dos pequenos negócios, 3,53% (476.884) são ocupados por mulheres e 4,57% (617.326) são ocupados por homens. O percentual de participação é superior nas MPE do que nas MGE, que possui 6,09% (825.959 vínculos) dos trabalhadores em cargos de liderança, distribuídos em 2,08% (282.533) de ocupação feminina e 4,01% (543.426) de ocupação masculina.

⁶ Esse recorte, conhecido como “segregação horizontal”, encontra-se em: SILVA, T. P. da. Op. cit.

Tabela 6 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo, por porte agregado.

Ocupações	pequenos negócios		MGE	
	Percentual	Vínculos	Percentual	Vínculos
Cargos de liderança	8,10	1.094.210	6,09	825.959
Mulheres	3,53	476.884	2,08	282.533
Homens	4,57	617.326	4,01	543.426
Outros cargos	91,90	12.405.113	93,91	12.736.262
Mulheres	38,66	5.218.523	34,56	4.686.652
Homens	53,24	7.186.590	59,35	8.049.610
Total	100,00	13.499.323	100,00	13.562.221

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Ou seja, a participação de mulheres em cargos de liderança é maior nos pequenos negócios, 43,58%, do que nas MGE, 34,21%, como se pode constatar na **Tabela 7**.

Tabela 7 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos, por porte agregado.

Ocupações/Sexo		pequenos negócios		
		Homens	Total	
Mulheres	Vínculos	476.884	617.326	1.094.210
	Percentual	43,58	56,42	100,00
Cargos de liderança	Vínculos	5.218.523	7.186.590	12.405.113
	Percentual	42,07	57,93	100,00
Outros cargos	Vínculos	282.533	543.426	825.959
	Percentual	34,21	65,79	100,00
Mulheres	Vínculos	4.686.652	8.049.610	12.736.262
	Percentual	36,80	63,20	100,00

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

tão vinculadas a cargos de liderança. Já nas MGE, somente 5,69% estão nessa posição. A discrepância com os homens na liderança é maior, portanto, dentro das médias e grandes empresas, como pode-se ver na **Tabela 8**.

Tabela 8 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens, por porte agregado.

Sexo/Ocupações		pequenos negócios		
		Outros cargos	Total	
Mulheres	Vínculos	476.884	5.218.523	5.695.407
	Percentual	8,37	91,63	100,00
Homens	Vínculos	617.326	7.186.590	7.803.916
	Percentual	7,91	92,09	100,00
MGE				
		Cargos de liderança	Outros cargos	Total
Mulheres	Vínculos	282.533	4.686.652	4.969.185
	Percentual	5,69	94,31	100,00
Homens	Vínculos	543.426	8.049.610	8.593.036
	Percentual	6,32	93,68	100,00

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Os pequenos negócios guardam também mais ocupações que são predominantemente femininas, sendo 35,19% do total (4.750.862), do que as MGE, que possuem 28,57% (3.874.562) de ocupações predominantemente femininas, mas mais da metade de ocupações predominantemente masculinas (56,92%, 7.719.342 vínculos). Essas informações estão disponíveis na **Tabela 9**.

Tabela 9 – Percentual e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação, por porte agregado.

pequenos negócios		
Classificação	Percentual	Vínculos
Ocupações Femininas	35,19	4.750.862
Ocupações Masculinas	45,94	6.200.496
Ocupações Integradas	18,87	2.547.965
Total	100,00	13.499.323
MGE		
	Percentual	Vínculos
Ocupações Femininas	28,57	3.874.562
Ocupações Masculinas	56,92	7.719.342
Ocupações Integradas	14,51	1.968.317
Total	100,00	13.562.221

Fonte: Resultados originais da pesquisa, com dados da RAIS (2021).

Razão de chance dos cargos de liderança

Neste ponto do artigo os resultados descritivos abrem espaço para os cálculos das razões de chance do evento em estudo (estar em cargo de liderança) acontecer. Um ponto importante que a análise descritiva trouxe é a baixa participação de cargos de liderança, tanto de forma geral, quanto para os portes. Isto leva a uma preocupação que gira em torno da inflação de zeros (*zero inflated*) na variável dependente a ser explicada – ou seja, há muito mais “não líderes” do que “líderes”.

Essa preocupação levaria a objeções ao recurso a uma regressão logística que não usasse uma base corrigida para o desbalanceamento entre as categorias “líder” () e “não líder” (), uma vez que o evento de interesse (trabalhador ser líder) poderia ser visto como um evento raro. No entanto, dois pontos precisam ser ressaltados: o número de observações não é pequeno (são 27.061.542 de observações na base total, 13.499.321 na base de pequenos negócios e 13.562.221 na base de MGE) e os eventos são considerados raros se estiverem abaixo de 5% (7,10% do total é líder, 8,10% nos pequenos negócios e 6,09% nas MGE)⁷.

A **Tabela 10** traz os coeficientes estimados para o modelo que considera o universo total estudado e o universo dos pequenos negócios e das MGE. Lembrando que a forma de interpretação é tal que: razões de chances maiores que 1 indicam que o evento tem mais probabilidade de ocorrer para a cate-

⁷ Cf. KING, G.; ZENG, L. Logistic regression in rare events data. *Political analysis*, v. 9, n. 2, p. 137-163, 2001.

goria em questão do que para a categoria de referência; razões de chances menores que 1 indicam o contrário.

- ✓ No modelo total, em que as estimativas são calculadas para a base completa, as MGE possuem chances menores de terem trabalhadores vinculados à cargos de liderança;
- ✓ Homens, independente do modelo estimado, possuem maiores chances de estarem vinculados a cargos de liderança, sendo maior dentro das MGE, indicando um maior equilíbrio dentro dos pequenos negócios. Isso permite inferir que, *ceteris paribus*, o fenômeno do teto de vidro se faz presente no mercado de trabalho formal de 2021;
- ✓ Quanto mais os trabalhadores avançam na escolaridade, maiores as chances de estarem em cargos de liderança, apesar de que esses aumentos da chance são mais visíveis até o superior completo, decaindo após (exceto nos pequenos negócios, que parecem valorizar mais o mestrado do que o superior completo);
- ✓ Brancos possuem mais chances de serem líderes, independente do modelo. Além disso, assim como para as mulheres, essa diferença é mais acentuada nas MGE;
- ✓ As chances de ser líder são maiores para todas as faixas etárias em relação aos mais jovens, mas elas são ainda maiores para aqueles que tem mais de 65 anos de idade;
- ✓ Assim como a idade, mais tempo no emprego também favorece as chances de ser líder;
- ✓ Trabalhadores que estão em empresas optantes pelo simples nacional possuem menores chances de se tornarem líderes;
- ✓ O setor de comércio e construção civil oferece mais chances de ocupação em postos de liderança do que a agropecuária, mas isso não é válido para a indústria e os serviços, dois dos maiores setores, podendo indicar um esgotamento do mercado de trabalho dentro desses setores, tanto pela perda de espaço do setor industrial na economia brasileira quanto pelo baixo grau de hierarquização dentro do setor de serviços, podendo não gerar ocupações em cargos de liderança. A agropecuária, por outro lado, tem sido um dos setores mais dinâmicos da economia nacional nos tempos atuais, podendo ganhar espaço para criação de postos de dirigentes

e gerentes;

- ✓ O esgotamento pode ser visto também nas chances das regiões em relação à região Norte: as menores chances na região Sudeste e Sul, principalmente, podem indicar uma saturação na possibilidade de ocupação de postos de trabalho em cargos de liderança.

Tabela 10 – Resultados do modelo *logit* com as razões de chance (*odds ratio*) de estar em um cargo de liderança – total e por porte agregado.

Liderança	Referência	Total	pequenos negócios	MGE
MGE	MPE	0,6728*** (0,0012)	-	-
Sexo	Mulheres	1,2141*** (0,0020)	1,1324*** (0,0024)	1,3441*** (0,0034)
Grau de instrução				
Fundamental Incompleto		1,8366*** (0,0463)	1,7233*** (0,0552)	1,9903*** (0,0814)
Fundamental Completo		2,6804*** (0,0672)	2,5076*** (0,0798)	2,9005*** (0,1181)
Médio Completo	Sem escolaridade	4,7487*** (0,1186)	4,5033*** (0,1428)	4,9673*** (0,2015)
Superior Completo		14,0088*** (0,3503)	11,0794*** (0,3520)	17,5717*** (0,7133)
Mestrado		11,9271*** (0,3229)	12,0347*** (0,4428)	13,3739*** (0,5683)
Doutorado		9,1361*** (0,2874)	10,7835*** (0,5365)	10,1123*** (0,4677)
Cor	Não brancos	1,2604*** (0,0022)	1,2294*** (0,0029)	1,2941*** (0,0034)
Faixa etária				
25 a 34 anos de idade		2,3841*** (0,0085)	2,2157*** (0,0098)	2,7335*** (0,0167)
35 a 64 anos de idade	24 anos ou menos	3,6660*** (0,0127)	3,3991*** (0,0146)	4,2282*** (0,0252)
Mais de 65 anos de idade		4,2459*** (0,0354)	3,9724*** (0,0407)	4,8250*** (0,0690)
Tempo de emprego				

Liderança	Referência	Total	pequenos ne- gócios	MGE
06 a 12 meses		1,1727*** (0,0036)	1,1973*** (0,0047)	1,1366*** (0,0055)
12 a 24 meses	6 meses ou me- nos	1,2976*** (0,0038)	1,3535*** (0,0051)	1,2230*** (0,0056)
24 ou mais		1,6682*** (0,0039)	1,6701*** (0,0051)	1,6752*** (0,0061)
Simplex Nacio- nal	Não optante	0,8728*** (0,0017)	0,8134*** (0,0017)	1,1845*** (0,0066)
Setor de ativi- dade				
Comércio		1,4370*** (0,0066)	1,5664*** (0,0089)	1,2646*** (0,0098)
Construção civil		1,3634*** (0,0073)	1,4038*** (0,0098)	1,1885*** (0,0102)
Indústria	Agropecuária	0,8920*** (0,0042)	1,1320*** (0,0068)	0,6178*** (0,0048)
Serviço		0,9489*** (0,0044)	1,2187*** (0,0071)	0,6456*** (0,0049)
Região				
Nordeste		1,0308*** (0,0047)	1,0260*** (0,0061)	1,0344*** (0,0075)
Centro-Oeste		0,9755*** (0,0041)	0,9537*** (0,0052)	1,0144** (0,0065)
Sudeste	Norte	0,9310*** (0,0036)	0,8895*** (0,0046)	0,9923 (0,0059)
Sul		0,8805*** (0,0038)	0,8345*** (0,0047)	0,9701*** (0,0064)
Intercepto		0,0035*** (0,0000)	0,0040*** (0,0001)	0,0022*** (0,0001)
Observações		27.061.542	13.499.321	13.562.221
Pseudo R ²		0,0804	0,0652	0,0977
Prob > X ²		0,0000	0,0000	0,0000
Log likelihood		-6.373.316,4	-3.550.140,5	-287.594,6

Fonte: Resultados originais da pesquisa. * indica significância ao nível de 10%. ** indica significância ao nível de 5%. *** indica significância ao nível de 1%. Erro padrão entre parênteses.

Os resultados da qualidade da previsão podem ser vistos na **Tabela 11**, abaixo. Nesses modelos, a acurácia atinge 68,02%. Isso significa que, ao utilizar um ponto de corte (*cutoff*) de 0,5 (ou 50%) para prever se um indivíduo está em uma ocupação de liderança, o modelo acerta suas previsões em 68,02% das instâncias avaliadas. Com uma sensibilidade de 60,62%, o modelo demonstra a habilidade de acertar cerca de 60,62% das instâncias em que a métrica desejada () é 1, indicando que o indivíduo está em uma posição de liderança.

Por outro lado, a especificidade é de 74,34%, mostrando que o modelo é capaz de acertar aproximadamente 74,34% das situações em que o indivíduo não está em uma posição de liderança (). A área sob a curva (AUC) é de

71,68% no modelo total, refletindo o desempenho global do modelo. O valor de 71,68% indica que o modelo possui capacidade de discriminação, embora a separação entre as classes possa não ser extremamente robusta. Esse mesmo raciocínio é válido para os modelos específicos para os pequenos negócios (AUC de 69,25%) e para as MGE (AUC de 74,03%).

Tabela 11 – Medidas de qualidade da previsão com *cutoff*¹ de 0,5.

Medida	Interpretação	Percentual		
		Total	pequenos negócios	MGE
Acurácia	Medida de sucesso	68,02	68,02	68,02
Sensitividade	Habilidade do modelo em identificar a métrica desejada - TL = 1	60,62	60,62	60,62
Especificidade	Habilidade do modelo em identificar a outra métrica - TL = 0	74,34	74,34	74,34
AUC	Medida agregada de desempenho em todos os limites de classificação possíveis	71,68	69,25	74,03

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

¹ O *cutoff* padrão é de 0,5, o que significa que se a probabilidade prevista for maior que 0,5 (ou 50%), essa observação é classificada como 1.

Considerações finais

Glass ceiling, que em português se traduz como “teto de vidro”, é um fenômeno que faz alusão a barreiras invisíveis dentro do mercado de trabalho que acabam por impedir que mulheres ocupem posições de liderança dentro das empresas, ou escrito de outra forma, que impedem as mulheres de ocupar posições em níveis hierárquicos em cargos de alto escalão e até mesmo de receberem maiores salários. Este termo foi cunhado e ganhou notoriedade nos anos 80.

Para estudar esse fenômeno, este trabalho se utilizou dos dados não identificados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, de todos os trabalhadores que possuíam vínculo ativo em 31 de dezembro de 2021.

Foram estimadas as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança na comparação com as chances dos homens. Ademais, foram consideradas algumas variáveis que impactam nas chances, como o porte da empresa em que trabalham (pequenos negócios ou médias e grandes empresas – MGE), o grau de instrução, a raça/cor, a faixa etária, o tempo no emprego, se a empresa faz ou não a opção pelo Simples Nacional, o setor de atividade e a região do país.

Os principais resultados encontrados indicam que homens e brancos possuem maiores chances de estarem vinculados a cargos de liderança do que mulheres e não brancos, respectivamente, sendo essas chances mais discrepantes dentro das MGE, indicando um maior equilíbrio dentro dos pequenos negócios. Isso permite inferir que, *ceteris paribus*, o fenômeno do teto de vidro se faz presente no mercado de trabalho formal de 2021. Além disso, quanto mais os trabalhadores avançam na escolaridade, na faixa etária e no tempo no mesmo emprego, maiores as chances de estarem em cargos de liderança. Se estiverem em empresas optantes pelo Simples Nacional, possuem menores chances de tornarem-se líderes.

Dois resultados chamam bastante atenção: o setor de comércio e construção civil oferece maiores chances de ocupação em postos de liderança do que a agropecuária, mas isso não é válido para a indústria e o serviços, dois dos maiores setores da economia brasileira, podendo indicar um esgotamento do mercado de trabalho dentro destes setores tanto pela perda de espaço do setor industrial na economia brasileira, quanto pelo baixo grau de hierarquização dentro do setor de serviços, podendo não gerar ocupações em cargos de liderança. A agropecuária, por outro lado, tem sido um dos setores mais dinâmicos da economia nacional nos tempos atuais, ganhando espaço para criação de postos de dirigentes e gerentes. Esse esgotamento pode ser visto também nas chances das regiões em relação à região Norte: as menores chances na região Sudeste e Sul, principalmente, podem indicar uma saturação na possibilidade de ocupação de postos de trabalho em cargos de liderança.

Referências bibliográficas

KING, G.; ZENG, L. Logistic regression in rare events data. **Political analysis**, v. 9, n. 2, p. 137-163, 2001. Disponível em: <https://gking.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/gking/files/0s.pdf>. Acesso em: 5 out. 2024.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Panorama do Emprego nas MPes: módulo empregado. **Relatório técnico**. Brasília, DF: SEBRAE, 2023. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/04/Relatorio-Tecnico-Panorama-do-Emprego-nas-MPEs-modulo-empregado-1.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

JAQUELINE MORAES
TOMAZ BACK CARRIJO
MARIA EDUARDA CAMPELLO
JULIANA BORGES VAZ

SILVA, T. P. da. **Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança**: uma análise do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas) –Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38865>. Acesso em: 5 out. 2024.