

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO REGIONAL

TAINÁ PORTELA DA SILVA

**SEGREGAÇÃO HIERÁRQUICA E A DESVALORIZAÇÃO SALARIAL EM
CARGOS DE LIDERANÇA: Uma Análise Do Fenômeno De Teto De Vidro No Mercado
De Trabalho Formal Brasileiro**

Belo Horizonte

2020

Tainá Portela da Silva

**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 apresentada ao Programa de Pós-graduação em Economia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Profa. Dra. Mariangela Furlan Antigo

Belo Horizonte

2020

Ficha Catalográfica

S586s
2020

Silva, Tainá Portela da.

Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança [manuscrito] : uma análise do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro/ Tainá Portela da Silva. – 2020.

166 f.: il.

Orientadora: Mariangela Furlan Antigo.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional.

Inclui bibliografia (f. 97-102) e apêndices.

1. Trabalho feminino – Teses. 2. Relações de gênero – Teses. 3. Isonomia salarial – Teses. I. Antigo, Mariangela Furlan. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional. III. Título.

CDD: 330

Elaborado por Leonardo Vasconcelos Renault CRB-6/2211
Biblioteca da FACE/UFMG – LVR/038/2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

TAINÁ PORTELA DA SILVA

TÍTULO DO TRABALHO:

“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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do título de Mestre em Economia, área de concentração em Economia.

_____ EM 29 DE OUTUBRO DE 2020.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Mariangela Furlan Antigo
(Orientadora) (CEDEPLAR/FACE/UFMG)
Participação por videoconferência



Prof. Gilberto de Assis Libânio

Coordenador do Curso de
Pós-Graduação em Economia

FOLHA DE APROVAÇÃO

TAINÁ PORTELA DA SILVA

TÍTULO DO TRABALHO:

“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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do título de Mestre em Economia, área de concentração em Economia.

_____ EM 29 DE OUTUBRO DE 2020.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Ana Maria Hermeto Camilo de Oliveira
(CEDEPLAR/FACE/UFMG)
Participação por videoconferência



Prof. Gilberto de Assis Libânio

Coordenador do Curso de
Pós-Graduação em Economia

FOLHA DE APROVAÇÃO

TAINÁ PORTELA DA SILVA

TÍTULO DO TRABALHO:

“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 apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia, da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, para obtenção do título de Mestre em Economia, área de concentração em Economia.

_____ EM 29 DE OUTUBRO DE 2020.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Sandro Eduardo Monsueto
(Universidade Federal de Goiás)
Participação por videoconferência



_____ *Prof. Gilberto de Assis Libânio*

Coordenador do Curso de
Pós-Graduação em Economia

*Ao meu pai (in memoriam), à minha mãe, aos
meus irmãos e a todas as mulheres
trabalhadoras e trabalhadeiras do Brasil.*

Agradecimentos

O processo de criação deste trabalho requereu não somente uma imersão individual e solitária sobre o tema, mas também um constante compartilhamento de ideias com professores, amigos e colegas, além do apoio de entes querido, aos quais sou eternamente grata.

Em particular, começo agradecendo a minha família por ser meu alicerce e reflexo de tudo que me define. Ao meu pai, Denival, apesar de não estar comigo neste momento, agradeço a luta ao lado de minha mãe para que seus três filhos pudessem escolher e fazer o que quisessem. À minha mãe, Francineide, agradeço por sua força, criatividade e perseverança, me ensinando que o lugar da mulher é onde ela quiser. À minha irmã, Luana, agradeço pelo eterno companheirismo, pelo olhar crítico nessa reta final e por ser meu norte. Ao meu irmão, Helon, agradeço pela amizade, pelo apoio nos momentos difíceis, mas principalmente pelas risadas nos momentos felizes.

Agradeço à minha orientadora, Mariangela, pela inspiração do tema deste trabalho durante suas entusiasmadas aulas, pelo olhar crítico, pelo incentivo e pelas ótimas conversas ao longo desse período. Agradeço a todos os professores do Cedeplar pela formação de alta qualidade, em especial à professora Mônica Viegas Andrade que me incentivou dentro e fora da sala de aula e ao professor Gilvan Ramalho Guedes pela empolgação com seu papel de professor e pesquisador, transmitindo conhecimento e ao mesmo tempo cativando o interesse acadêmico de seus alunos. Agradeço também aos demais funcionários da FACE pela simpatia e solicitude ao longo dos dois anos em que estive na instituição.

Ainda na parte institucional, agradeço à CAPES pelo apoio financeiro, sem o qual não haveria possibilidade de dar continuidade aos meus estudos.

Aos meus amigos e colegas do Cedeplar, sou grata pelas conversas e trocas de ideias. Agradeço principalmente às minhas amigas Ana Carolina Bottega, Ana Tereza Libânio, Helena Morais, Júlia Dias e Stephanie Sousa pelos momentos indeléveis que passei, regados de risadas, companheirismo, encorajamento e, às vezes, algumas lágrimas, e aos meus amigos Alan Marques Leal e Rafael Sousa pelo carinho e incentivo.

Agradeço aos professores Ana Maria Hermeto e Sandro Monsueto por terem aceitado participar da banca examinadora e pelos comentários sobre este trabalho.

Aos meus parceiros de moradia, Rafael Pessoa e Lara Olegário, agradeço por transformarem Belo Horizonte em um lar para mim.

Não poderia deixar de agradecer também as minhas queridas Lígia Vasconcellos e Bruna Pugiali pelo incentivo em dar continuidade aos meus estudos e pelas conversas nos nossos saudosos cafés da manhã.

Por último, mas não menos importante, agradeço aos meus demais familiares pelo apoio. Em particular, agradeço minhas tias e primas por serem exemplos constantes de mulheres fortes e determinadas.

*"Não há limite para o que nós, como
mulheres, podemos realizar."
Michelle Obama*

Resumo

Apesar da ampliação da participação feminina ao longo da estrutura hierárquica das empresas, a composição por sexo à medida que se aumentam as atribuições de comando ainda é um fator relevante em termos de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Os salários recebidos por homens e mulheres nesses cargos, por sua vez, continuam a exibir diferenças significativas ao longo dos anos. Nesse sentido, este trabalho investiga a existência de uma segregação hierárquica sistemática no mercado de trabalho formal brasileiro, que dificulta a ascensão profissional de mulheres em cargos com atribuições de chefia, bem como o hiato salarial de gênero nesses cargos. Assim, busca averiguar a existência do fenômeno de teto de vidro no país. Utilizando os dados da RAIS para os anos de 2003, 2010 e 2017, verifica-se que, embora o mercado formal apresente redução das desigualdades de gênero nesse período, as mulheres apresentam uma menor probabilidade de ocuparem cargos de liderança, principalmente em ocupações com maior concentração feminina. Do mesmo modo, observa-se, com base nas estimativas na metodologia de decomposição desenvolvida por Machado e Mata (2005), uma desvalorização crescente dos salários recebidos pelas mulheres ao longo da distribuição dos rendimentos, especialmente nos cargos mais elevados das empresas. Nota-se também uma grande relevância de fatores não explicados pelas características produtivas dos trabalhadores ou aspectos do mercado para determinar o hiato salarial entre homens e mulheres. Assim, argumenta-se que existe um fenômeno do teto de vidro no Brasil.

Palavras chaves: Segregação hierárquica. Desvalorização salarial. Hiato de gênero. Teto de vidro.

Abstract

Despite the expansion of female participation along the hierarchical structure of companies, the sex composition in higher hierarchical occupations still is a relevant factor in terms of gender inequality in the labor market. The wages received by men and women in these positions, in turn, continue to show significant differences over the years. In this sense, this study investigates the existence of systematic hierarchical segregation in the Brazilian formal labor market that hinders women from reaching the top of the occupation ladder, as well as the gender wage gap in these positions. Thus, it seeks to ascertain the existence of the glass ceiling phenomenon in Brazil. Using RAIS data for 2003, 2010 and 2017, it is found that although the formal labor market shows a reduction in gender inequalities in this period, women are less likely to hold leadership positions, especially in occupations with greater female concentration. Likewise, it is observed, using Machado and Mata (2005) decomposition methodology, an increasing devaluation of women's salary along the wage distribution, especially in the top occupations. There is also a significant wage gap not explained by the productive characteristics of workers or markets' aspects. Hence, it is argued that there is a glass ceiling phenomenon in Brazil.

Keywords: Hierarchical segregation. Wage devaluation. Gender gap. Glass ceiling.

Lista de Ilustrações

Figura 1 – Proporção de mulheres em cargos gerenciais	18
Figura 2 – Condição de participação no mercado de trabalho	23
Figura 3 – Taxa de participação feminina na PEA, Brasil – 1940-2018.....	27
Figura 4 – Proporção de vínculos empregatícios ocupados por mulheres – 2003-2017	38
Figura 5 – Proporção de mulheres por diretoria.....	39
Figura 6 – Proporção de homens por diretoria	40
Figura 7 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017: Liderança.....	55
Figura 8 – Efeito marginal médio por gênero (liderança)	57
Figura 9 – Probabilidade de estar em cargos de liderança (subgrupos)	60
Figura 10 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2003).....	65
Figura 11 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2003).....	65
Figura 12 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2017).....	66
Figura 13 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2017).....	66
Figura 14 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência (2003).....	67
Figura 15 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria (2003).....	67
Figura 16 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência (2017).....	68
Figura 17 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria (2017).....	68
Figura 18 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência (sexo).....	75
Figura 19 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria (sexo).....	75
Figura 20 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (experiência).....	76
Figura 21 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (experiência).....	77
Figura 22 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2003 (experiência).....	78
Figura 23 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2017 (experiência).....	78
Figura 24 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (escolaridade).....	80
Figura 25 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (escolaridade).....	80

Figura 26 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2003 (escolaridade).....	81
Figura 27 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2017 (escolaridade).....	81
Figura 28 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (ocupação)	83
Figura 29 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (ocupação)	83
Figura 30 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2003 (ocupação)	84
Figura 31 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2017 (ocupação)	85
Figura 32 – Decomposição contrafactual: gerência 2003	88
Figura 33 – Decomposição contrafactual: gerência 2017	88
Figura 34 – Decomposição contrafactual: diretoria 2003	88
Figura 35 – Decomposição contrafactual: diretoria 2017	88
Figura 36 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2010).....	109
Figura 37 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2010).....	109
Figura 38 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência 2010.....	110
Figura 39 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria 2010.....	110
Figura 40 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017 (Gerência).....	120
Figura 41 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017 (Diretoria).....	120
Figura 42 – Efeito marginal médio por gênero: gerência.....	121
Figura 43 – Efeito marginal médio por gênero: diretoria.....	121
Figura 44 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (escolaridade).....	153
Figura 45 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (escolaridade).....	153
Figura 46 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2003 (escolaridade).....	154
Figura 47 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2017 (escolaridade).....	154
Figura 48 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: gerência 2003 (características do mercado)	155

Figura 49 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: gerência 2003 (características do mercado)	155
Figura 50 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: gerência 2017 (características do mercado)	156
Figura 51 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: gerência 2017 (características do mercado)	156
Figura 52 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2003 (características do mercado)	157
Figura 53 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: diretor 2003 (características do mercado)	157
Figura 54 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2017 (características do mercado)	158
Figura 55 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2017 (características do mercado)	158
Figura 56 – Decomposição contrafactual: gerência (robustez – 1)	165
Figura 57 – Decomposição contrafactual: gerência (robustez – 2)	165
Figura 58 – Decomposição contrafactual: diretoria (robustez – 1)	166
Figura 59 – Decomposição contrafactual: diretoria (robustez – 2)	166

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Vínculos empregatícios em cargos de liderança (por gênero).....	37
Tabela 2 – Estatísticas descritivas: mulheres	43
Tabela 3 – Estatísticas descritivas: homens.....	45
Tabela 4 – Resultados Logit: razão de chances cargos de liderança, gerência e diretoria	53
Tabela 5 – Probabilidade predita média por gênero	59
Tabela 6 – Rendimento/hora médio por sexo	64
Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança.....	103
Tabela 8 – Resultados da regressão de probabilidade: liderança	111
Tabela 9 – Resultados da regressão de probabilidade: gerência	113
Tabela 10 – Resultados da regressão de probabilidade: diretoria	115
Tabela 11 – Resultados da regressão de probabilidade: dados empilhados (Logit).....	117
Tabela 12 – Resultados da regressão de probabilidade: segregação ocupacional (Logit).....	122
Tabela 13 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2003).....	125
Tabela 14 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2010).....	127
Tabela 15 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2017).....	129
Tabela 16 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2003).....	131
Tabela 17 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2010).....	133
Tabela 18 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2017).....	135
Tabela 19 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2003).....	137
Tabela 20 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: mulher (2003).....	139
Tabela 21 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2017).....	141
Tabela 22 – Resultados da regressão quantílica para gerente: mulher (2017)	143
Tabela 23 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2003).....	145
Tabela 24 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2003)	147
Tabela 25 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2017).....	149
Tabela 26 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2017)	151
Tabela 27 – Decomposição salarial: gerentes (2003).....	159
Tabela 28 – Decomposição salarial: gerentes (2017).....	160
Tabela 29 – Decomposição salarial: diretor (2003).....	161
Tabela 30 – Decomposição salarial: diretor (2017).....	162
Tabela 31 – Resultados Logit: razão de chances para cargos de liderança	163
Tabela 32 – Salário das mulheres em relação ao salário dos homens ¹	164

Lista de abreviaturas e siglas

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações.
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
ME	Ministério da Economia.
MQO	Mínimos Quadrados Ordinários.
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
ONU	Organização das Nações Unidas.
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais.

Sumário

Introdução	17
1. A oferta de trabalho, a participação feminina no mercado e a discriminação de gênero	21
1.1 A teoria neoclássica da oferta de trabalho.....	21
1.2 Participação feminina no mercado de trabalho: sua evolução no tempo	25
1.3 Desigualdade de gênero no mercado de trabalho.....	28
1.3.1 O “teto de vidro”: evidências ao redor do mundo	29
2. A mulher em cargos de liderança	36
2.1 Quem chega ao “topo”?	40
2.2 Metodologia	47
2.2.1 O modelo Logit.....	47
2.3 Resultados	52
3. Diferenças salariais em cargos de liderança	63
3.1 No topo é tudo igual?	63
3.2 Metodologia:	68
3.2.1 Regressão Quantílica	69
3.2.2 Decomposição Contrafactual: Machado e Mata.....	71
3.2.3 Auto seleção amostral.....	72
3.3 Resultados	73
Considerações finais	90
Referências Bibliográficas	97
APÊNDICE A – Lista de ocupações em cargos de liderança	103
APÊNDICE B – Distribuição salarial (2010)	109
APÊNDICE C – Estimções	111
APÊNDICE D – Robustez.....	163

Introdução

A crescente participação feminina no mercado de trabalho mostra uma mudança no perfil das famílias, nas quais a mulher deixa de ter um papel exclusivamente de mãe e/ou dona de casa e passa a atuar como provedora de renda. Essa mudança, entretanto, não implicou uma representação equânime de ambos os sexos no mercado de trabalho, seja do ponto de vista da oferta de mão-de-obra em si ou da qualidade do trabalho disponível para essa parcela da população.

O peso do trabalho doméstico e da condição de cuidadora continua a ser fundamental para determinar o tipo de trabalho que muitas mulheres estarão dispostas a ocupar, além de agir negativamente sobre o tempo que essas mulheres permanecem ocupadas durante sua vida adulta. A dificuldade em conciliar o trabalho e o cuidado familiar, principalmente para mulheres casadas e com filhos pequenos, é, até hoje, uma situação recorrente na sociedade.

Esse paradigma acabou gerando dois tipos de crescimento da força de trabalho feminina. De um lado, vê-se mulheres em empregos que fornecem algum tipo de flexibilidade de horário e trabalho, como são os casos dos empregos de tempo parcial, mais comuns nos países desenvolvidos, e informais, presentes mais intensamente nos países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos (ILOa, 2019, p. 26). O Brasil, particularmente, exibe uma grande absorção da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho informal, principalmente nas regiões norte e nordeste do país. Esses tipos de trabalho, ademais, concentram empregos de baixa qualificação e baixos salários, principalmente nas áreas de auxiliares administrativos, serviços e comércio (GONÇALVES; PEREZ; WAJNMAN, 2004, p.17; WAJNMAN, 2016, p.52-54).

Por outro lado, vê-se um crescimento da força de trabalho feminina em profissões de ensino superior e em cargos executivos, os quais exigem maior qualificação e oferecem melhores remunerações. Esse crescimento, todavia, acaba antagonizando a participação no mercado de trabalho das mulheres nas ocupações mais precárias, visto que aquelas utilizam o serviço dessas para suprir a necessidade do trabalho doméstico e cuidado familiar e, assim, conseguir competir com os homens por melhores empregos, configurando um ciclo vicioso da participação, bipolarizada, da mulher no mercado de trabalho (HIRATA, 2002, p.148-149).

A parcela da população feminina alocada em trabalhos mais qualificados, contudo, não está alheia à desigualdade de gênero¹, manifestada, grosso modo, por meio da segregação

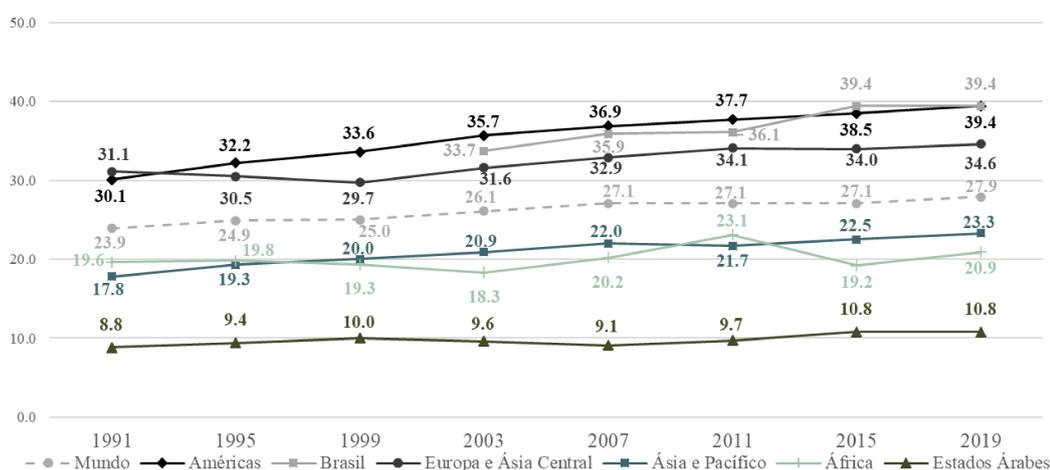
¹ Apesar da diferenciação existente entre gênero e sexo, esses termos foram utilizados como sinônimos no presente trabalho.

ocupacional em setores de atividade como educação, comércio e serviços sociais e pessoais; da segregação hierárquica, isto é, a baixa oportunidade de ascensão profissional; ou da desvalorização salarial.

Nos dois últimos casos, as desigualdades enfrentadas por essas mulheres podem ser desdobramentos do fenômeno conhecido por *glass ceiling*², traduzido para o português como “teto de vidro”, uma alusão às barreiras invisíveis do mercado que impedem as mulheres de ocuparem os níveis hierárquicos mais elevados nas empresas e organizações, resultando em uma sub-representação nos cargos de alto escalão e nas altas esferas de poder, ou de receberem os maiores salários.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o percentual de mulheres ocupando cargos gerenciais no mundo oscilou entre 24% e 28% entre os anos de 1991 e 2019. As nações situadas nas Américas apresentaram uma participação maior de mulheres, variando de 30% a 39%. O mesmo se pode dizer dos países da Europa e Ásia Central, para os quais o percentual de gerentes mulheres ficou entre 31% e 34%. Nos demais países, consequentemente, o percentual é menor que a média mundial, especialmente nos Estados Árabes (Figura 1). O Brasil apresentou uma média semelhante à dos países americanos de maneira geral, com um percentual entre 34% e 39%.

Figura 1 – Proporção de mulheres em cargos gerenciais



Fonte: ILOSTAT (1991 a 2019)

² O termo *glass ceiling* surgiu nos anos 1980 para descrever os entraves na ascensão profissional das mulheres no mundo corporativo. Foi utilizado originalmente por Gay Bryant em 1984, editora da revista *Working Woman* à época, em uma entrevista para o periódico *Adweek*. Porém, o termo ganha notoriedade após a publicação de Carol Hymowitz e Schellhardt no *Wall Street Journal* em 1986 (BOYD, 2008, p. 549).

Essa baixa participação feminina entre os cargos de chefia no mercado de trabalho brasileiro também aparece nas pesquisas realizada pelo Instituto Ethos em 2003, 2005, 2007, 2010 e 2015 com as 500 maiores empresas do país à época. Nestes estudos, nota-se um afunilamento hierárquico da proporção de mulheres nessas instituições, tal que para os cargos de supervisão e gerência, o percentual feminino variou entre 27% e 39% e 18% e 31%, respectivamente. No quadro executivo esse percentual é ainda menor, variando de 6% a 13% (GONÇALVES, 2016, p. 18).

Percebe-se, então, que o mercado está longe de apresentar um ambiente igualitário de liderança e poder entre homens e mulheres. Nesse contexto, o presente trabalho tem como primeiro objetivo investigar a existência da segregação hierárquica no Brasil, tendo como hipótese de que essa segregação resultaria em menores chances de avanços profissionais para as mulheres e, portanto, uma menor inserção desse grupo no topo da hierarquia organizacional das empresas.

Considerando os cargos com atribuições de gestão de pessoal e/ou materiais, aqui chamados de cargos de liderança ou chefia, tais como supervisores, coordenadores, gerentes, superintendentes, diretores, vice-presidentes e presidentes, e focando as análises no mercado de trabalho formal entre 2003 e 2017 a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, doravante), disponibilizados anualmente pelo Ministério da Economia (ME), comparou-se as chances de mulheres ocuparem vínculos empregatícios associados a esses cargos vis-à-vis as chances dos homens. Além disso, na tentativa de analisar a desigualdade por nível hierárquico, foram feitas estimativas adicionais dividindo os cargos de liderança entre hierarquicamente mais elevados (superintendentes, diretores, vice-presidentes e presidentes) e mais baixos (supervisores, coordenadores, gerentes, entre outros).

O período analisado também permitiu averiguar se houve alguma atenuação dessa desigualdade ao longo dos quinze anos investigados, considerando que o cenário de crescimento econômico deveria ser favorável a uma maior penetração feminina neste grupamento ocupacional, uma vez que permitiu a criação de mais empregos e fomentou uma maior inserção das mulheres no mercado de maneira geral, principalmente na primeira década dos anos 2000 (LEONE; BALTAR, 2016, p. 3-5).

O teto de vidro, entretanto, abrange mais que o desenvolvimento de carreira. O salário, como já mencionado, também é um resultado da desigualdade de gênero dentro deste contexto. Pensando nisso, o segundo objetivo deste trabalho foi averiguar a existência de um hiato entre as remunerações de homens e mulheres em cargos de liderança, separando as análises entre os subgrupos de cargos hierarquicamente mais baixos e mais altos para identificar uma possível

intensificação desse fenômeno ao longo da estrutura hierárquica das empresas. Utilizou-se a metodologia de regressões quantílicas com a decomposição contrafactual de Machado e Mata (2005) para investigar o hiato por toda a estrutura de salários, além de identificar fatores discriminatórios que podem estar agindo contra as mulheres.

Dessa maneira, considerando que não foram encontrados trabalhos na literatura que analisem esses dois aspectos em conjunto, tampouco considerando um intervalo de tempo tão extenso, este trabalho contribui com os estudos realizados sobre o tema ao confirmar a existência do fenômeno de teto de vidro no mercado formal brasileiro tanto sob a perspectiva da segregação hierárquica como da desigualdade salarial. Encontrou-se, também, uma redução das diferenças nas probabilidades de homens e mulheres estarem em cargos de chefia e nos salários desses trabalhadores ao longo do tempo, apesar dessa redução não ter sido suficiente para eliminar essas diferenças.

A fim de alcançar os objetivos propostos acima, este estudo foi dividido em três capítulos, além da presente introdução e das considerações finais. No primeiro capítulo, faz-se um panorama dos estudos já realizados sobre a participação feminina no mercado de trabalho e das desigualdades enfrentadas pelas mulheres na procura e permanência no emprego. No segundo, investiga-se as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança vis-à-vis as chances dos homens, como já descrito anteriormente. E no terceiro capítulo, por fim, analisa-se a desigualdade salarial entre mulheres e homens nesses cargos de liderança, separando a análise entre os cargos hierarquicamente mais baixos e hierarquicamente mais elevados.

1. A oferta de trabalho, a participação feminina no mercado e a discriminação de gênero

Ao se discutir a proporção de mulheres alocadas em cargos de chefia e os salários recebidos por elas no mercado de trabalho, o entendimento dos fatores que determinam a oferta de mão de obra e o reconhecimento das características de mercado que impedem os avanços profissionais das mulheres são fundamentais.

Assim, este capítulo descreve brevemente a teoria básica de oferta de trabalho neoclássica³, a escolha da mulher em ofertar mão de obra, a evolução de sua participação no mercado de trabalho e as desigualdades que enfrentam tanto no que tange às oportunidades de carreira quanto à remuneração.

1.1 A teoria neoclássica da oferta de trabalho

No modelo neoclássico de oferta de trabalho, as escolhas do indivíduo são definidas em um contexto de maximização de utilidade. Nesse modelo, o agente econômico obtém satisfação quanto maior for seu consumo de bens (C)⁴ e horas de lazer (L), sumarizada por uma função utilidade $U(C, L) = \bar{U}$, em que \bar{U} é um conjunto de pares (C, L) que proporcionam o mesmo nível de satisfação para o indivíduo, com MU_C e MU_L representando as utilidades marginais do consumo de bens e lazer, respectivamente. Essas utilidades marginais são positivas, espelhando uma maior satisfação do indivíduo quanto maior for o consumo de C ou L .

Graficamente, \bar{U} descreve uma curva de indiferença, a qual possui quatro propriedades importantes. São elas: (i) cada curva de indiferença é única e corresponde a um nível de utilidade mais elevado quanto maior for sua distância em relação à origem; (ii) a curva é negativamente inclinada, ou seja, a redução de uma hora de lazer deve ser compensada com um aumento do valor gasto com bens de consumo para que o nível de satisfação permaneça o mesmo; (iii) não há interseção entre curvas de indiferença, caso contrário uma única combinação de bens e lazer poderia corresponder a dois níveis de satisfação diferentes⁵; e (iv) a curva é convexa, isto é, o indivíduo prefere uma combinação de consumo entre C e L ou, equivalentemente, a taxa marginal de substituição diminui com o aumento das horas de lazer.

³ Com base em Borjas (2016, p.27-39).

⁴ Nesse modelo, considera-se C como o valor gasto com bens de consumo.

⁵ O modelo de oferta de trabalho é uma aplicação da teoria microeconômica do consumidor. Sendo assim, a interseção de duas curvas implicaria que o indivíduo possui preferências não transitivas, o que viola o pressuposto de racionalidade assumido nesta teoria.

O consumo de bens e lazer, por outro lado, é restrito à renda e ao tempo que o agente tem à sua disposição. Seja V a renda do indivíduo independente do trabalho (e.g.: herança, propriedades, dividendos, entre outros), w a taxa de salário real por hora de trabalho (custo de oportunidade do lazer) e h o número de horas alocadas no mercado, então a restrição orçamentária do indivíduo pode ser escrita como:

$$C \leq wh + V \quad (1.1)$$

Ou seja, o valor gasto com os bens (C) deve ser, no máximo, igual à soma da renda do trabalho e da renda não oriunda do trabalho. Considerando que $h = T - L$, em que T é o total de horas disponível em um dia, pode-se escrever a maximização de utilidade do agente como:

$$\max_{C,L} U(C, L) \text{ sujeito à } C \leq w(T - L) + V \quad (1.2)$$

Resolvendo o problema de maximização em (1.2) e atendendo às condições de primeira ordem, tem-se que:

$$\frac{MU_L}{MU_C} = TMS_{LC} = w \quad (1.3)$$

Onde a razão das utilidades marginais, que é igual à taxa marginal de substituição entre lazer e o consumo de bens, se iguala aos preços relativos. Graficamente, essa condição implica a tangência entre a curva de indiferença e a restrição orçamentária do indivíduo, definindo o número de horas de lazer e o total consumido em bens (ponto A na Figura 2). Esse tipo de solução é conhecido como solução interior, posto que a escolha ótima do agente não está em nenhum dos cantos do conjunto orçamentário: ($C = wT + V, L = 0$) ou ($C = V, L = T$).

A condição de participação no mercado de trabalho, entretanto, é definida a partir da análise da solução ótima onde a curva de indiferença tangencia a restrição orçamentária na dotação do indivíduo ($C = V, L = T$) – ponto D na Figura 2. A TMS_{LC} nesse ponto representa o quanto o agente exige de remuneração adicional para abrir mão de uma hora de lazer quando não está trabalhando, também conhecida como salário de reserva (w_r). De outro modo, a satisfação de uma hora adicional de lazer neste ponto é maior que o preço relativo do lazer

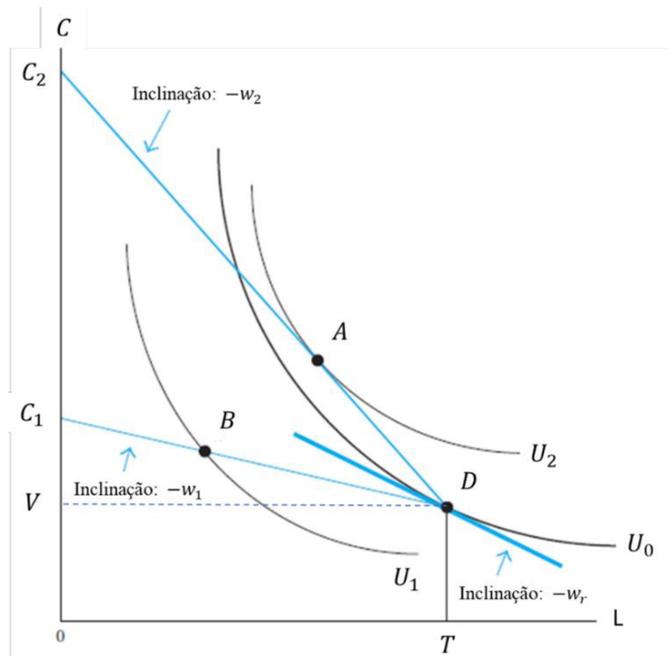
$\left(\frac{MU_L}{MU_C} = TMS_{LC} > w_r\right)$ e o indivíduo não tem incentivo a participar do mercado de trabalho.

Portanto, a condição de participação no mercado é definida por:

$$h > 0 \Leftrightarrow w > w_r \quad (1.4)$$

Assim dizendo, o indivíduo ofertará mão de obra sempre que o salário de mercado exceder seu salário de reserva (curva de restrição orçamentária mais inclinada: $w_2 > w_r$) – ponto A na Figura 2 abaixo. Uma taxa salarial inferior à w_r leva a um nível de utilidade mais baixo que o da dotação, o que desincentiva a participação no mercado.

Figura 2 – Condição de participação no mercado de trabalho



Fonte: Borjas (2016, p.41)

A escolha de oferta de trabalho como descrita anteriormente, todavia, só é assertiva quando horas de lazer e horas de trabalho remunerado são forças dicotômicas. Como isso nunca acontece, o modelo básico acaba ocultando uma parte importante do processo de decisão por trabalho.

Ao definir lazer como todo o tempo que um indivíduo possui fora do mercado, o modelo desconsidera, por exemplo, a produção dentro do domicílio (trabalho não remunerado) no processo de maximização da utilidade do agente. Esse fator é particularmente importante quando se investiga a oferta de mão de obra das mulheres, já que os afazeres domésticos e o cuidado parental (trabalhos não remunerados) são, na maioria das vezes, deixados a cargo dos

membros familiares do sexo feminino (MINCER, 1962, p. 65). Dessa maneira, o salário de reserva das mulheres tende a ser maior que o dos homens, implicando uma maior taxa salarial para fazer com que elas escolham ofertar trabalho (SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2001, p. 444).

Alguns estudos, ainda, em oposição às análises que avaliam a escolha por trabalho de forma isolada, descrevem a oferta de mão de obra como uma escolha feita a partir da utilidade conjunta dos membros de uma unidade domiciliar ou uma escolha individual, considerando a utilidade de outros membros de uma mesma família como uma restrição no processo de maximização (CAHUC; CARCILLO; ZYLBERBERG, 2014, p.25-27). Dessa maneira, o número de adultos no domicílio, a renda de outros membros da família, o número de filhos e a posição dentro da configuração familiar também influenciariam na decisão de entrada no mercado de trabalho.

Com efeito, muitos estudos já comprovaram que a participação na força de trabalho é influenciada por outros fatores para além do consumo de bens e do lazer. Focando na análise sobre a participação feminina, pode-se citar, por exemplo, o estudo realizado por Scorzafave e Menezes-Filho (2001, p.466). Utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD, doravante) para os anos de 1982, 1987, 1992 e 1997, os autores encontram um efeito positivo sobre a probabilidade de inserção feminina no mercado de trabalho para mulheres chefes de família. Por outro lado, a renda *per capita* domiciliar líquida (renda total do domicílio em que o indivíduo vive, exceto a sua própria renda, dividida pelo número de moradores), a existência de filhos de 0 a 10 anos de idade e um maior número de moradores no domicílio reduzem tal probabilidade.

Costa (2007, p. 34-35), usando os dados da PNAD para o ano de 2005, também estima a probabilidade de participação de mulheres no mercado de trabalho. Segundo a autora, a presença de filhos com até 10 anos de idade tem um efeito negativo na probabilidade de entrada no mercado, sendo esse efeito relativamente maior para os filhos de 0 a 3 anos. Similarmente, uma maior renda não laboral, estar na condição de cônjuge e a presença de idosos no domicílio reduzem a probabilidade da mulher ofertar trabalho.

Ramos, Aguas e Furtado (2011, p. 607-608) e Barbosa (2014, p. 38) corroboram com os efeitos encontrados para a presença de filhos pequenos no domicílio. Aqueles, ainda, a partir dos dados da PNAD 2001, 2005 e 2008, encontraram efeitos negativos sobre a probabilidade de participação das mulheres para as variáveis de escolaridade e experiência dos cônjuges, utilizadas como *proxies* para o rendimento do marido, e sobre um indicador socioeconômico da família (cônjuge possui 12 anos ou mais de estudo e a família possui renda não laboral). Barbosa

(2014, p. 38), por sua vez, utilizando os dados da PNAD para os anos de 1992, 1997, 2002, 2007 e 2012, encontra outro efeito negativo na probabilidade de participação de mulheres, a saber: a existência de idosos na residência, em consonância com Costa (2007, p. 34-35).

Mais recentemente, Wajnman (2016, p.55), ao comparar o efeito das situações familiares: mulheres casadas, existência de filhos na idade pré-escolar e idade escolar, também encontra resultados semelhantes para a participação feminina no mercado de trabalho em 2014 (dados PNAD). Pela sua análise, essas situações reduzem as chances de mulheres serem economicamente ativas, em oposição aos efeitos positivos encontrados sobre as chances dos homens.

Vê-se então que a desigualdade de gênero ocorre logo no processo de entrada do mercado de trabalho, em que o peso associado à divisão de trabalho familiar é maior para as mulheres, considerando tanto as obrigações domésticas como o cuidado com filhos e/ou parentes.

1.2 Participação feminina no mercado de trabalho: sua evolução no tempo

Não obstante essa constante e complexa articulação entre papéis familiares e profissionais, as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho brasileiro e mundial. A participação feminina fora do ambiente doméstico, no entanto, não foi um processo abiogenético da era moderna. Foram necessárias grandes transformações sociais e tecnológicas, além da influência de variáveis econômicas, para que as mulheres passassem a ocupar um espaço relevante no mercado de trabalho.

Historicamente, embora já houvesse uma pequena participação feminina no mercado, foi com a Segunda Guerra Mundial e com a necessidade de mulheres ocuparem os lugares dos homens na produção interna dos países que o processo de inserção feminina na força de trabalho deu uma verdadeira guinada. Goldin (2006, p. 1-12) elucida esse processo, nos Estados Unidos, separando-o em 4 fases: três evolucionárias e uma revolucionária.

Datada entre o final do século XIX e 1920, a primeira fase representa o período anterior à guerra, com uma participação ainda reduzida e concentrada entre mulheres jovens e solteiras, quase sempre de camadas sociais mais baixas, que trabalhavam em fábricas ou em serviços como domésticas e lavadeiras.

Na segunda fase, período entre 1930 e 1950, tem-se um crescimento substancial de 15,5 pontos percentuais na proporção de mulheres casadas no mercado de trabalho, sem uma queda da participação das mulheres solteiras. Fatores como um aumento da demanda por trabalho em

escritórios, com a chegada de novos tipos de tecnologias de informação, e um enorme crescimento no número de matrículas no ensino médio entre 1910 e 1930, possibilitaram às mulheres acesso a trabalhos melhores e “mais respeitáveis”. Além disso, a maior industrialização de bens e serviços produzidos para uso familiar, como eletrodomésticos que encurtam o tempo do trabalho no domicílio, e a criação de trabalhos de tempo parcial reforçaram a queda do salário de reserva das mulheres nesse período, principalmente das casadas.

Na terceira fase, de 1950 a 1970, a participação de mulheres casadas continuou a crescer, sendo o aumento da oferta de vagas de meia jornada e uma maior aceitação da inserção desse grupo na força de trabalho importantes vetores para essa expansão. Mas, apesar da maior inserção no mercado, a mulher casada ainda era o membro secundário dentro da unidade familiar e tomava as decisões do marido como dadas. Por outro lado, o investimento em capital humano continuou a crescer, apesar de concentrados em aspectos fora do ambiente de trabalho, principalmente em educação formal ou treinamento vocacional.

Foi a partir de 1970 que a participação feminina passa pelo seu período mais intenso (fase revolucionária). As coortes nascidas no final dos anos 1940 e que estariam na vida adulta no final da década de 1960 e começo de 1970, começam a antecipar de forma mais acurada sua participação no mercado de trabalho ao longo do seu ciclo de vida adulta. Essas expectativas mais assertivas sobre a empregabilidade futura levaram as coortes do final dos anos 1940 em diante a investirem mais na educação formal, com a obtenção de diplomas universitários, a aumentarem a experiência no trabalho, elevando o retorno sobre os salários, e a postergarem o casamento em alguns anos⁶. Esses fatores tiveram um impacto importante sobre a noção de identidade das mulheres, que passam a identificar o sucesso na carreira profissional e o reconhecimento dos pares como importantes indicadores para sua satisfação pessoal.

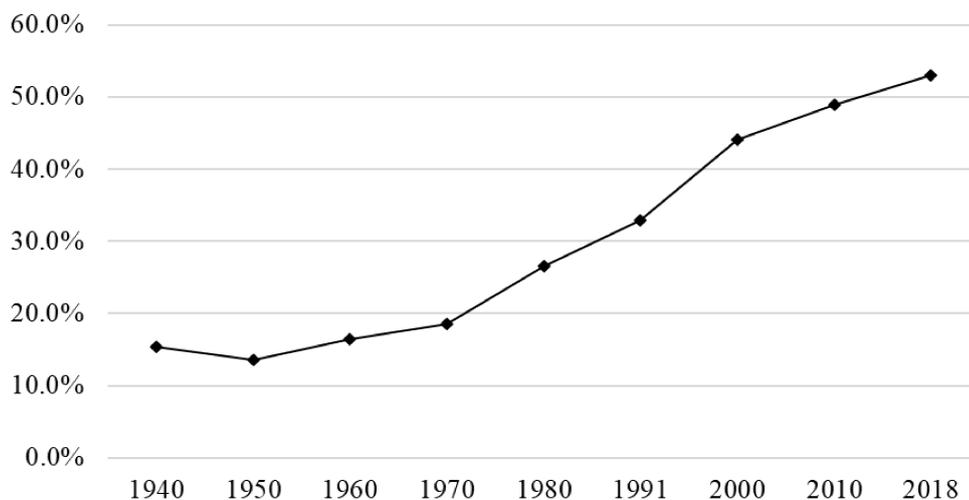
Assim, segundo a autora, a expansão do horizonte de tempo de participação no mercado de trabalho e a mudança de identidade das mulheres revolucionaram o processo de inserção feminina na força de trabalho tal que as coortes em idade adulta no final de 1960 em diante se mostraram mais preparadas.

No Brasil, o aumento da oferta de trabalho das mulheres também pode ser explicado pelas causas mencionadas acima. O maior acesso a bens e serviços industrializados, a queda da fecundidade, a urbanização, o aumento do acesso ao ensino superior e a transformação, ainda que sutil, dos padrões sociais relativos ao papel da mulher na sociedade foram instrumentos

⁶ A disseminação de métodos contraceptivos influenciou no aumento da idade média do primeiro casamento (GOLDIN, 2006, p. 14)

cruciais para o avanço da participação de brasileiras no mercado de trabalho, especialmente a partir da década de 1950 (COSTA, 1990, p. 235; BRUSCHINI; LOMBARDI, 1996, p. 484). O desenvolvimento tecnológico e as mudanças sociais, no entanto, não foram os únicos responsáveis por esse avanço. Os ciclos econômicos ocorridos no país foram grandes aliados na alavancagem da oferta de mão de obra feminina, sobretudo a partir de 1970, como mostra a Figura 3 abaixo.

Figura 3 – Taxa de participação feminina na PEA⁷, Brasil – 1940-2018



Fonte: Cavenaghi e Alves (2018, p.28); Síntese de Indicadores Sociais (IBGEa, 1979; IBGEc, 2019)

Segundo Bruschini e Lombardi (1996, p. 483-484), o crescimento econômico e um processo de industrialização acelerado na década de 1970 foram favoráveis à incorporação de novos trabalhadores na economia, inclusive de mulheres. Já nos anos 1980, com a crise inflacionária e as altas taxas de desemprego, a permanência da mulher no mercado de trabalho pode ser explicada pela ocorrência de um processo de terceirização da economia, que provocou a expansão de atividades econômicas nas quais as mulheres sempre encontraram maior espaço, como prestação de serviços, comércio, atividades administrativas, bancárias e sociais, além de uma alta participação de mulheres na administração pública nesse período.

Nos anos 1990, a política econômica neoliberal adotada pelo governo federal, com uma maior abertura da indústria nacional à concorrência estrangeira e privatização de importantes empresas até então sob a administração estatal, acaba reestruturando o sistema produtivo do país, reduzindo o número de empregos formais na indústria de transformação e no setor

⁷ População Economicamente Ativa.

financeiro, prejudicando, principalmente, a participação dos homens no mercado. No entanto, houve um crescimento do emprego em educação e saúde, além de empregos sem carteira (informal) em pequenos negócios do comércio e serviços pessoais, atividades tradicionalmente ocupadas por mulheres (LEONE; TEIXEIRA, 2010, p. 3). O crescimento da participação feminina na força de trabalho, contudo, dá uma desacelerada nas décadas mais recentes (WAJNMAN, 2016, p.46), como pode ser visto na Figura 3 acima.

É importante ressaltar que durante essa (r)evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro na segunda metade século XX, três características foram marcantes para determinar o grupo de mulheres que ofertam trabalho atualmente. A primeira, a exemplo dos Estados Unidos, configura-se na transformação do perfil médio de idade de mulheres jovens e solteiras, entre 20 a 25 anos, até o final dos anos 1970, para mulheres de 30 a 49 anos, muitas vezes casadas, no final do século (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 163; p.185). A segunda refere-se ao aumento da escolaridade das mulheres que passa da média de 2,3 anos de estudo em 1970 para 6,1 anos no final dos anos 1990, ultrapassando a escolaridade média dos homens nesse período de 5,8 anos (BELTRÃO, 2002, p. 2-3).

A terceira característica, por sua vez, é uma persistência de nichos ocupacionais. Como mencionado anteriormente, alguns grupos de atividades como serviços domésticos, administração pública, educação, saúde e serviços sociais, atividades de escritório e comércio são tradicionalmente ocupados por mulheres. Apesar de uma maior inserção feminina em “redutos masculinos” como advocacia, medicina e engenharia ao longo do tempo, ainda hoje pode-se constatar uma concentração de mulheres em áreas “mais feminizadas” (BRUSCHINI, 2007, p. 549; SOARES; OLIVEIRA, 2004, p. 17).

1.3 Desigualdade de gênero no mercado de trabalho

A maior participação feminina na força de trabalho, contudo, não foi suficiente para eliminar as desvantagens enfrentadas pelas mulheres no mercado. Mesmo com as melhoras observadas nas últimas décadas relativas ao papel do homem e da mulher, o mundo do trabalho ainda é definido segundo padrões masculinos e o baixo desenvolvimento de políticas públicas de conciliação entre trabalho e família, como licença maternidade para trabalhadoras no setor informal, regulação do tempo no trabalho – facilitando a redução ou realocação de horas dispendidas no mercado para cuidar dos filhos, acesso à creche em tempo integral, entre outros, não é capaz de sanar esses problemas (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p.574-575).

A desigualdade observada no mercado do ponto de vista do gênero, portanto, é caracterizada tanto pelo menor acesso a postos de trabalhos, principalmente aqueles com garantias na legislação trabalhista (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p.575), como pelas menores oportunidades de crescimento profissional, com barreiras de acesso a cargos de chefia ou diferenças salariais em relação aos colegas com mesmas características observáveis e inseridos no mesmo segmento de mercado.

Essa desigualdade pode ser resultado tanto de fatores do lado da oferta como do lado da demanda. Do lado da oferta, a explicação mais recorrente para as diferenças de rendimento e oportunidades se baseia nos pressupostos da teoria do capital humano, nos quais o salário seria impactado por investimentos em habilidade e conhecimentos que aumentam a produtividade do trabalhador (SANTOS, 2008, p. 356).

Já do lado da demanda, as explicações podem ser sumarizadas em quatro teorias: “gosto por discriminação”, no qual as regras sociais de ocupações e tarefas mais apropriadas para cada sexo podem afetar o comportamento das pessoas no mercado; “discriminação estatística”, em que o empregador utiliza as características observáveis do indivíduo como sinalização do seu potencial produtivo ou da intenção de permanência na empresa; “amontoamento”, no qual a concentração de certos grupos em determinados tipos de emprego gera um excedente de oferta por esse serviço, reduzindo a taxa salarial dessas ocupações; e “modelo institucional”, em que se alega uma baixa flexibilidade no mercado, tal que as rigidezes existentes dentro da própria configuração da firma e do mercado não competitivo seriam as principais responsáveis pelas diferenças de produtividade, oportunidade de carreira e salários entre homens e mulheres (BLAU; WINKLER, 2018, p. 302-303; p. 312-314; p. 317-318).

1.3.1 O “teto de vidro”: evidências ao redor do mundo

Esmiuçando as desigualdades de gênero, no entanto, pode-se perceber que a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho pode ocorrer de forma distinta de acordo com o tipo de ocupação, ao longo da estrutura hierárquica de uma empresa ou na extensão da distribuição salarial. O fenômeno de teto de vidro, principal interesse deste estudo, por exemplo, corresponde à intensificação das desigualdades de rendimentos no topo da distribuição salarial ou no avanço profissional para cargos mais elevados.

Segundo Cotter et al. (2001, p.657-662, tradução nossa), a existência do fenômeno do teto de vidro pode ser descrita com base em quatro critérios:

- Critério 1
- [...] A desigualdade do teto de vidro representa uma diferença de gênero ou raça que não é explicada por outras características relevantes para o trabalho do indivíduo. [...]
- Critério 2
- [...] A desigualdade do teto de vidro representa uma diferença de gênero ou raça que é maior em níveis mais altos de um resultado do que em níveis mais baixos desse mesmo resultado. [...]
- Critério 3
- [...] A desigualdade do teto de vidro representa uma desigualdade de gênero ou raça nas chances de avanço para ocupações de níveis mais altos, não apenas nas proporções de cada gênero ou raça atualmente naqueles níveis. [...]
- Critério 4
- [...] A desigualdade do teto de vidro representa uma desigualdade de gênero ou raça que aumenta ao longo da carreira [...]

Os estudiosos voltados para a investigação desse fenômeno, então, utilizam, ainda que inconscientemente, alguns ou todos esses critérios como base para suas análises. Do ponto de vista das desigualdades de oportunidades de promoção e ascensão profissional, por exemplo, pode-se citar o trabalho de Blau e DeVaro (2007, p. 522). Utilizando os dados estadunidenses do estudo de desigualdade urbana em várias cidades (sigla em inglês MCSUI) coletados entre 1992 e 1995, os autores estimam que as mulheres possuem uma menor probabilidade de serem promovidas (2,2 pontos percentuais) e uma menor expectativa de ser promovida em cinco anos (diferença de 3,3 pontos percentuais), porém não apresentam diferença salarial após a promoção.

No cenário brasileiro, pode-se citar os estudos de Coelho (2006, p.151; p.154-155), Madalozzo (2011, p. 134-135), Coelho, Fernandes e Foguel (2014, p. 12) e Luz e Vaz (2017, p. 11-12). No primeiro estudo, investiga-se o diferencial por sexo no tempo de emprego até a promoção a um cargo de gerência ou direção em empresas da indústria de transformação brasileira. Utilizando os dados da RAIS entre 1996 e 2004, o autor encontra que os homens em empresas nacionais têm um tempo de espera até a promoção de 23% a 35% menor do que as mulheres.

No segundo estudo, ao investigar a existência de teto de vidro na promoção de mulheres ao cargo de CEO (do inglês *Chief Executive Officer*) em empresas brasileiras, a partir dos dados da pesquisa Empresa no Brasil de 2007, a autora mostra que nas empresas com controle acionário pertencente totalmente aos executivos, a existência de conselho administrativo reduz a probabilidade da mulher ser promovida em 12,76%. Esse efeito negativo também aparece, porém em menor magnitude, quando o total acionário não pertence aos executivos da empresa (probabilidade 8,89% menor).

Segundo a autora, mesmo que a escolha do CEO pelo conselho administrativo devesse ser, teoricamente, mais imparcial e voltada para a eficiência e lucratividade da empresa, o que se vê é que as escolhas para este cargo levam em conta as características dos decisores e, em um conselho composto majoritariamente por homens, a probabilidade da mulher ser promovida cai.

No terceiro estudo, ao estimar o tempo que homens e mulheres levam para conseguir uma promoção em grandes empresas de transformação localizadas no Brasil entre 1991 e 2001, os autores, utilizando os dados da RAIS, encontram evidências que o tempo para um homem conseguir uma promoção nos cargos mais elevados é, em média, entre 32% e 37% menor do que o da mulher em empresas nacionais e entre 27% e 31% em multinacionais com fábrica no país. Os resultados também mostram que as mulheres têm menos chances de conseguir uma promoção em empresas nacionais.

No quarto estudo, com base nos dados da PNAD 2014, as autoras encontraram uma probabilidade de promoção para cargos de chefia de 0,54 pontos percentuais menor para mulheres comparativamente a um trabalhador homem⁸. Esse valor pode ser ainda mais forte se comparadas a um trabalhador homem com ensino superior completo (2,69 pontos percentuais menor).

Outros trabalhos, porém, encontraram evidências contrárias ao fenômeno do teto de vidro. Baxter e Wright (2000, p. 289), por exemplo, investigaram a chance de promoção entre homens e mulheres nos Estados Unidos, Suécia e Austrália entre a década de 1980 e a primeira metade da década de 1990. Apesar da grande diferença de gênero em cargos de autoridade nas empresas, os autores não encontraram evidências de menores chances de promoção para cargos mais elevados da hierarquia empresarial nos Estados Unidos. Ao mesmo tempo, encontram fracas evidências de um possível teto de vidro na Suécia e na Austrália, porém mais localizado em cargos médios.

Yap e Konrad (2009, p.605-606), analisando dados do mercado de trabalho canadense entre 1996 e 2000, mostram que mulheres brancas e mulheres afrodescendentes são, respectivamente, 4,5% e 16% menos propensas a receber uma promoção quando comparadas com as chances de um homem branco ser promovido. No entanto, quando se compara as

⁸ Comparativamente a um trabalhador homem, branco, com até 8 anos de estudo, com apenas um trabalho, residente em área urbana não-metropolitana do Nordeste, que não é a pessoa de referência na família, não é sindicalizado, está ocupado no setor de serviços e possui carteira de trabalho assinada ou está empregado no setor público.

promoções por hierarquia dentro da empresa, as chances de promoção só são diferentes entre homens e mulheres para níveis de cargos mais baixos.

Considerando também o fenômeno de teto de vidro do ponto de vista salarial, pode-se citar o trabalho feito por Albrecht, Björklund e Vroman (2003, p.169-170). Analisando dados da Suécia em 1998, esses autores encontraram evidências de um diferencial de salários crescente ao longo da distribuição de rendimento ao utilizar a técnica de regressão quantílica e a metodologia de Machado e Mata. Na análise contrafactual, os autores encontraram uma diferença de 5,5% até o quinto percentil que aumenta para mais de 31% a partir do nonagésimo quinto percentil, indicando que o hiato encontrado nos salários está associado ao fenômeno do teto de vidro. Em estudo mais recente Albrecht, Thoursie e Vroman (2015, p.97) atualiza os dados encontrados em 2003, comparando a variação do hiato de gênero no topo da distribuição salarial entre 1998 e 2008. Não obstante a redução no tempo, o fenômeno de teto de vidro permanece após o intervalo de dez anos.

Arulampalam, Booth e Bryan (2007, p. 170; p.172-173), por sua vez, investigaram o hiato salarial de gênero em 11 países europeus entre os anos de 1995 e 2001⁹. Os autores utilizaram a metodologia de regressões quantílicas e decomposição por quantil (Machado e Mata) para mostrar que o mercado de trabalho dos países, exceto Espanha e Irlanda, apresentou evidências de teto de vidro. Esse mesmo resultado foi encontrado quando analisaram o setor público e o setor privado separadamente. Os autores também encontraram evidências do fenômeno conhecido como chão pegajoso¹⁰ na Espanha na análise geral e na França para o setor privado.

Em adição, De La Rica, Dolado e Llorens (2008, p. 772-773), analisaram o hiato salarial ao longo da distribuição dos rendimentos de trabalhadores da Espanha utilizando também a técnica de regressão quantílica e decomposição de Machado e Mata. O estudo encontrou evidências de teto de vidro para o subgrupo de trabalhadores com alto grau de escolaridade. Em contrapartida, o diferencial salarial é menor na cauda superior entre trabalhadores com baixo grau de escolaridade, o que os autores denominaram como chão de vidro.

Mais recentemente, Atkinson, Casarico e Voitchovsky (2018, p.11-12) encontraram evidências do fenômeno de teto de vidro na distribuição de renda bruta relatada em declarações de imposto de renda individual em oito países (Austrália, Canadá, Dinamarca, Itália, Nova

⁹Os autores utilizaram dados da Áustria, Bélgica, Inglaterra, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Holanda e Espanha.

¹⁰Termo usado na literatura para descrever uma diferença maior em níveis mais baixos de um resultado, normalmente para mulheres ou minorias étnicas – do termo em inglês *sticky floor*.

Zelândia, Noruega, Espanha e Inglaterra)¹¹. Considerando o coeficiente de Pareto (inclinação da curva de Pareto) como um indicador de discriminação, os autores mostraram que todos os países apresentaram um crescimento da renda menor para as mulheres, sendo a Austrália o país com menor diferença. Segundo eles, esse resultado explica a queda do percentual de mulheres presentes na cauda superior da distribuição de renda, com as mulheres representando até um terço das rendas no nonagésimo percentil da distribuição e caindo drasticamente no nonagésimo nono percentil para uma proporção entre 14% e 22%.

No Brasil, Santos e Ribeiro (2006, p. 18) também utilizaram regressões quantílicas com o método de decomposição contrafactual de Machado e Mata para estimar o diferencial de salários entre homens e mulheres no país em 1999, a partir dos dados da PNAD daquele ano. Segundo os resultados da decomposição, os autores identificam a prevalência do fenômeno do teto de vidro nos salários mais altos do mercado de trabalho brasileiro.

Salardi (2012, p. 31-32), a seu turno, considera a análise do diferencial de sexo e raça ao longo dos quantis salariais com base em três métodos de decomposição quantílica, a saber: Machado e Mata, Melly e RIF¹². Utilizando os dados da PNAD 1987 e 2006, a autora encontra que as diferenças salariais entre os sexos são derivadas principalmente por componentes inexplicáveis (retornos das características ou efeito da estrutura salarial), em particular para o extremo superior da distribuição dos salários, o que traz evidências de um fenômeno de teto de vidro no mercado brasileiro. Os resultados estimados a partir da metodologia RIF sugerem o mesmo resultado. Em contrapartida, a autora também encontra indícios do fenômeno de chão pegajoso na economia brasileira.

Ao analisar a distribuição de salários entre homens e mulheres em 2005 e 2015 (dados PNAD), Araújo (2019, p.59-60) também encontra evidências em ambos os anos de um diferencial não explicado crescente com o nível dos rendimentos – método de decomposição de Machado e Mata. Dessa maneira, a autora conclui que, apesar de haver uma redução do hiato de gênero entre os anos de 2005 e 2015, o fenômeno do teto de vidro no Brasil existe e é persistente no tempo.

Resultados encontrados em países como a China e a Índia, no entanto, mostram uma maior evidência do fenômeno de chão pegajoso. Chi e Li (2008, p.258), ao analisar os dados de trabalhadores chineses em 1987, 1996 e 2004 a partir a metodologia de decomposição RIF,

¹¹O período de análise utilizado pelos autores variou de acordo com os países: Itália (1999-2014); Nova Zelândia (1953-2013); Noruega (1993-2013); Espanha (1999-2010); Inglaterra (1995-2010); Austrália (2000-2012); Canadá (1942-1990); Dinamarca (1980-2013).

¹² Do inglês *Recentered Influence Function*.

mostram que o hiato salarial no primeiro ano era similar ao longo da distribuição de rendimentos, mas bem diferente em 1996 e 2004. Em 1996, nota-se uma maior diferenciação na cauda inferior dos salários, com um afunilando nos percentis mais altos. Já em 2004, tem-se um crescimento do hiato salarial na cauda superior, porém a diferença nos percentis mais baixos é ainda maior.

Xiu e Gunderson (2014, p. 315-316) também encontram evidências mais contundentes do fenômeno do chão pegajoso do que de teto de vidro ao utilizar o método de decomposição RIF para os dados de trabalhadores chineses de 1996. Segundo eles, o mercado chinês apresenta um crescimento da parte não explicada na cauda superior da distribuição, porém é maior entre os percentis 70 e 80 e menor no 90).

Duraisamy e Duraisamy (2016, p.10), por sua vez, utilizando a metodologia de Machado e Mata, comparam os salários de homens e mulheres na Índia entre os anos de 1983 e 2012. Os autores encontram indícios de chão pegajoso em todos os anos analisados, com diferencial de salários ainda maior entre trabalhadores do setor público ou que estão localizados em áreas urbanas.

A discriminação de gênero sobre os rendimentos de trabalhadores, como pode ser visto, é um tema bastante estudado na literatura desde os trabalhos seminais de Oaxaca (1973) e Blinder (1973) e estudos posteriores que consideraram a diferenciação dos efeitos ao longo das distribuições de salários, como o trabalho de Machado e Mata (2005). Todavia, há poucas evidências sobre o comportamento dos salários considerando os níveis hierárquicos dos postos de trabalho. Estudos como o de Busch e Holst (2011, p.15-18) e Barnet-Verzat e Wolff (2005, p.12), fazem este exercício e investigam o hiato salarial de gênero nos cargos mais altos das empresas alemãs e francesas, nessa ordem.

Busch e Holst (2011, p.15-18), a partir do estudo em painel de informações socioeconômicas da Alemanha (SOEP) e interessados em estimar a diferença salarial entre homens e mulheres nos cargos gerenciais no país em 2001 e 2008, mostram que as mulheres ganham menos que os homens, principalmente aquelas alocadas em ocupações majoritariamente feminina¹³. Esse diferencial de salários, no entanto, deve-se principalmente a fatores observáveis. Utilizando a metodologia de Oaxaca-Blinder, os autores encontram que 35,31% do diferencial existente entre os salários devido à fatores não explicáveis pelas características dos trabalhadores, mesmo considerando na sua análise a probabilidade que homens e mulheres têm de serem promovidos a cargos de chefia. Salienta-se, porém, que

¹³ Ocupação com pelo menos 70% dos trabalhadores do sexo feminino.

mesmo não sendo o principal componente do diferencial de salários, o tamanho do hiato salarial nos fatores não observáveis, interpretado como a discriminação no mercado, é bem relevante.

Barnet-Verzat e Wolff (2005, p.12), fazendo uso dos dados de executivos da *EADS Astrium Space Transportation* e do método de decomposição de Machado e Mata, encontra evidências do fenômeno de teto de vidro na França. No entanto, o hiato salarial se deve principalmente a diferenças nas características observadas entre homens e mulheres em todos os níveis da distribuição salarial, correspondendo a 75% do hiato total no percentil 90.

Assim, o que se pode extrair dos estudos de gênero descritos acima é que as mulheres enfrentam três grandes obstáculos dentro do universo do mercado de trabalho. O primeiro e mais estudado é sobre o acesso ao trabalho remunerado em si, principalmente no mercado de trabalho formal. As configurações milenares da sociedade, tipicamente patriarcal, que estereotipa o homem como o provedor da família e a mulher como a cuidadora e responsável pelo ambiente doméstico, inclusive o cuidado e educação de crianças e idosos, desestimula a oferta de trabalho das mulheres que, quando a fazem, são penalizadas com uma dupla jornada de trabalho. O segundo e o terceiro obstáculo, que seriam, de certa maneira, foco do presente estudo, podem ser sintetizados como a desigualdade de oportunidades de crescimento de carreira frente aos seus pares e a dificuldade de encontrar empregos capazes de remunerar com mesmo grau de igualdade homens e mulheres.

Como aludido anteriormente, há evidências do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho brasileiro tanto sob a perspectiva da ascensão profissional como de salários. Contudo, não foram encontrados trabalhos que investigam esses dois aspectos em conjunto e que abarquem um período tão extenso da economia brasileira, possibilitando contemplar possíveis avanços ou retrocessos desse fenômeno. Nesse sentido, os próximos dois capítulos expõem as análises feitas sobre as chances de uma mulher estar em um vínculo em cargo de chefia (Capítulo 2) e o diferencial salarial entre homens e mulheres nesses cargos (Capítulo 3).

2. A mulher em cargos de liderança

A menor probabilidade de promoção para cargos com atribuições de chefia ou maior tempo para conseguir alcançar níveis hierárquicos mais altos mostram que as mulheres têm menores oportunidades de crescimento de carreira, e apesar da crescente participação no mercado de trabalho brasileiro e do avanço desse público em termos de acúmulo de capital humano, a proporção feminina em cargos de alto escalão nas empresas ainda é bem restrita.

Pensando nisso, este estudo investiga uma consequência das barreiras de ascensão profissional enfrentadas pelas mulheres ao analisar sua inserção no topo da pirâmide hierárquica, considerando as chances das mulheres ocuparem um cargo de liderança ou chefia em comparação com as chances dos homens.

As análises foram feitas a partir dos dados dispostos na RAIS para os anos de 2003 a 2017, que contêm informações de aproximadamente 99% do universo do mercado de trabalho formal do país. Foram selecionados todos os contratos de trabalho ativos em 31 de dezembro, sem data de expiração, de trabalhadores entre 25 e 65 anos de idade¹⁴. É importante ressaltar que as análises têm como premissa o vínculo empregatício e não o indivíduo, posto que as bases de dados utilizadas não são identificáveis por trabalhador ou estabelecimento.

Dentre os contratos de trabalho selecionados, foram definidos como cargos de liderança aqueles que, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, doravante), teriam atribuições de gestão de equipes e recursos materiais ou financeiros, podendo atuar na definição de estratégias, políticas ou diretrizes dentro da empresa. Dessa maneira, a definição de cargos de liderança utilizada neste trabalho considera os vínculos que exercem função de gestão e que, portanto, estariam em níveis hierárquicos mais elevados que os demais trabalhadores das empresas.

O caráter censitário da RAIS favorece a análise desses cargos de liderança, uma vez que a proporção destes é pequena em comparação ao total de empregos no Brasil, principalmente para as mulheres (TABELA 1). Assim, garante-se uma amostra suficientemente grande para as estimativas propostas neste estudo. Outra vantagem da RAIS é a possibilidade de análise do mercado de trabalho (formal) ao longo das duas últimas décadas, permitindo considerar os possíveis efeitos do período de crise econômica recente do país. Em contrapartida, tem-se

¹⁴ Exceto cargos relacionados às Forças Armadas, policiais e bombeiros militares, membros superiores do poder público ou de instituições, dirigentes de povos indígenas, quilombolas ou caiçaras, dirigentes de partidos políticos ou entidades patronais, dirigentes de entidades religiosas, dirigentes de organizações sem fins lucrativos.

poucas informações do trabalhador e da empresa, o que dificulta as análises econométricas realizadas neste capítulo¹⁵.

Tabela 1 – Vínculos empregatícios em cargos de liderança (por gênero)

	Mulher		Homem	
	Vínculos	Proporção em relação ao total dos vínculos	Vínculos	Proporção em relação ao total dos vínculos
2003	512485	2.37%	930207	4.31%
2004	525059	2.39%	923866	4.20%
2005	634434	2.49%	1061308	4.16%
2006	661615	2.43%	1109451	4.08%
2007	735467	2.52%	1189527	4.08%
2008	791272	2.72%	1263575	4.34%
2009	811443	2.52%	1315160	4.09%
2010	890653	2.59%	1426852	4.14%
2011	972420	2.68%	1539602	4.24%
2012	1023478	2.74%	1585053	4.24%
2013	1108463	2.87%	1672779	4.33%
2014	1158814	2.94%	1707784	4.34%
2015	1156480	2.99%	1673596	4.33%
2016	1107999	2.96%	1567306	4.19%
2017	1137401	3.02%	1575728	4.19%

Fonte: RAIS (2003 a 2017)

Na tentativa de também analisar esses cargos do ponto de vista hierárquico, os vínculos em posição de chefia foram separados em dois grupos. O primeiro é composto por vínculos definidos na CBO¹⁶ como diretores, superintendentes, vice-presidentes ou presidentes de empresas (chamados daqui em diante de diretores), considerados como os níveis hierárquicos mais elevados dentro do estabelecimento, que representam, na média, 6,3% dos cargos de chefia. Já o segundo é composto por todos os demais vínculos, ou seja, gerentes, coordenadores, supervisores e mestres (doravante, gerentes), correspondendo a 93,7% dos cargos de chefia, em média.

É importante salientar que a escolha dos cargos de liderança não leva em consideração diferenças existentes entre as funções atrelada a cada um dos cargos. Diretores gerais de

¹⁵ As informações disponíveis em pesquisas nacionais como PME (Pesquisa Mensal de Emprego), PNAD e PNAD contínua são mais completas do ponto de vista do trabalhador, principalmente sobre o contexto familiar (posição no domicílio, número de filhos, estado civil, entre outros), e possibilitam uma análise tanto do mercado formal quanto do mercado informal. Porém, a descontinuidade das duas primeiras pesquisas em 2015 impossibilita uma análise temporal dos anos mais recentes. Ademais, as informações de rendimento, base da análise desenvolvida no Capítulo 3, tendem a estar subestimadas para os rendimentos mais elevados, seja por desenho amostral ou omissão dos respondentes (MEDEIROS; SOUZA; CASTRO, 2015, p.7).

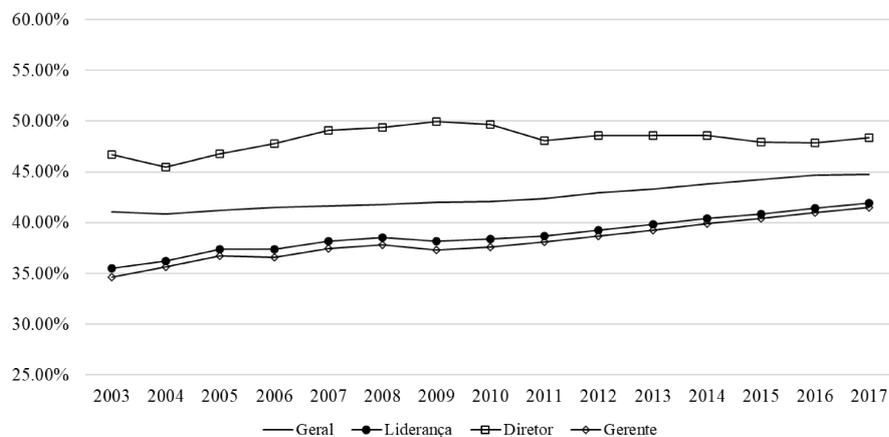
¹⁶ Ver APÊNDICE A.

empresas e diretores administrativos, por exemplo, não foram diferenciados em termos da hierarquia interna entre eles, ou seja, só foi considerado que ambos exercem o cargo de diretoria. Também não foram consideradas as distinções sociológicas dos cargos, então gerentes financeiros e gerentes de instituição educacional são considerados como iguais. Essa simplificação acaba não permitindo uma análise mais sensível sobre o fenômeno de teto de vidro dentro dos subgrupos, porém não invalida a análise da inserção das mulheres nos espaços de poder e liderança dentro das empresas.

A Figura 4 abaixo mostra a distribuição dos vínculos empregatícios ocupados por mulheres na RAIS, considerando os empregos formais como um todo e aqueles ocupados por líderes. É evidente a diferença de gênero entre líderes em todo o período selecionado, sendo essa diferença particularmente elevada na primeira década dos anos 2000. Essa estatística corrobora com a hipótese deste estudo, na qual as mulheres têm maior dificuldade de ascender profissionalmente e, portanto, teriam menores chances de ocupar esses cargos. Ao mesmo tempo, o crescimento de aproximadamente 18% entre 2003 e 2017 na representatividade feminina entre os líderes sinaliza uma melhora nas condições do mercado ao longo do tempo.

A figura também revela uma menor inserção feminina no mercado formal em relação aos homens. A dificuldade de mulheres conciliarem as responsabilidades entre trabalho e família muitas vezes acaba levando-as a optarem por ficar fora do mercado ou procurar empregos no setor informal, onde há maior flexibilização das condições de trabalho, principalmente aquelas que são chefe de família monoparentais, com filhos pequenos e baixa escolaridade (SORJ et al., 2004, p. 16-17).

Figura 4 – Proporção de vínculos empregatícios ocupados por mulheres – 2003-2017

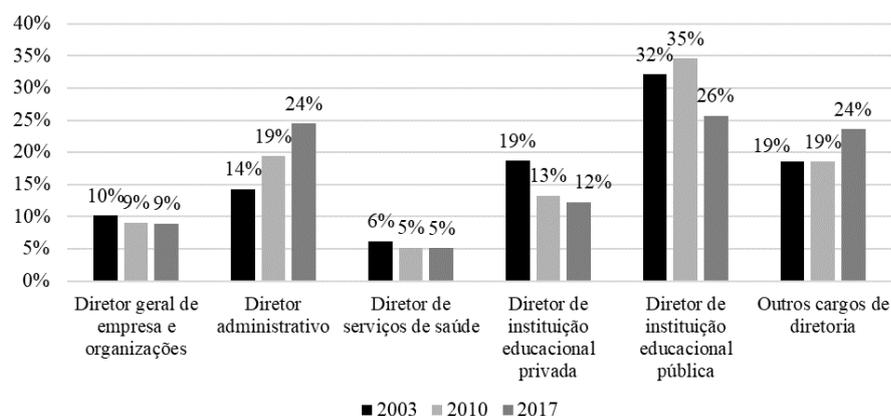


Fonte: RAIS (2003 a 2017)

O comportamento da curva de liderança, no entanto, é um resultado do hiato de gênero encontrado nos níveis hierárquicos mais baixos. Observando apenas os cargos de diretoria, o que se observa é um maior equilíbrio entre homens e mulheres. Esse equilíbrio, todavia, não é refletido quando se analisa de forma disjunta os cargos dentro do subgrupo de diretores. Pela Figura 5 é possível perceber, por exemplo, que a composição dos vínculos de diretoria ocupados por mulheres é concentrada principalmente em instituições de educação. Ao somar a esse grupo a proporção de diretoras em serviços de saúde tem-se, até 2010, a maioria dos empregos ocupados por mulheres neste nível hierárquico.

Autores como Bruschini e Puppini (2004, p.113) e Luz e Vaz (2017, p. 7) apontam que apesar da maior inserção feminina no mercado de trabalho nos anos recentes, grande parte dos empregos ocupados por mulheres ainda são associados ao cuidado, como educação, saúde e serviços sociais, e são considerados como uma extensão das tarefas domésticas ditas femininas. Esses “guetos femininos” também podem ser observados nos dados da RAIS entre 2003 e 2017. Na prática, a segregação hierárquica se confunde com a segregação ocupacional de gênero existente no país. Ou seja, a participação das mulheres no mercado de trabalho é concentrada em áreas tipicamente “femininas” e são nessas áreas nas quais parece haver maior espaço para crescimento profissional, principalmente em níveis hierárquicos mais elevados.

Figura 5 – Proporção de mulheres por diretoria



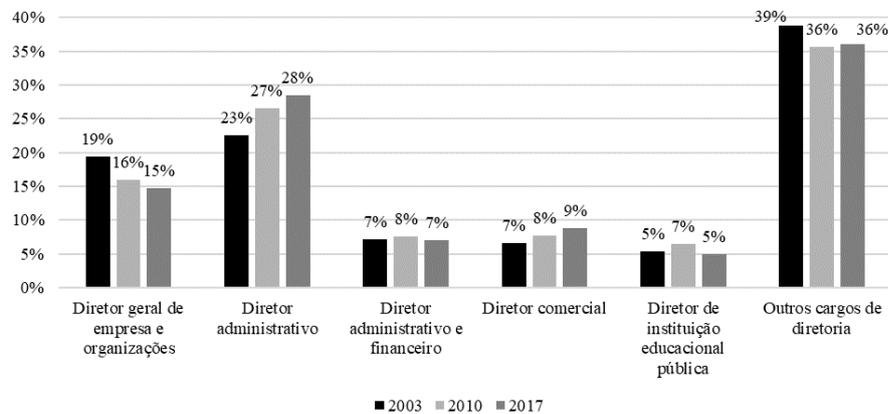
Fonte: RAIS (2003, 2010 e 2017)

Ao comparar com os vínculos empregatícios ocupados por homens, a sobreposição entre segregação hierárquica e ocupacional para as mulheres é ainda mais preocupante. Os vínculos ocupados por homens entre as diretorias de ensino e saúde¹⁷ correspondem a 14% do total dos

¹⁷ Os cargos de diretoria de instituição de ensino privado e saúde estão alocados na categoria “outros cargos de diretoria” apresentada na Figura 6. Conjuntamente esses dois cargos correspondem, em média, a 9% dos cargos ocupados por homens.

empregos deste grupo, o que representa uma diferença de 35 pontos percentuais, em média, comparativamente às mulheres (Figura 6).

Figura 6 – Proporção de homens por diretoria



Fonte: RAIS (2003, 2010 e 2017)

2.1 Quem chega ao “topo”?

Antes de seguir para as análises econométricas, é interessante observar algumas estatísticas descritivas que serão utilizadas como variáveis explicativas no modelo exposto na seção seguinte. Para compor esse conjunto de variáveis, levou-se em consideração atributos do trabalhador e da empresa que possam afetar a probabilidade de estar em um cargo de liderança. Assim, além da indicação sobre o gênero do trabalhador, serão utilizadas informações de idade, escolaridade e tempo no emprego, bem como o setor de atividade, tamanho e região onde a empresa está localizada.

As duas tabelas a seguir trazem as médias de todas as variáveis explicativas utilizadas nas regressões apresentadas na subseção seguinte para os anos de 2003, 2010 e 2017. A primeira ressalta o perfil médio de todas as trabalhadoras e das mulheres ocupando os vínculos de liderança (e suas subdivisões) e a segunda apresenta as mesmas informações para os homens.

A informação sobre a idade do trabalhador nas tabelas 2 e 3 foi agregada em cinco variáveis binárias que identificam os indivíduos entre: 25 a 29 anos; 30 a 39 anos; 40 a 49 anos; 50 a 59 anos; e, indivíduos acima de 60 anos de idade, além da idade média. O nível de escolaridade, por sua vez, foi separado em quatro variáveis binárias que agregam os trabalhadores entre: sem instrução ou com ensino fundamental incompleto; ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; ensino médio completo ou ensino superior incompleto; e ensino superior completo ou mais.

Os estabelecimentos foram divididos conforme seu setor de atividade, agregados em dez variáveis binárias, representando os setores de agricultura, indústria moderna, serviços produtivos, serviços distributivos, serviços pessoais, serviços sociais, construção civil, administração pública, indústria tradicional e outros; e por tamanho, separando empresas com até 49 funcionários, entre 50 e 249 funcionários e 250 funcionários ou mais. Considerando também a composição por gênero das ocupações, foram criadas três variáveis binárias que indicam se uma ocupação é majoritariamente masculina (60% ou mais dos vínculos são ocupados por homens), majoritariamente feminina (60% ou mais dos vínculos são ocupados por mulheres) ou integrada (ocupações sem predominância de um dos sexos).

Analisando primeiramente a idade dos trabalhadores, nota-se que as mulheres em cargos de gerência têm, na média, a mesma idade das trabalhadoras em geral, com uma maior concentração na faixa etária entre 30 e 39 anos. Já as diretoras possuem, em média, três anos a mais do que as demais trabalhadoras e estão concentradas entre 30 e 49 anos de idade. Homens líderes são, aproximadamente, dois anos mais velhos do que as mulheres e ambos estão concentrados nas faixas etárias entre 30 e 49 anos. Esse perfil de idade já era esperado, uma vez que essa informação pode ser usada como uma aproximação da experiência no mercado de trabalho e, portanto, os vínculos que requerem mais experiência, como são os casos dos diretores, demandam trabalhadores mais experientes.

Já para a escolaridade, como exposto por Wajnman (2016, p.48), nota-se uma sucessiva substituição de trabalhadores com 0 a 11 anos de estudos por trabalhadores com 11 anos ou mais nos anos 2000. Esse movimento é particularmente relevante para os homens, que reduzem a diferença na proporção de trabalhadores com 11 anos ou mais de 24 pontos percentuais em relação às mulheres em 2003 para uma diferença de 14 pontos percentuais em 2017.

Além disso, os dados confirmam duas expectativas com relação à escolaridade nos cargos de liderança, a saber: (i) a proporção de trabalhadores com ensino superior ou mais cresce na medida em que se ascende no nível hierárquico; e, (ii) mulheres são mais escolarizadas que os homens, sinalizando que precisariam se sobressair com relação a seus pares para conseguir atingir cargos mais elevados. A proporção de mulheres com ensino superior ou mais é maior do que a dos homens em todos os anos analisados no grupo de gerentes, e, a partir de 2010, no grupo de diretores.

A regionalização dos cargos de liderança é, como esperada, concentrada no Sudeste. Os anos investigados, no entanto, apresentaram uma redução na representatividade de vínculos de gerentes e diretores nessa região, deslocados para as regiões Norte, Sul e, principalmente,

Nordeste. Esse movimento condiz com um maior crescimento econômico apresentado por essas regiões na última década, o que provavelmente gerou um maior número de postos de trabalho.

No que tange à distribuição de líderes entre empresas com portes diferentes, pode-se dizer, assim como exposto por Bruschini e Puppini (2004, p.115), que a proporção de mulheres em cargos mais elevados é maior em empresas de grande porte. Para as autoras, esse é um padrão pouco intuitivo, pois havia uma expectativa de maior espaço para crescimento profissional em pequenas e médias empresas. Por outro lado, pode-se considerar que empresas maiores possuem uma estrutura organizacional mais fragmentada, dando espaço para a criação de mais postos de trabalho, inclusive de chefia. Ademais, espera-se que políticas afirmativas internas sejam mais recorrentes em empresas maiores e bem estabelecidas no mercado.

Para os setores de atividade, em termos gerais, vê-se uma concentração de ambos os grupos em empresas voltadas para serviços produtivos, como intermediação financeira, seguros, atividade imobiliária, atividades jurídicas, atividade de contabilidade, assessoria em gestão empresarial, publicidade, arquitetura e engenharia, produção e distribuição de energia elétrica ou gás, captação e tratamento de água, entre outros; e distributivos, tais como atividade de transporte, armazenagem, correios e telecomunicações, comércio a varejo e por atacado, além da administração pública.

As mulheres apresentam concentração em serviços sociais, como educação, saúde, serviços veterinários, atividades associativas, atividades recreativas, culturais e desportivas, com 17% dos vínculos (em comparação a 7% entre os homens) ao passo que os homens apresentam concentração na indústria tradicional (8%) e moderna (12%), em comparação a 7% e 4% para o público feminino, nessa ordem.

Ao nível de gerência, a distribuição dos vínculos por setor de atividade é similar ao comportamento geral no mercado formal. Para diretores, no entanto, esse cenário se modifica e a proporção de cargos em serviços sociais passa a ser mais significativa entre os homens. Já entre as mulheres, o que se destaca é a grande concentração de vínculos na área de administração pública e serviços sociais, representando cerca de 83% dos empregos nesse nível hierárquico.

Com relação à segregação horizontal, nota-se, no nível de gerência, uma maior concentração de mulheres em ocupações integradas e femininas e, no nível diretoria, nas ocupações femininas. Já para os homens, pode-se notar uma concentração em ocupações masculinas para qualquer nível hierárquico e no mercado de maneira em geral.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas: mulheres

	(continua)											
	Geral			Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Horas semanais contratadas	38.50	39.22	39.32	40.23	40.92	41.09	40.50	41.13	41.25	37.68	38.66	38.93
Tempo no emprego (em anos)	6.86	6.20	6.43	6.87	6.10	6.15	6.80	5.90	6.00	7.56	8.26	8.21
Idade (%)												
De 25 a 29 anos	20.21	21.10	16.75	17.95	18.55	13.67	18.72	19.35	14.17	10.67	9.94	7.13
De 30 a 39 anos	37.19	35.66	36.87	39.69	38.35	40.61	40.21	39.07	41.43	34.72	30.57	29.95
De 40 a 49 anos	29.03	27.28	27.18	29.29	28.13	28.40	28.73	27.45	27.93	34.60	35.44	34.38
De 50 a 59 anos	11.91	13.89	16.19	11.36	12.95	14.82	10.75	12.30	14.15	17.13	20.02	23.39
60 anos ou mais	1.66	2.08	3.02	1.72	2.02	2.51	1.59	1.83	2.31	2.87	4.02	5.14
Idade média (em anos)	38.46	38.71	39.82	38.57	38.80	39.77	38.28	38.47	39.49	41.28	42.35	43.44
Escolaridade (%)												
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	19.69	11.57	6.80	7.71	3.71	1.85	8.18	3.92	1.92	3.20	1.46	0.97
Ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto	18.91	15.96	11.24	13.80	9.35	5.52	14.61	9.81	5.68	6.18	4.50	3.47
Ensino médio completo ou superior incompleto	37.75	46.10	49.32	37.65	43.82	42.06	38.05	44.76	43.15	33.86	33.82	27.97
Ensino superior completo ou mais	23.65	26.37	32.64	40.84	43.11	50.57	39.17	41.52	49.25	56.77	60.21	67.59
Macrorregião (%)												
Sul	14.38	17.79	18.06	12.81	18.04	17.66	13.25	18.82	18.28	8.64	9.75	9.77
Sudeste	53.21	50.59	49.40	60.88	53.73	52.90	60.84	53.54	52.84	61.21	55.76	53.72
Norte	4.83	5.64	5.77	4.29	5.35	4.80	4.25	5.30	4.71	4.66	5.93	5.95
Nordeste	19.92	18.54	18.43	14.65	16.74	17.40	14.19	15.98	16.74	19.03	24.87	25.83
Centro-oeste	7.67	7.45	8.34	7.38	6.13	7.24	7.47	6.36	7.44	6.46	3.68	4.74

Tabela 2 – Estatísticas descritivas: mulheres

(continuação)

	Geral			Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
<i>Setor de atividade (%)</i>												
Agrícola	1.38	1.29	1.27	0.58	0.60	0.62	0.63	0.64	0.65	0.19	0.23	0.28
Indústria Moderna	3.59	4.27	3.71	4.12	4.56	4.10	4.41	4.82	4.28	1.34	1.72	1.87
Serviços Produtivos	11.37	13.25	14.65	14.87	15.55	17.43	15.89	16.55	18.22	5.19	4.92	7.24
Construção Civil	0.63	1.03	0.91	0.90	1.24	1.19	0.96	1.31	1.23	0.30	0.49	0.61
Serviços Distributivos	14.90	18.56	20.40	23.76	27.81	29.78	25.67	29.92	31.61	5.67	5.22	6.09
Serviços Pessoais	4.78	5.74	6.43	4.37	5.33	6.13	4.76	5.74	6.52	0.65	0.85	1.06
Administração Pública	38.46	31.65	27.44	24.73	18.96	16.01	25.24	18.55	15.16	19.97	23.41	26.99
Serviços Sociais	17.49	16.35	18.66	20.16	19.54	19.48	15.43	15.62	16.78	65.01	61.51	54.24
Indústria Tradicional	7.25	7.68	6.35	6.33	6.17	5.08	6.83	6.60	5.36	1.59	1.54	1.48
Outros	0.15	0.18	0.17	0.17	0.24	0.18	0.18	0.25	0.19	0.09	0.12	0.14
<i>Porte da empresa (%)</i>												
Até 49 empregados	31.94	34.00	37.15	41.42	44.45	48.56	43.55	46.78	50.36	21.19	19.58	25.34
50 a 249 empregados	15.49	15.34	15.75	17.59	17.67	17.84	18.02	18.21	18.14	13.48	11.94	13.94
250 ou mais empregados	52.57	50.66	47.10	41.00	37.87	33.61	38.43	35.02	31.50	65.33	68.47	60.73
<i>Segregação horizontal (%)</i>												
Ocupações masculinas	11.54	13.57	13.42	19.75	22.37	23.66	19.36	22.32	23.44	23.39	22.89	26.48
Ocupações integradas	23.39	24.37	22.73	54.67	50.21	50.57	58.36	52.64	52.14	19.64	24.12	30.27
Ocupações femininas	65.07	62.05	63.86	25.59	27.42	25.77	22.27	25.03	24.41	56.97	52.99	43.25

Fonte: RAIS (2003, 2010 e 2017)

Tabela 3 – Estatísticas descritivas: homens

(continua)

	Geral			Liderança (total)			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Horas semanais contratadas	41.67	41.98	41.80	42.46	42.79	42.72	42.58	42.89	42.83	40.59	41.12	40.84
Tempo no emprego (em anos)	5.48	5.01	5.75	6.17	5.43	5.99	6.14	5.37	5.96	6.72	6.53	6.50
Idade (%)												
De 25 a 29 anos	21.89	21.42	16.99	14.66	14.38	10.93	15.06	14.76	11.23	8.39	7.66	5.95
De 30 a 39 anos	37.41	35.73	36.47	36.23	35.59	37.08	36.79	36.12	37.69	27.36	26.31	26.67
De 40 a 49 anos	26.49	25.59	25.84	31.75	29.53	29.86	31.56	29.33	29.64	34.72	33.10	33.47
De 50 a 59 anos	11.85	14.34	16.52	14.76	17.12	17.93	14.16	16.64	17.46	24.26	25.56	26.07
60 anos ou mais	2.35	2.91	4.18	2.60	3.38	4.20	2.43	3.15	3.99	5.28	7.37	7.83
Idade média (em anos)	38.24	38.83	40.07	40.05	40.54	41.29	39.82	40.32	41.09	43.64	44.40	44.80
Escolaridade (%)												
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	36.45	23.05	14.29	18.21	10.93	6.16	19.02	11.37	6.38	5.51	3.20	2.27
Ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto	25.68	23.15	17.50	20.01	15.83	10.56	20.74	16.38	10.89	8.57	6.24	4.97
Ensino médio completo ou superior incompleto	25.46	40.54	50.50	36.27	45.93	48.31	36.97	46.84	49.46	25.31	30.14	28.79
Ensino superior completo ou mais	12.41	13.26	17.71	25.51	27.31	34.97	23.27	25.42	33.27	60.62	60.42	63.97
Macrorregião (%)												
Sul	13.55	16.31	16.91	13.41	17.38	17.35	13.48	17.51	17.56	12.42	15.26	13.88
Sudeste	55.89	52.16	50.02	61.87	55.81	54.24	61.76	55.88	54.26	63.58	54.47	53.94
Norte	5.18	5.46	5.77	3.96	4.72	4.42	3.86	4.69	4.38	5.65	5.12	4.97
Nordeste	17.55	18.25	18.65	12.96	14.75	15.75	13.02	14.47	15.44	11.98	19.70	21.05
Centro-oeste	7.83	7.81	8.65	7.79	7.34	8.23	7.89	7.45	8.35	6.37	5.44	6.16

Tabela 3 – Estatísticas descritivas: homens

(continuação)

	Geral			Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
<i>Setor de atividade (%)</i>												
Agrícola	6.60	5.17	5.24	3.96	3.36	3.69	4.13	3.49	3.84	1.20	1.16	1.09
Indústria Moderna	11.94	12.51	11.10	13.71	13.72	12.00	13.89	13.89	12.20	10.97	10.68	8.61
Serviços Produtivos	15.32	14.92	16.10	16.64	15.18	17.17	16.53	15.13	17.07	18.44	16.13	19.04
Construção Civil	6.13	9.50	6.91	6.55	9.29	7.00	6.84	9.67	7.29	2.00	2.60	2.05
Serviços Distributivos	24.09	25.58	27.87	29.80	31.46	33.35	30.63	32.41	34.48	16.68	14.81	14.01
Serviços Pessoais	3.41	3.32	3.88	3.22	3.61	4.16	3.35	3.75	4.33	1.13	1.23	1.22
Administração Pública	15.62	12.99	12.39	9.50	7.20	6.60	8.94	6.27	5.51	18.31	23.39	25.22
Serviços Sociais	7.34	6.87	7.75	7.02	6.68	7.41	5.87	5.68	6.42	25.10	24.24	24.18
Indústria Tradicional	8.62	8.16	7.80	8.85	8.60	7.78	9.05	8.80	8.00	5.72	5.06	4.03
Outros	0.92	0.99	0.94	0.76	0.90	0.84	0.78	0.91	0.86	0.46	0.70	0.55
<i>Porte da empresa (%)</i>												
Até 49 empregados	39.39	38.01	41.28	44.07	43.42	46.63	44.92	44.25	47.60	30.81	28.86	30.10
50 a 249 empregados	21.19	20.94	20.30	24.43	23.91	23.20	24.41	24.01	23.26	24.66	22.31	22.21
250 ou mais empregados	39.42	41.05	38.42	31.50	32.67	30.17	30.67	31.75	29.14	44.53	48.83	47.69
<i>Segregação horizontal (%)</i>												
Ocupações masculinas	65.17	68.32	67.35	52.66	57.25	57.71	52.36	57.41	57.9	57.37	54.56	54.43
Ocupações integradas	17.99	16.4	16.39	41.99	36.98	36.74	42.93	37.3	36.95	27.29	31.28	33.06
Ocupações femininas	16.84	15.28	16.26	5.35	5.77	5.55	4.71	5.29	5.14	15.34	14.16	12.51

Fonte: RAIS (2003, 2010 e 2017)

2.2 Metodologia

A análise econométrica das chances ou probabilidade de mulheres estarem em cargos de liderança foi feita por meio do modelo de variáveis qualitativas binária logit, com os dados da RAIS para os anos de 2003, 2010 e 2017. Nesta seção, explana-se sobre o modelo logístico utilizado, além de uma breve discussão sobre o uso de dados empilhados no universo das variáveis qualitativas binárias.

2.2.1 O modelo Logit

Os chamados modelos de variáveis qualitativas binárias, tais como o modelo probit e logit representam o sucesso ou fracasso em um determinado evento: no caso, o sucesso ou o fracasso de um trabalhador ter um vínculo empregatício em um cargo de liderança. Esses modelos são justificados por uma variável latente não observada, aqui indicada como a propensão não observada de estar em um cargo de liderança.

Seja y_i a variável resposta com observações independentes (y_1, \dots, y_N) e distribuição de probabilidade Bernoulli, a qual atribui valor 1, com probabilidade π_i , se o vínculo empregatício for em um cargo de liderança e 0, com probabilidade $(1 - \pi_i)$, caso contrário. Seja também y_i^* uma variável aleatória contínua latente que pode assumir qualquer valor na reta real, tal que y_i assume o valor 1 se, e somente se, y_i^* exceder certo valor θ . Então, pode-se escrever a probabilidade π_i como:

$$\pi_i = \Pr(y_i = 1) = \Pr(y_i^* > \theta) \quad (2.1)$$

A variável latente descrita acima, no entanto, possui parâmetros de localização e escala arbitrários. Para identificar esse modelo fixa-se $\theta = 0$ e normaliza-se o desvio-padrão de y_i^* em 1 (GREENE, 2012, p.686). Assim, a variável latente pode ser escrita por:

$$y_i^* = x_i' \beta + u_i \quad (2.2)$$

Em que β é o vetor de k parâmetros das $x = (x_1, \dots, x_k)$ variáveis explicativas e u_i é o termo de erro com função de distribuição acumulada $F(u)$. Reescrevendo a função (2.1), têm-se:

$$\pi_i = \Pr(y_i^* > 0) = \Pr(u_i > -x_i'\beta) = 1 - F(-x_i'\beta) \quad (2.3)$$

Se a distribuição do termo de erro u_i é simétrica em torno do zero, tal que $F(u) = 1 - F(-u)$, é possível escrever:

$$\pi_i = F(x_i'\beta) \quad (2.4)$$

Para estimar esse modelo, utiliza-se o método da máxima verossimilhança, definida pela densidade conjunta das N observações com função de probabilidade Bernoulli. Seja a função densidade de probabilidade Bernoulli individual:

$$f(y_i|x_i) = \pi_i^{y_i}(1 - \pi_i)^{1-y_i} \quad (2.5)$$

Substituindo a equação (2.4) em (2.5), a função de verossimilhança é definida por:

$$\mathcal{L}_N(\beta) = \prod_{i=1}^N F(x_i'\beta)^{y_i} (1 - F(x_i'\beta))^{1-y_i} \quad (2.6)$$

Garantida a independência para todo i , o problema de maximização da função de verossimilhança pode ser facilmente deduzido pela transformação da função em termos do logaritmo natural:

$$\text{Max}_\beta \sum_{i=1}^N \{y_i \ln F(x_i'\beta) + (1 - y_i) \ln(1 - F(x_i'\beta))\} \quad (2.7)$$

Diferenciando (2.7) com relação a β , têm-se que o estimador de máxima verossimilhança ($\hat{\beta}_{ML}$) resolve a equação (2.8). Vale ressaltar que a solução do problema, no entanto, não é explícita. Por isso, são utilizados métodos numéricos para se chegar em uma solução¹⁸. O estimador $\hat{\beta}_{ML}$ é consistente desde que a densidade condicional seja especificada corretamente (CAMERON; TRIVEDI, 2005, p.468).

¹⁸ O processo de iteração de Newton-Raphson é bastante utilizado, dado que converge rapidamente em funções de log-verossimilhança globalmente côncavas (CAMERON, TRIVEDI, 2005, p. 468).

$$\sum_{i=1}^N (y_i - F(x_i'\beta)) x_i = 0 \quad (2.8)$$

Nas estimações deste capítulo, optou-se pela função de densidade acumulada logística $\Lambda(x_i'\beta)$, definida por:

$$\pi_i = \Lambda(x_i'\beta) = \frac{\exp(x_i'\beta)}{1 + \exp(x_i'\beta)} \quad (2.9)$$

Para a variável dependente se criou uma variável binária qualitativa, a qual assume valor igual a um para os vínculos em cargos de liderança e zero, caso contrário. Para as variáveis independentes foram utilizadas a informação de sexo do trabalhador, variável chave para a identificação da desigualdade de gênero investigada neste capítulo, e as informações referentes ao acúmulo de capital humano do indivíduo, no caso a educação e a experiência no mercado de trabalho. Para controlar pela informação de experiência, especificamente, o modelo utiliza como *proxies* as informações de idade e tempo no emprego (dado os retornos decrescentes do capital humano¹⁹, utiliza-se também os termos quadráticos dessas duas variáveis). Foram utilizadas no modelo, ainda, as informações sobre porte da empresa, setor de atividade e localização geográfica.

Seja x o vetor com as variáveis explicativas que agrega as informações do trabalhador e da empresa associados ao vínculo empregatício i descritas acima. Assim, para o trabalhador, têm-se as variáveis: *fem* remetendo ao sexo do indivíduo (cujo grupo base são os homens); *esc*₁, *esc*₂ e *esc*₃ indicando as faixas de escolaridade: sem instrução ou ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto e ensino superior completo ou mais, nessa ordem (ensino médio completo ou superior incompleto como grupo base); *idade* e *tempo_emprego* indicando, respectivamente, a idade do trabalhador e o tempo, em anos, na empresa, e *idade*² e *tempo_emprego*² como termos quadráticos.

Do ponto de vista da empresa, têm-se as variáveis binárias *sul*, *sudeste*, *norte* e *centro_oeste* referentes às macrorregiões do Brasil, com a região nordeste utilizada como grupo base; *tam_empresa*₁ e *tam_empresa*₂ representando, respectivamente, as empresas

¹⁹ A receita marginal do investimento em capital humano diminui à medida que o trabalhador envelhece, dado que não se vive para sempre. Assim, o capital humano adquirido quando jovem pode ser usado por um longo período de tempo, enquanto os investimentos realizados em idades mais avançadas podem ser usados apenas por períodos mais curtos (Borjas, 2016, p. 270).

com 50 a 249 empregados e 250 empregados ou mais (empresas com até 49 empregados como base); e, ainda, $catcnae_1$ até $catcnae_9$ representando os setores de atividade, a saber: agrícola, indústria moderna, serviços produtivos, construção civil, serviços pessoais, administração pública, serviços sociais, indústria tradicional e outros, nessa ordem, com serviços distributivos como base.

Então, substituindo as informações na equação (2.9) e considerando β_k ($k = 1, \dots, 24$) os parâmetros a serem estimados, o modelo da probabilidade²⁰ de estar em um cargo de liderança é dada por:

$$\begin{aligned} \pi_i = & \Lambda(\beta_1 + \beta_2 fem + \beta_3 esc_1 + \beta_4 esc_2 + \beta_5 esc_3 + \beta_6 idade + \beta_7 idade^2 + \\ & \beta_8 tempo_emprego + \beta_9 tempo_emprego^2 + \beta_{10} sul + \beta_{11} sudeste + \\ & \beta_{12} norte + \beta_{13} centro_oeste + \beta_{14} tam_empresa_1 + \beta_{15} tam_empresa_2 + \\ & \beta_{16} catcnae_1 + \beta_{17} catcnae_2 + \beta_{18} catcnae_3 + \beta_{19} catcna_4 + \beta_{20} catcnae_5 + \\ & \beta_{21} catcnae_6 + \beta_{22} catcnae_7 + \beta_{23} catcnae_8 + \beta_{24} catcnae_9) \end{aligned} \quad (2.10)$$

O interesse principal nos modelos econométricos, no entanto, reside na determinação do efeito marginal, isto é, o efeito associado a uma mudança em alguma variável (x_j) sobre a probabilidade condicional para $y = 1$.

$$\frac{\partial \Pr(y_i = 1|x_i)}{\partial x_{ik}} = \Lambda'(x_i' \beta) \beta_j \quad (2.11)$$

Para os modelos de resultado binário como o logit, diferentemente do modelo linear em que os coeficientes estimados expressam diretamente o efeito marginal da variável explicativa sobre a variável dependente, a magnitude da mudança na probabilidade resultante vai depender dos níveis de todas as variáveis explicativas e da função de distribuição escolhida, segundo a qual é possível assumir apenas a direção do efeito da variável explicativa sobre a probabilidade de sucesso.

Dada a função de distribuição específica, existem várias maneiras de se calcular o efeito marginal. O mais comum, efeito marginal na média, avalia a mudança em uma variável x_j , considerando o valor médio das demais. Há, também, o efeito marginal médio, no qual se

²⁰ Com base nos resultados encontrados por Busch e Holst (2011, p.21), este trabalho também realizou uma estimação adicional para a probabilidade de ocupar um cargo de gerência ou diretoria, considerando a interação entre a variável de sexo e segregação ocupacional relacionada ao vínculo empregatício nesses três níveis hierárquicos.

calcula a média dos efeitos marginais individuais, e, ainda, o efeito marginal para valores específicos de x .

Uma vantagem da utilização da função de distribuição acumulada logística é a interpretação direta das estimações feitas em termos de razões de chances ao invés da probabilidade (CAMERON; TRIVEDI, 2005, p. 470). Seja a chance definida por:

$$\Omega = \frac{\pi}{1 - \pi} = \frac{\frac{\exp(x'\beta)}{1 + \exp(x'\beta)}}{1 - \left[\frac{\exp(x'\beta)}{1 + \exp(x'\beta)} \right]} = \exp(x'\beta) \quad (2.12)$$

Suponha um crescimento em uma unidade da variável de interesse x_j , tal que $\Delta x_j = 1$. Então, a razão de chances (OR) pode ser descrita por:

$$\begin{aligned} OR &= \frac{\Omega_{x_j+1}}{\Omega_{x_j}} = \frac{\left[\frac{\pi}{1 - \pi} \right]_{x_{(j)}, x_j+1}}{\left[\frac{\pi}{1 - \pi} \right]_{x_{(j)}, x_j}} = \frac{\exp(x'\beta + \beta_j)}{\exp(x'\beta)} = \\ &= \frac{\exp(x'\beta) * \exp(\beta_j)}{\exp(x'\beta)} = \exp(\beta_j) \end{aligned} \quad (2.13)$$

Ressalta-se que além da probabilidade/chance de um trabalhador ter um vínculo empregatício em um cargo de liderança nos três anos já mencionados, para complementar essa investigação, também foi analisada essa probabilidade ao longo do tempo. Em termos metodológicos, portanto, pretende-se estimar:

$$y_{it} = 1(x'_{it}\beta + \varepsilon_{it} > 0) \quad (2.14)$$

Sendo $1(\cdot)$ a função indicadora quando $y_{it}^* > 0$ e $\varepsilon_{it} = u_{it} + \alpha_i$. Essa análise, no entanto, só é admissível quando os dados utilizados nos t anos são identificados, sendo possível seguir o indivíduo i no tempo.

Como essa não é uma opção viável para os dados disponibilizados pelo Ministério da Economia, a saída é utilizar o modelo logit com dados empilhados, ignorando a heterogeneidade α_i . É sabido que desconsiderar os efeitos individuais do trabalhador gerará estimadores inconsistentes (GREENE, 2012, p. 117). Todavia, os resultados encontrados ajudam a entender melhor os resultados estimados em cada um dos três anos analisados.

2.3 Resultados

Dado o elevado número de observações presentes na RAIS entre os 15 anos selecionados, foi feita uma amostra representativa dessas informações tal que fosse possível a análise empírica dos dados nos anos de 2003, 2010 e 2017²¹, além da análise com os dados empilhados.

A Tabela 4 traz os resultados para líderes, gerente e diretores em termos de razões de chances²² para esses três anos. Convergindo com os resultados encontrados por Blau e DeVaro (2007, p. 522), Busch e Holst (2011, p.21), Coelho, Fernandes e Foguel (2014, p. 12) e Luz e Vaz (2017, p. 11-12), as estimativas confirmam a hipótese de existência de teto de vidro tanto para gerentes como para diretores e, por consequência, para liderança de maneira geral.

De acordo com a tabela, a chance de uma mulher ter um vínculo atrelado a um cargo de liderança no mercado formal vis-à-vis não ter esse vínculo em 2003 é 0,76 da chance de um homem ter um vínculo atrelado a um cargo de liderança vis-à-vis não ter esse vínculo, o que corresponde a uma probabilidade 24% menor das mulheres ocuparem cargos de chefia. Esse hiato de gênero permanece nas análises de 2010 e 2017, com mulheres apresentando 0,78 e 0,90 da chance dos homens, nessa ordem (uma probabilidade 22% e 10% menor) – colunas 1 a 3.

Os mesmos resultados são encontrados quando analisados apenas os cargos de gerência (colunas 4 a 6). Neste caso, as mulheres apresentam 0,77 da chance do homem estar em um cargo de gerência em 2003, 0,79 da chance dos homens em 2010 e 0,92 da chance dos homens em 2017, o que corresponde, respectivamente, a uma probabilidade 23%, 21% e 8% menor de estar em um cargo de gerência.

Nas análises restritas aos cargos de diretoria (colunas 7 a 9), as mulheres também apresentam uma sub-representação em relação aos seus pares, com 0,74 da chance dos homens de estarem em um cargo de diretoria em 2003. Em 2010 e 2017, as chances das mulheres estarem em cargos de diretoria vis-à-vis as chances dos homens são 0,66 e 0,69, respectivamente (probabilidade 26% menor em 2003, 34% em 2010 e 31% em 2017). Esses efeitos, apesar de diferentes em magnitude, não são estatisticamente diferentes entre si, indicando uma constância do efeito do teto de vidro no período recente para os cargos mais elevados hierarquicamente.

²¹ Para robustez dos resultados, foram realizadas as mesmas estimativas com base em outras amostras da RAIS empilhada – ver APÊNDICE D.

²² Também foram feitas análises com o modelo de mínimos quadrados ordinários a título de comparação. Todos os coeficientes apresentaram sinais iguais ao modelo logit – ver Tabelas 8 a 10 no APÊNDICE C.

Tabela 4 – Resultados Logit: razão de chances cargos de liderança, gerência e diretoria

	Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Mulher	0.763*** (0.033)	0.784*** (0.026)	0.901*** (0.027)	0.768*** (0.034)	0.794*** (0.027)	0.919*** (0.028)	0.743** (0.105)	0.662*** (0.079)	0.686*** (0.076)
Idade	1.090*** (0.019)	1.118*** (0.015)	1.145*** (0.015)	1.093*** (0.020)	1.122*** (0.016)	1.148*** (0.015)	1.131** (0.067)	1.164*** (0.059)	1.254*** (0.068)
Idade ²	0.999*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999 (0.001)	0.999** (0.001)	0.998*** (0.001)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	0.260*** (0.017)	0.315*** (0.019)	0.349*** (0.024)	0.268*** (0.018)	0.328*** (0.020)	0.356*** (0.025)	0.131*** (0.044)	0.094*** (0.040)	0.219*** (0.092)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	0.467*** (0.027)	0.486*** (0.023)	0.472*** (0.025)	0.470*** (0.027)	0.498*** (0.024)	0.475*** (0.026)	0.390*** (0.098)	0.196*** (0.063)	0.420*** (0.121)
Ensino Superior completo ou mais	2.063*** (0.107)	2.636*** (0.107)	3.158*** (0.112)	1.977*** (0.108)	2.593*** (0.109)	3.116*** (0.114)	3.025*** (0.489)	3.192*** (0.490)	4.154*** (0.645)
Tempo no emprego	1.034*** (0.009)	1.062*** (0.008)	1.045*** (0.006)	1.039*** (0.010)	1.065*** (0.008)	1.050*** (0.007)	0.981 (0.028)	1.031 (0.030)	0.965 (0.023)
Tempo no emprego ²	0.999** (0.000)	0.998*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999** (0.000)	0.998*** (0.000)	0.999*** (0.000)	0.999 (0.001)	0.998 (0.001)	1.000 (0.001)
Empresa com 50 a 249 empregados	1.036 (0.053)	0.940 (0.038)	0.891*** (0.034)	1.005 (0.054)	0.929* (0.039)	0.892*** (0.035)	1.765*** (0.359)	1.323 (0.244)	0.944 (0.165)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.666*** (0.036)	0.655*** (0.027)	0.634*** (0.024)	0.617*** (0.035)	0.626*** (0.027)	0.608*** (0.024)	1.625** (0.315)	1.285 (0.217)	1.172 (0.183)
Sul	1.286*** (0.093)	1.029 (0.055)	1.057 (0.053)	1.341*** (0.101)	1.083 (0.060)	1.076 (0.055)	0.657 (0.184)	0.519*** (0.107)	0.868 (0.166)
Sudeste	1.314*** (0.076)	1.062 (0.047)	1.124*** (0.046)	1.331*** (0.080)	1.104** (0.051)	1.132*** (0.048)	1.090 (0.202)	0.709** (0.101)	1.119 (0.157)

(continua)

Tabela 4 – Razão de chances de estar em cargos de chefia

(continuação)

	Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Norte	1.199*	1.203**	1.134*	1.150	1.227**	1.157*	1.691*	1.007	0.878
	(0.127)	(0.094)	(0.082)	(0.129)	(0.099)	(0.086)	(0.511)	(0.263)	(0.239)
Centro Oeste	1.499***	1.008	1.130**	1.570***	1.056	1.177***	0.708	0.573**	0.598*
	(0.127)	(0.070)	(0.069)	(0.137)	(0.076)	(0.073)	(0.237)	(0.153)	(0.157)
Agrícola	0.768**	0.680***	0.749***	0.782**	0.663***	0.754***	-	1.694	0.491
	(0.091)	(0.074)	(0.071)	(0.093)	(0.073)	(0.072)		(1.031)	(0.354)
Industria moderna	0.762***	0.775***	0.794***	0.766***	0.774***	0.795***	0.887	1.198	0.895
	(0.056)	(0.044)	(0.044)	(0.058)	(0.045)	(0.045)	(0.300)	(0.391)	(0.281)
Serviços produtivos	0.604***	0.668***	0.712***	0.584***	0.659***	0.695***	1.213	1.454	1.411
	(0.039)	(0.033)	(0.031)	(0.039)	(0.033)	(0.031)	(0.319)	(0.393)	(0.300)
Construção civil	1.101	0.931	1.102	1.114	0.937	1.135*	1.164	1.229	0.417
	(0.110)	(0.066)	(0.079)	(0.113)	(0.067)	(0.082)	(0.535)	(0.530)	(0.252)
Serviços pessoais	0.941	0.975	0.986	0.951	0.964	0.987	0.331	1.440	0.846
	(0.100)	(0.078)	(0.068)	(0.102)	(0.078)	(0.069)	(0.338)	(0.781)	(0.401)
Administração pública	0.278***	0.259***	0.233***	0.266***	0.238***	0.204***	0.538**	1.046	1.053
	(0.023)	(0.018)	(0.015)	(0.023)	(0.017)	(0.014)	(0.149)	(0.318)	(0.294)
Serviços sociais	0.416***	0.436***	0.450***	0.328***	0.345***	0.379***	2.120***	4.138***	2.866***
	(0.031)	(0.025)	(0.023)	(0.027)	(0.022)	(0.021)	(0.509)	(1.021)	(0.613)
Outros	0.732	0.572***	0.653**	0.766	0.594**	0.658**	-	-	0.647
	(0.179)	(0.119)	(0.122)	(0.187)	(0.123)	(0.125)			(0.647)
Industria tradicional	0.956	0.872**	0.878**	0.968	0.863**	0.891*	0.805	1.636	0.387*
	(0.074)	(0.054)	(0.053)	(0.076)	(0.054)	(0.054)	(0.346)	(0.576)	(0.203)
Constante	0.015***	0.009***	0.004***	0.014***	0.009***	0.004***	0.000***	0.000***	0.000***
	(0.005)	(0.003)	(0.001)	(0.005)	(0.002)	(0.001)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Número de observações	44247	70410	77262	44011	70103	76907	39333	65536	71968

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS (2003, 2010 e 2017).

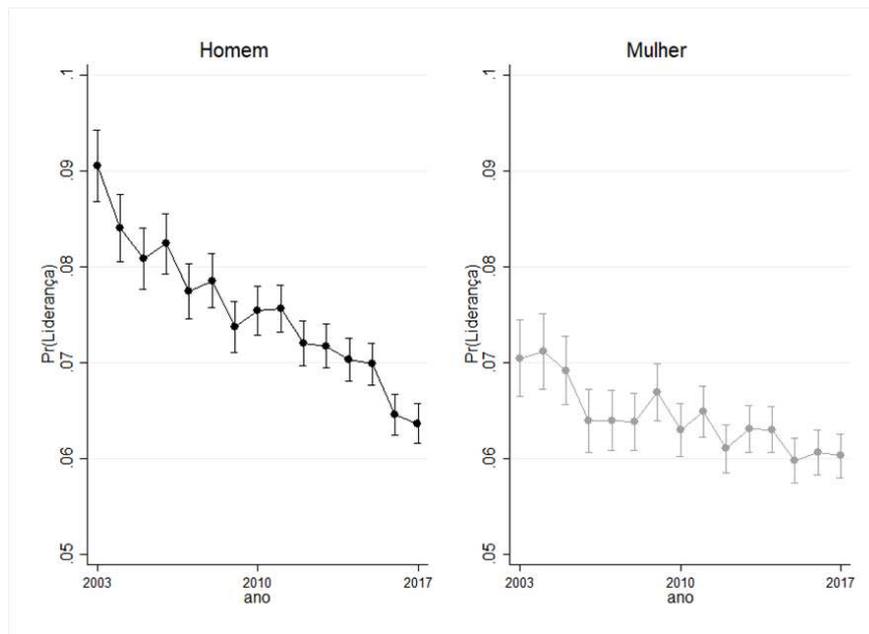
Observação 1: ***significativo a 1%, ** significativo a 5% e *significativo a 10%.

Observação 2: erro padrão em parênteses.

O que se nota, então, é uma persistência do fenômeno de teto de vidro ao longo dos anos 2000, com uma paulatina redução do hiato de gênero ao longo do tempo nos cargos de gerência e, por consequência, nos cargos de liderança agregados. É possível perceber essa redução com mais clareza a partir dos resultados das regressões com dados empilhados. A Figura 7 traz o efeito marginal médio da probabilidade de homens e mulheres estarem em cargos de liderança, levando em conta os quinze anos investigados²³.

Nota-se que a probabilidade de homens e mulheres estarem nesses cargos cai ao longo do tempo, movimento contrário aos dados apresentados na Tabela 1, a qual apresenta um aumento tanto do número de empregos em cargos de liderança quanto da proporção de vínculos em posição de chefia em relação ao total de postos de trabalho formais. Essa queda, no entanto, é mais acentuada para os homens, o que gera uma redução do hiato de gênero entre 2003 e 2017.

Figura 7 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017: Liderança



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS (2003 a 2017)

Além dos efeitos sobre a variável chave do modelo proposto neste capítulo, nota-se que quanto maior a idade e o grau de escolaridade do trabalhador, maiores são as chances de se conseguir alcançar um cargo de gerência ou diretoria. Já a experiência dentro da empresa só é um fator relevante para os cargos hierarquicamente mais baixos (Tabela 4). Esses resultados

²³ Ver Figuras 40 e 41 no APÊNDICE C para os efeitos marginais de gerentes e diretores.

sugerem, como já esperado, que o capital humano é bastante relevante para a ascensão profissional do trabalhador.

A Figura 8 a seguir mostra o resultado das regressões em termos de efeito marginal médio, discriminado por gênero, para idade, escolaridade e tempo de emprego, considerando líderes de maneira geral. Para os dois primeiros anos analisados, é possível notar que mulheres com mesma escolaridade de seus pares têm menores chances de ocupar cargos de liderança e suas chances só se equiparam, em termos de experiência profissional, após pelo menos 20 anos de trabalho dentro da empresa ou no mercado de maneira em geral. O que indica, novamente, haver uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho que não é explicada por características relevantes para a produtividade do trabalhador (COTTER, 2001, p. 657). Também é possível perceber a redução do diferencial de gênero ao longo do tempo²⁴.

É simplista concluir, no entanto, que outros fatores individuais, que não são contemplados na RAIS, como estado civil, condição na família e existência de filhos pequenos no domicílio, não influenciariam a trajetória profissional das mulheres, dado a relevância desses mesmos fatores sobre a probabilidade das mulheres ofertarem trabalho de maneira em geral, como já descrito no Capítulo 1. Luz e Vaz (2017, p. 10-13), por exemplo, mostram que a probabilidade de um indivíduo no mercado de trabalho brasileiro em 2014 assumir um cargo de dirigente é maior para pessoas na condição de referência no domicílio (chefe de família).

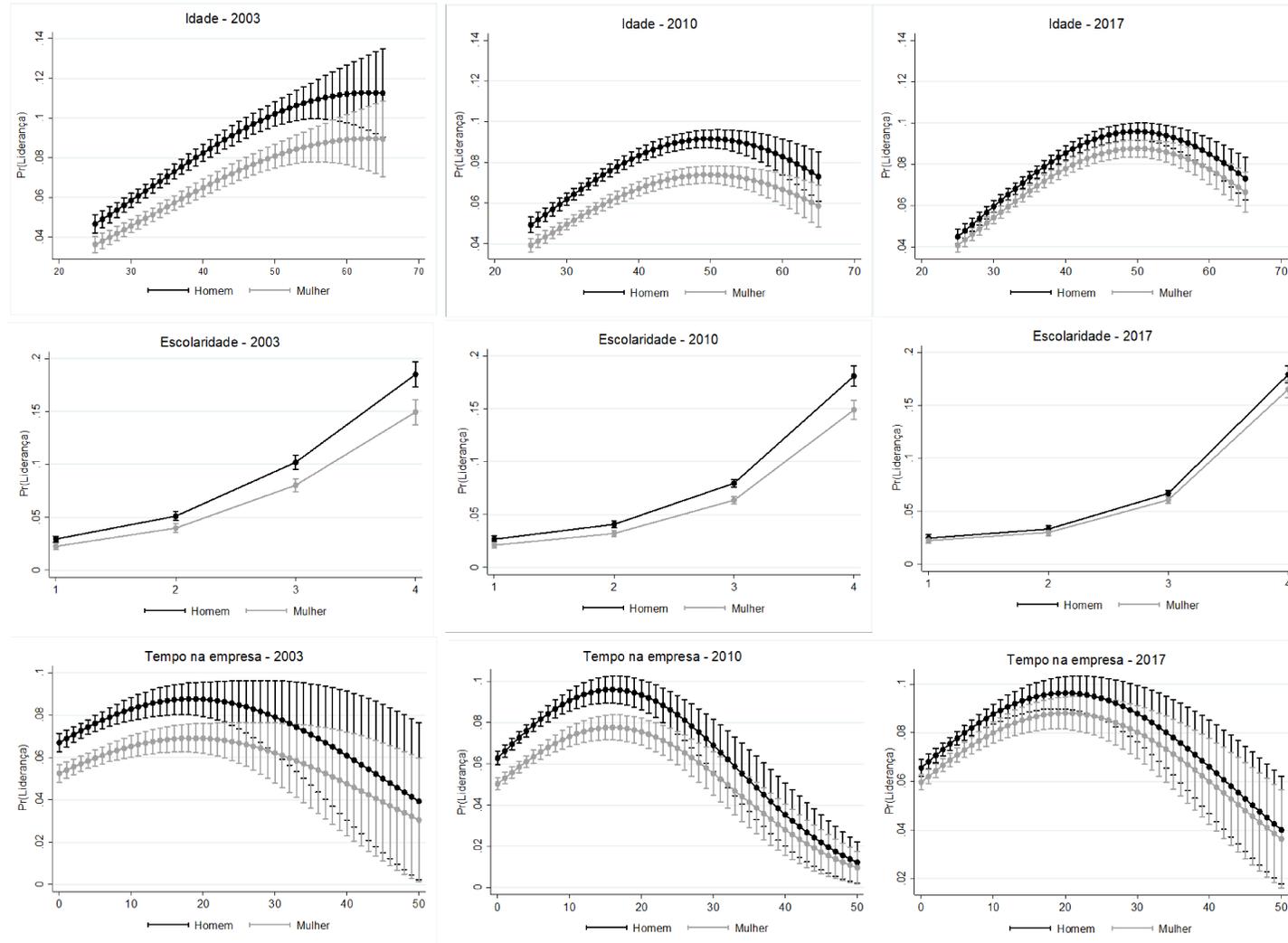
Busch e Holst (2011, p. 21), a seu turno, mostram que mulheres alemãs casadas possuem maior probabilidade de estar em cargos de liderança, enquanto o estado marital não impacta as chances dos homens. Esse mesmo estudo mostra que a existência de filhos menores de dezesseis anos possui um efeito positivo sobre as chances tanto das mulheres como dos homens, o que parece pouco intuitivo, uma vez que a existência de filhos pequenos aparece na literatura, normalmente, como um fator limitante da oferta de trabalho feminina no geral e que, por analogia, poderia inferir-se que seria um fator depreciativo na oferta de trabalho em cargos de liderança.

É de se esperar, então, que as responsabilidades de cuidado e devoção de tempo para a família sejam maiores entre as mulheres²⁵ brasileiras, atuando como fatores negativos do ponto de vista da oferta de trabalho, o que enviesa os resultados encontrados neste estudo. Assim, os resultados apresentados nessa seção devem ser analisados com cautela.

²⁴ Esse mesmo comportamento pode ser encontrado nas análises do subgrupo hierárquico de gerentes (Figura 42 APÊNDICE C). Para diretores, apesar do efeito marginal médio das mulheres ser sempre inferior ao dos homens, existe uma coincidência entre os intervalos de confiança das variáveis associadas ao capital humano, o que não permite a inferência de diferenças significativas por gênero desses indicadores (Figura 43 do APÊNDICE C).

²⁵ ILOa (2019, p. 40-43).

Figura 8 – Efeito marginal médio por gênero (liderança)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS 2003, 2010 e 2017

Escolaridade: (1) Sem instrução ou ensino fundamental incompleto; (2) ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; (3) ensino médio completo ou ensino superior incompleto; (4) ensino superior completo ou mais.

Do ponto de vista dos fatores relacionados às empresas, pouco se pode dizer com relação aos cargos de diretoria, sendo o único resultado contundente o coeficiente sobre o setor de atividade, mais especificamente o resultado referente aos serviços sociais, o qual reflete a alta concentração de mulheres neste setor. Já da perspectiva dos cargos de gerência, pode-se concluir que as chances de um trabalhador ocupar um cargo de chefia no nível gerencial são maiores nos setores de construção civil, serviços pessoais ou serviços distributivos (comércio, atividade de transporte, entre outros), além de uma maior chance associada aos estabelecimentos de pequeno porte, indo ao encontro das expectativas expostas por Bruschini e Puppini (2004, p.115).

A falta de significância estatística nos coeficientes relacionados à empresa para os cargos de diretoria, no entanto, mostra que a importância das diferenças estruturais dos setores da economia e o porte de cada empresa passam a ser fatores secundários para a ascensão profissional em cargos no topo da hierarquia empresarial. Por outro lado, fatores dentro da empresa e que não são observados na RAIS podem se tornar mais relevante à medida em que se ascende profissionalmente.

Madalozzo (2011, p. 134-135), em seu estudo sobre a probabilidade de mulheres ocuparem cargos de diretoria executiva no mercado de trabalho brasileiro, conclui que o setor de atividade e receita da empresa, que pode ser visto como uma informação de porte do estabelecimento, não são fatores significativos para a escolha do gênero de diretores executivos. Em contrapartida, a composição do conselho administrativo reduz a probabilidade de uma mulher ser diretora executiva de uma empresa em 12%.

Essa omissão não intencional de informações relevantes para a estimação do modelo de probabilidade, como o detalhamento da estrutura organizacional interna das empresas ou informações familiares dos trabalhadores, no entanto, pode ajudar a explicar o baixo fator preditivo dos modelos estimados, principalmente para as mulheres. Na média, a probabilidade de um indivíduo do sexo masculino ocupar um vínculo de liderança é de 12%, enquanto as mulheres apresentam uma probabilidade média de 10% (Tabela 5). Esse valor é particularmente baixo para os diretores, apresentando, para os dois grupos, uma probabilidade predita média de 2%.

É importante pontuar, no entanto, que os estudos elencados acima, os quais incorporaram os aspectos familiares e a estrutura interna das empresas, e que não estão disponíveis nos dados da RAIS, mostraram um efeito negativo sobre as chances do trabalhador ocupar um cargo de chefia, sendo em alguns casos mais depreciativo para as mulheres. Nesse sentido, condiciona-se as análises feitas neste capítulo, considerando esses dados, os quais,

repise-se, não foram alcançados pelos dados da RAIS, à hipótese de que o efeito de gênero ainda seria importante.

Tabela 5 – Probabilidade predita média por gênero

	2003	2010	2017
Homem			
Liderança	12.54%	11.60%	11.97%
Gerência	11.60%	10.94%	11.38%
Diretoria	2.95%	1.83%	1.88%
Mulher			
Liderança	9.30%	9.31%	11.07%
Gerência	8.65%	8.88%	10.64%
Diretoria	2.62%	2.17%	1.79%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Analisando agora a relevância das informações encontradas na seção 2.1 sobre a interseção da segregação hierárquica investigada neste estudo e a segregação ocupacional existente no mercado de trabalho brasileiro, seguindo a estratégia de Busch e Holst (2011, p. 21), foi feito um exercício adicional para entender em que medida uma ocupação ser “masculina” ou “feminina” impacta na probabilidade (ou chances) da mulher ter um vínculo em cargos de gerência e diretoria, considerando como grupo de comparação os homens em ocupações majoritariamente masculinas.

Os resultados mostram que as chances de estar em cargos de gerência são maiores para indivíduos em ocupações integradas. Em média, entre os três anos analisados, a probabilidade de ser gerente é 135% maior para homens em ocupações integradas vis-à-vis homens em ocupações majoritariamente masculinas. Para as mulheres, esse efeito se reduz, tal que a probabilidade média de estar em cargos de gerência é 103% maior em comparação ao grupo base.

As chances de indivíduos estarem em cargos de gerência em ocupações majoritariamente femininas, por sua vez, são inferiores às chances dos indivíduos em ocupações majoritariamente masculinas, com homens e mulheres apresentando uma probabilidade média 70% menor de ocupar um cargo gerencial²⁶. Já na comparação de gênero em ocupações

²⁶ Os coeficientes estimados para homens e mulheres em ocupações tipicamente femininas em 2003 e 2010 são estatisticamente iguais. No entanto, em 2017, o efeito para os homens é menor que para as mulheres.

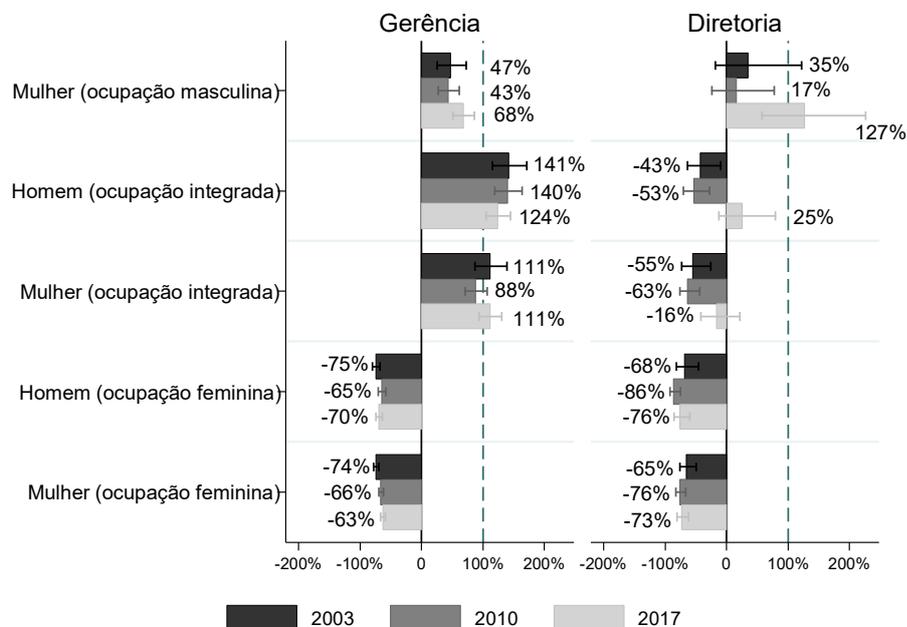
majoritariamente masculinas, os resultados mostram que as mulheres possuem, na média, uma probabilidade 53% maior de estar em cargos de gerência que os homens.

Já para os cargos mais elevados, têm-se que as chances de estar em cargos de diretoria para homens e mulheres alocados em ocupações integradas é menor que as chances de homens ou mulheres em ocupações tipicamente masculinas, tal que entre 2003 e 2010, na média, os homens em ocupações integradas possuíam uma probabilidade 48% menor de serem diretores em comparação com o grupo base e as mulheres possuíam uma probabilidade 59% menor²⁷. Para 2017, entretanto, não é possível inferir uma diferença estatística entre os valores estimados para os trabalhadores nas ocupações integradas e o grupo de comparação.

As chances dos trabalhadores em ocupações majoritariamente femininas são ainda menores. Em média, um homem alocado em ocupações tipicamente femininas tem uma probabilidade 77% menor de ocupar um cargo de diretoria do que um homem em uma ocupação tipicamente masculina. Para a mulher esse efeito é de -73%²⁸.

Esses resultados são condizentes com efeitos encontrados por Busch e Holst (2011, p.21). Para esses, no entanto, o efeito relativo às ocupações femininas é mais negativo para as mulheres que para os homens.

Figura 9 – Probabilidade de estar em cargos de liderança (subgrupos)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

²⁷ Diferença estatisticamente não significativa entre os coeficientes associados aos trabalhadores de ambos os sexos em ocupações integradas tanto em 2003 como em 2010.

²⁸ Diferença estatisticamente não significativa entre os coeficientes associados aos trabalhadores em ocupações femininas nos três anos analisados.

As mulheres em ocupações tipicamente masculinas, todavia, apresentam chances iguais ou maiores que os homens. Em 2003 e 2010, apesar do valor positivo apresentado na Figura 9, não se pode inferir que a probabilidade de uma mulher em uma ocupação tipicamente masculina ocupar um cargo de diretoria é maior que a dos homens nesse mesmo tipo de ocupação. Em 2017, porém, vê-se um grande salto na probabilidade das mulheres, tal que, para este ano, as mulheres possuíam uma probabilidade 127% maior de serem diretoras.

Ao comparar esses resultados com a distribuição por gênero nos cargos de gerência entre as três categorias segregativas (Tabela 2), pode-se concluir que mesmo que a maioria das mulheres gerentes esteja alocada em ocupações integradas, elas encontram uma desvantagem comparativa na ascensão profissional, indicando a existência do fenômeno de teto de vidro nessas ocupações.

Para as empresas majoritariamente masculinas, em contrapartida, pode-se considerar duas conclusões. A primeira indica que as mulheres de fato estão mais propícias a ocupar um cargo de gerência, representando “um efeito de teto de vidro reverso”. A segunda, considerando a baixa proporção feminina nessa categoria, indica que as mulheres nessas empresas precisam se sobressair para alcançar um crescimento profissional, de forma que o público feminino que ocupa esses cargos é altamente selecionado. Nesse sentido, levando em consideração os fatores não observáveis já mencionados que teriam um efeito (negativo) maior entre as mulheres, este trabalho dá preferência para esta segunda interpretação.

Para os cargos de diretoria, por sua vez, o que tudo indica é que existe uma diferenciação na probabilidade de um trabalhador ocupar um vínculo hierarquicamente mais elevado entre as segregações ocupacionais, mas não há evidência de uma discriminação por gênero entre os tipos de ocupação. A baixa representatividade de mulheres diretoras em ocupações majoritariamente masculinas aliada ao baixo volume de empregos nesse subgrupo tornou a análise menos precisa, com oscilações entre resultados não significativos, como os de 2003 e 2010, e resultados significativos, como o de 2017. De todo modo, os resultados para os anos em que há uma diferença entre homens e mulheres nesta categoria segregativa são semelhantes aos apontados para os cargos de gerência.

Conclui-se, portanto, que o mercado de trabalho formal brasileiro apresenta o fenômeno de teto de vidro para mulheres no período de 2003 e 2017. No entanto, a baixa representatividade feminina em cargos de gerência e diretoria gerada pela desigualdade de oportunidades na ascensão profissional pode não ser o único aspecto deste fenômeno no país.

Evidências de discriminação salarial nas duas primeiras décadas dos anos 2000 indicam que o hiato de salários é maior no topo da distribuição dos rendimentos de maneira geral (SALARDI, 2012, p. 31-32; ARAÚJO, 2019, p.59-60). Esse resultado levanta o questionamento sobre a existência de um efeito semelhante sobre os salários entre os trabalhadores que conseguiram progredir para cargos de liderança. Isso posto, o próximo capítulo procura investigar o fenômeno do teto de vidro sobre os salários considerando apenas esse grupamento ocupacional, identificando, inclusive, se o hiato entre os salários é diferenciado ao longo do arranjo salarial.

3. Diferenças salariais em cargos de liderança

A discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho pode abranger mais que o desenvolvimento de carreira. O efeito específico de gênero sobre os salários, por exemplo, pode ser um fator agravante para a discriminação encontrada no capítulo anterior.

Nesse sentido, com base nos trabalhos de Busch e Holst (2011) e Barnet-Verzat e Wolff (2008), o presente capítulo se debruça sobre a hipótese adicional da existência de um hiato salarial significativo em ocupações de liderança, o qual é intensificado em cargos mais elevados e ao longo da distribuição dos salários. Assim, combina-se dois aspectos importantes do fenômeno de teto de vidro: a baixa representatividade feminina em cargos de chefia e o aumento do prêmio salarial dos homens no topo da distribuição de salários nesses cargos, indicando uma potencialização desse fenômeno.

3.1 No topo é tudo igual?

Utilizando os dados da RAIS para os anos de 2003, 2010 e 2017, a Tabela 6 a seguir mostra os rendimentos por hora de trabalho²⁹ em vínculos de chefia, corrigidos para valores de 2017. A diferença média dos salários é mais expressiva em cargos de diretoria, corroborando com a hipótese de que os obstáculos enfrentados pelas mulheres são escalonados à medida que se ascende hierarquicamente.

Comparando os rendimentos temporalmente, vê-se uma queda de aproximadamente 12% do hiato salarial médio nos cargos de gerência. No entanto, houve uma piora desse hiato para os cargos de diretoria, com uma elevação de 6% entre 2003 e 2017. Nota-se também uma elevação dos salários de maneira geral.

A comparação por sexo do rendimento/hora em seu valor médio, todavia, camufla efeitos diferenciados ao longo de sua distribuição. Estudos focados na investigação do hiato de gênero considerando toda a estrutura de salários no Brasil, por exemplo, mostram que o prêmio salarial dos homens é maior na cauda superior da distribuição (SANTOS; RIBEIRO, 2006, p. 18; SALARDI; 2012, p. 31-32; ARAÚJO, 2019, p.59-60). Então, considerando plausível que essa característica do mercado de trabalho brasileiro também seja encontrada nos cargos de

²⁹ As análises deste capítulo utilizam a informação da remuneração mensal média do trabalhador naquele vínculo empregatício, dividido pelo número de horas contratuais por mês, para garantir que as variações salariais relacionadas à jornada de trabalho não afetem os resultados. Salienta-se que o uso de horas contratadas se deu devido à falta de informação sobre o número de horas efetivamente trabalhadas no mês.

chefia, o estudo empírico neste capítulo considera todo arranjo salarial dos cargos de gerência e diretoria, investigando a existência do fenômeno de teto de vidro sobre os rendimentos dentro destes subgrupos.

Tabela 6 – Rendimento/hora médio por sexo

	2003	2010	2017
Mulher			
Liderança	R\$ 21.09	R\$ 23.26	R\$ 25.53
Gerência	R\$ 20.13	R\$ 22.42	R\$ 24.36
Diretoria	R\$ 30.23	R\$ 32.27	R\$ 40.65
Homem			
Liderança	R\$ 30.41	R\$ 32.56	R\$ 34.12
Gerência	R\$ 27.47	R\$ 29.55	R\$ 30.82
Diretoria	R\$ 77.24	R\$ 85.62	R\$ 90.58
Hiato salarial (homem - mulher)			
Liderança	R\$ 9.32	R\$ 9.30	R\$ 8.59
Gerência	R\$ 7.34	R\$ 7.13	R\$ 6.46
Diretoria	R\$ 47.01	R\$ 53.34	R\$ 49.93

Fonte: RAIS (2003, 2010 e 2017)

As Figuras 10 a 17 mostram a distribuição salarial por sexo, além do contraponto dos quartis das distribuições de homens e mulheres para identificar similaridades entre os rendimentos dos trabalhadores³⁰. Para facilitar as comparações a seguir, os valores do salário/hora, em escala logarítmica, foram arbitrariamente classificados como baixos, aqueles contidos no intervalo $[-1; 2)$; como médios, aqueles contidos no intervalo $[2; 7)$; como alto, aqueles contidos no intervalo $[7; 10)$.

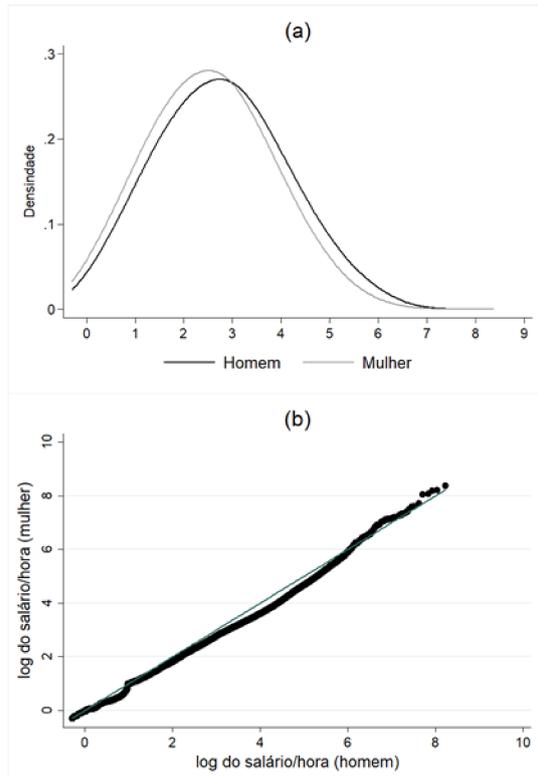
Pela Figura 10, pode-se constatar que os vínculos empregatícios ocupados por homens no nível de gerência apresentam rendimentos/hora maiores em praticamente toda a distribuição salarial em 2003, indicando a existência do hiato de gênero sobre os salários dos gerentes no setor formal. Porém, não é possível concluir se existe uma intensificação desse hiato nas caudas da distribuição.

Para os diretores, considerando primeiramente a Figura 11(a), é possível averiguar uma clara e acentuada diferença entre as distribuições salariais. A Figura 11(b), por sua vez, mostra que essa diferença é maior entre os salários médios. Essas características corroboram com a

³⁰ Para o contraponto entre as distribuições utilizou-se gráficos qq-plot (Figuras 9b, 10b, 11b, 12b, 13, 14, 15 e 16).

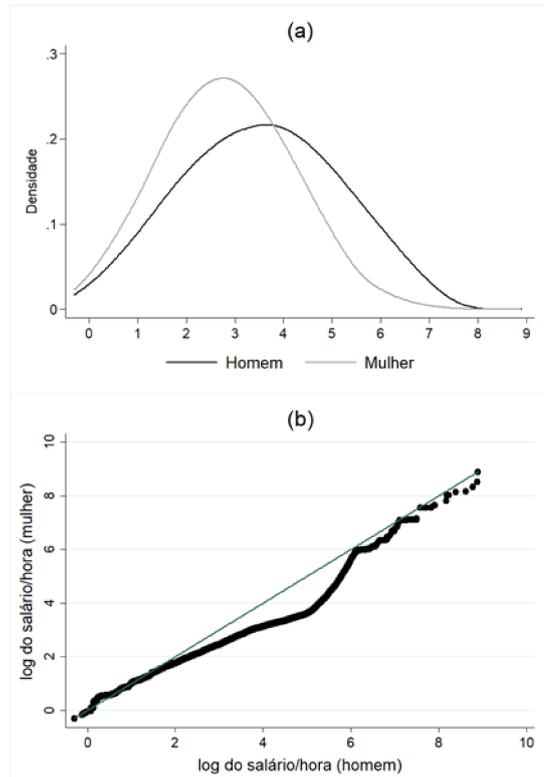
interpretação feita a partir da Tabela 6, na qual o prêmio salarial dos homens cresce à medida em que se ascende hierarquicamente³¹.

Figura 10 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2003)



Fonte: RAIS (2003)
Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com *bandwidth* igual a 1.

Figura 11 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2003)



Fonte: RAIS (2003)
Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com *bandwidth* igual a 1.

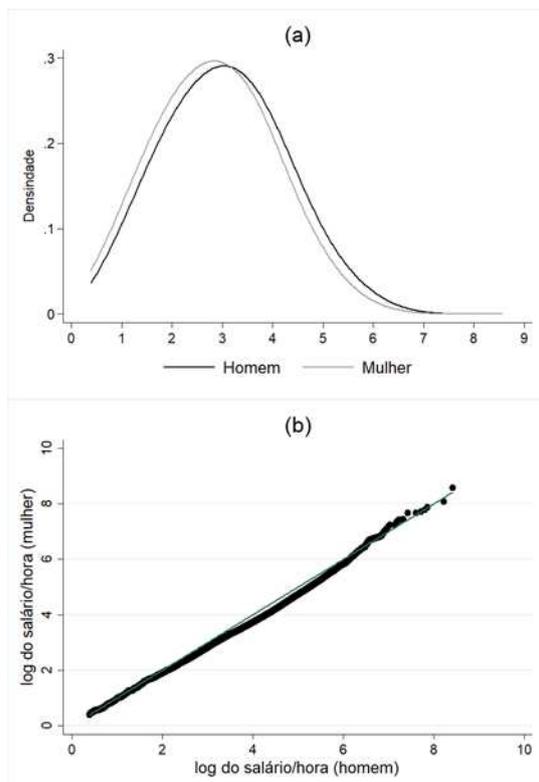
Ao comparar as informações acima com as distribuições salariais em 2017 (Figuras 12 e 13), pode-se notar um aumento geral das remunerações em ambos os grupos, com uma sutil redução do hiato existente nos dois níveis hierárquicos, principalmente entre os salários médios. Essa melhoria, entretanto, não foi suficiente para equiparar a renda do trabalho nos cargos de chefia, ou seja, há uma persistência do hiato salarial durante o período em análise, especialmente para o grupo de trabalhadores em cargos de diretoria.

A diferença entre os salários de homens e mulheres e suas respectivas composições salariais, entretanto, podem diferir bastante a depender da ocupação (ALBRECHT; BJÖKLUND; VROMAN, 2003, p. 13; BUSCH; HOLST, 2011, p. 11). Pensando nisso, analisa-se nas Figuras 14 a 17 a composição sexual presente no mercado de trabalho brasileiro em cada

³¹ Ver APÊNCIDE B para distribuição salarial e qqplot dos salários/hora de homens e mulheres em cargos de gerência e diretoria no ano de 2010.

ocupação, isto é, distingue-se os trabalhadores alocados em ocupações majoritariamente masculinas, integradas ou majoritariamente femininas.

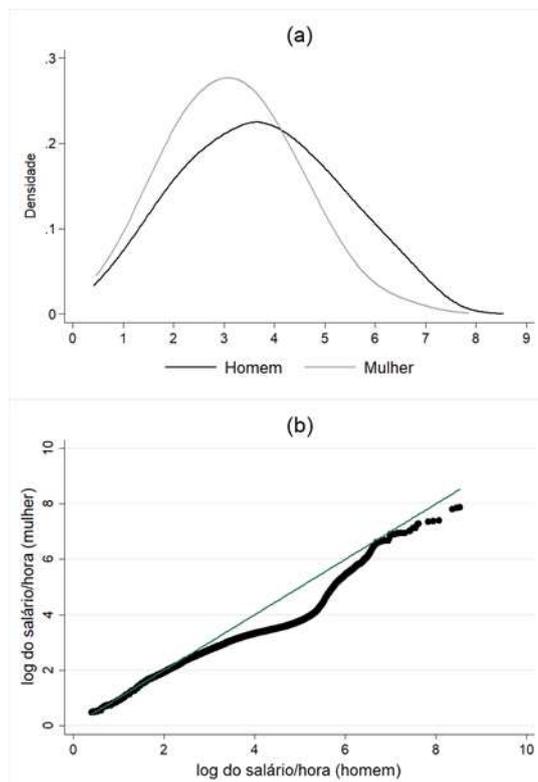
Figura 12 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2017)



Fonte: RAIS (2017)

Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com *bandwidth* igual a 1.

Figura 13 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2017)



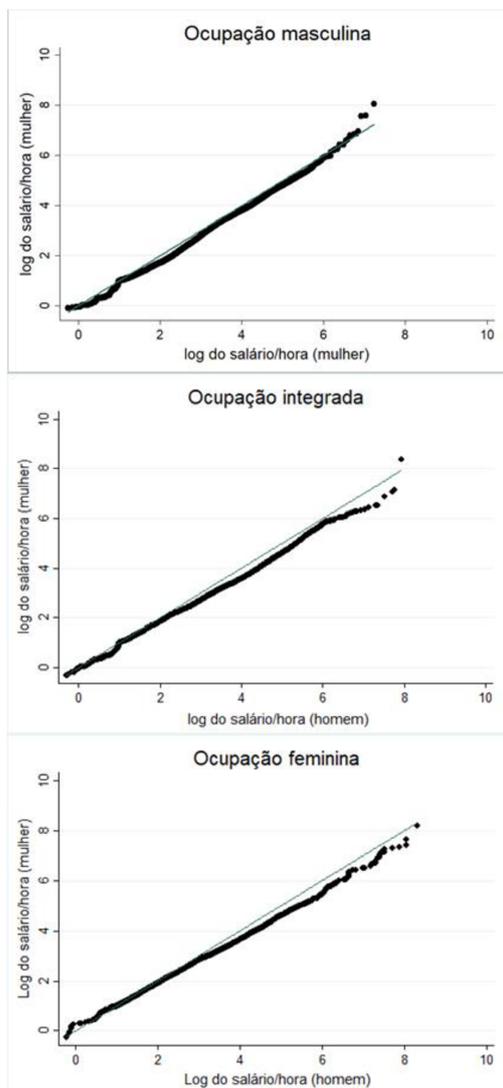
Fonte: RAIS (2017)

Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com *bandwidth* igual a 1.

Nas ocupações integradas no nível gerencial, por exemplo, os homens apresentam uma vantagem comparativa em praticamente toda a distribuição de salários, com uma maior concentração entre os rendimentos médios-alto e altos (intervalo de (4,10]), sinalizando um possível teto de vidro para esse grupo. Para ocupações femininas, essa relação é ainda mais evidente, o que também pode indicar a existência deste fenômeno nesse “tipo” de ocupação.

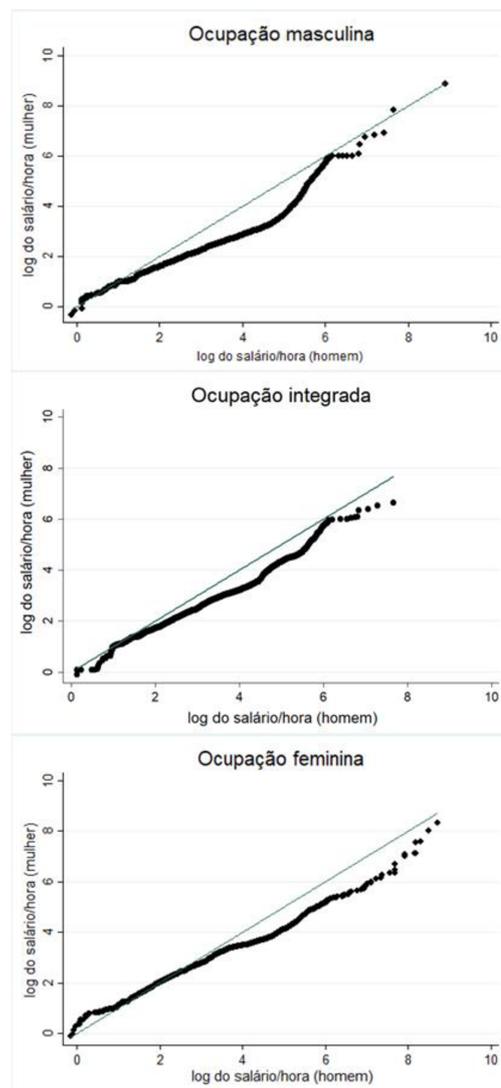
Para os diretores, a distribuição dos salários entre homens e mulheres é um pouco diferente. Nas ocupações masculinas, o hiato é maior em valores médios, apesar dos homens apresentarem salários superiores em praticamente toda a distribuição. Já para as ocupações integradas e femininas, o hiato cresce à medida que se aumenta a renda do trabalho, dando indícios do fenômeno de teto de vidro nesses dois “tipos” de ocupações.

Figura 14 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência (2003)



Fonte: RAIS (2003)

Figura 15 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria (2003)

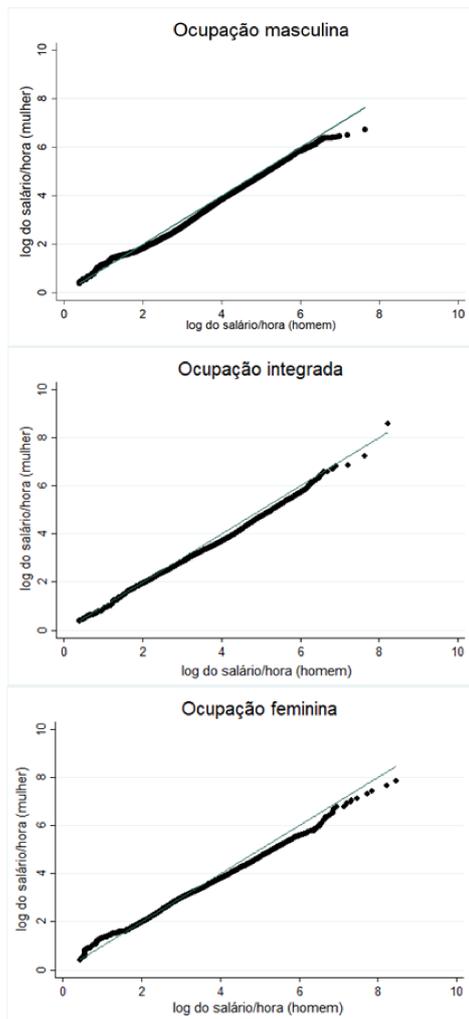


Fonte: RAIS (2003)

A segmentação dos cargos de liderança por grau de participação de mulheres e homens acaba facilitando a análise comparativa entre os anos estudados. Os gráficos dispostos nas Figuras 16 e 17 mostram uma mudança significativa no formato das curvas de ambos os níveis hierárquicos, com uma maior equiparação entre as distribuições. Salienta-se, no entanto, que os salários dos homens nos quantis mais altos ainda são relativamente maiores que os das mulheres nas ocupações majoritariamente femininas.

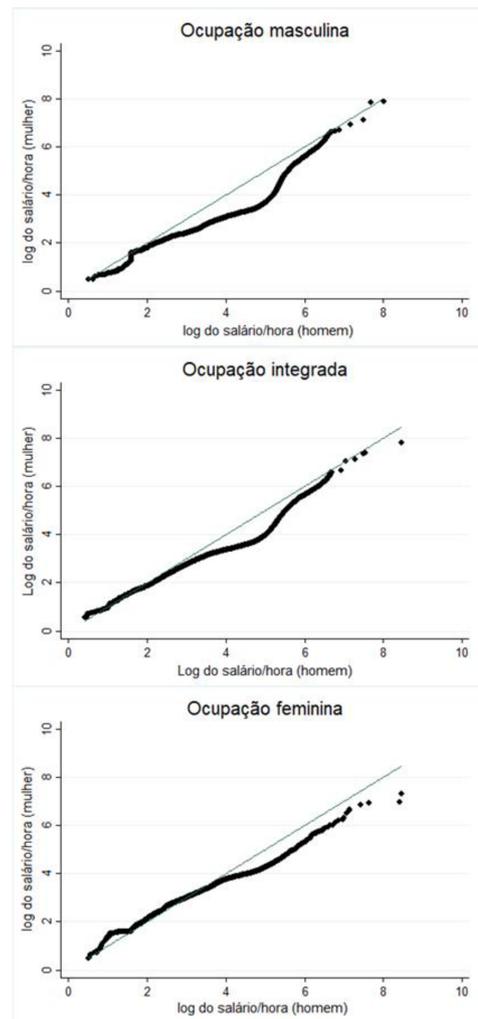
Assim, os dados revelam uma melhora no cenário nacional em termos da renda do trabalho, sem, no entanto, eliminar totalmente o hiato salarial nas ocupações integradas e femininas.

Figura 16 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência (2017)



Fonte: RAIS (2017)

Figura 17 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria (2017)



Fonte: RAIS (2017)

3.2 Metodologia:

Para as análises empíricas neste capítulo utilizou-se o modelo de regressões quantílicas proposto por Koenker e Bassett (1978) em conjunto com a metodologia de decomposição contrafactual desenvolvida por Machado e Mata (2005). Espera-se assim, captar a contribuição da discriminação de gênero sobre a diferença salarial existente no mercado formal brasileiro e averiguar como esta contribuição se comporta ao longo da distribuição dos rendimentos, considerando também o intervalo de quinze anos analisados neste trabalho.

3.2.1 Regressão Quantílica

Seja y uma variável aleatória contínua, definida neste estudo como o log do salário por hora de trabalho contratada, e μ_q o q -ésimo quantil populacional, com $q \in [0,1]$, tal que y será menor ou igual a μ_q com probabilidade q . Então:

$$q = \Pr(y \leq \mu_q) = F_y(\mu_q) \quad (3.1)$$

Em que $F(\cdot)$ é a função de distribuição acumulada de y . Dessa maneira, o q -ésimo quantil populacional de y condicionado nas variáveis explicativas x pode ser escrito por:

$$\mu_q(x) = F_{y|x}^{-1}(q) \quad (3.2)$$

Para estimar o modelo, no entanto, parte-se de uma amostra da população de interesse. Segundo Koenker e Bassett (1978 apud CAMERON; TRIVEDI, 2005, p.87), o modelo de regressão quantílica assume linearidade em x , tal que a função quantil condicional do log do salário/hora é dada por:

$$Q_{y|x}(q) = x' \beta_q \quad (3.3)$$

Onde β_q representa o estimador para o q -ésimo quantil. Especificamente para este trabalho, são consideradas como variáveis independentes as características dos trabalhadores relativas ao capital humano, capturado pela informação de escolaridade e experiência. Para educação se utilizou a variável categórica que separa indivíduos com ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo ou médio incompleto, ensino médio completo ou superior incompleto (categoria de comparação) e ensino superior completo. Já para experiência, foram consideradas a “experiência geral” no mercado ao empregar a informação de idade do trabalhador e a “experiência dentro da empresa” ao utilizar o tempo trabalhado na empresa, além dos termos quadráticos dessas duas últimas informações para capturar uma mudança de tendência ao longo dos anos, isto é, o efeito marginal decrescente da experiência (Borjas, 2016, p. 270).

Concomitantemente, são controladas algumas características de mercado definidas pelos setores de atividade, quais sejam, agricultura, indústria moderna, serviços produtivos,

construção civil, serviços pessoais, administração pública, serviços sociais, indústria tradicional e outros, com serviços distributivos como categoria de comparação; pelo porte da empresa, construído com base no número de funcionários que a mesma possui e separadas entre empresa com até 49 funcionários (categoria de comparação), entre 50 e 249 funcionários e 250 funcionários ou mais; pela localização regional, considerando a região nordeste como categoria de base; e pela definição de ocupações majoritariamente femininas, masculinas (categoria de comparação) ou integradas.

Assim, pode-se escrever a função quantil condicional do log do salário/hora para homens (3.4) e mulheres (3.5) nos quantis q de interesse (0,05; 0,10; 0,25; 0,50; 0,75; 0,90 e 0,95) como:

$$Q_{(y|x)_H}(q) = x'_H \beta_{qH} \quad (3.4)$$

$$Q_{(y|x)_M}(q) = x'_M \beta_{qM} \quad (3.5)$$

O vetor de coeficientes β , por sua vez, é definido como uma solução do problema de minimização da soma ponderada dos desvios absolutos dos resíduos com respeito a β , descrita na equação (3.6) a seguir.

$$\min_{\beta_q} Q_{y|x}(q) = \left[\sum_{i:y_i \geq x'_i \beta} q |y_i - x'_i \beta| + \sum_{i:y_i < x'_i \beta} (1 - q) |y_i - x'_i \beta| \right] \quad (3.6)$$

Essa função, no entanto, não é diferenciável e a otimização por métodos iterativos não é factível. Dessa maneira, a estimação de β_q é realizada com base em métodos de programação linear (CAMERON; TRIVEDI, 2005, p.337-341).

A solução não explícita dos coeficientes, em contrapartida, implica uma adaptação da abordagem usualmente feita no modelo de mínimos quadrados ordinários para a obtenção da distribuição assintótica de $\hat{\beta}_q$. Considerando $f_{u_q}(0|x)$ a densidade condicional do termo de erro $u_q = y - x' \beta_q$ no ponto $u_q = 0$, tem-se:

$$\sqrt{N}(\hat{\beta}_q - \beta_q) \xrightarrow{d} \mathcal{N}[0, A^{-1} B A^{-1}], \text{ com} \quad (3.7)$$

$$A = plim \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N f_{u_q}(0|x_i) x_i x_i' \text{ e} \quad (3.8)$$

$$B = plim \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N q(1-q)x_i x_i'$$

A estimação da variância de $\hat{\beta}_q$ é complicada devido à necessidade de estimar $f_{u_q}(0|x)$. Para facilitar o processo, utiliza-se o cálculo dos erros padrão de $\hat{\beta}_q$ usando o processo de *bootstrap*.

3.2.2 Decomposição Contrafactual: Machado e Mata

O método de decomposição proposto por Machado e Mata (2005, p. 446-447) é separado em dois passos. O primeiro passo, descrito da subseção anterior, consiste na estimação de regressões quantílicas para os dois grupos que se deseja comparar. O segundo passo, obtém-se a função densidade marginal dos salários baseada na distribuição condicional estimada. Essa função densidade marginal é estimada com base em quatro etapas. Considerando os grupos de interesse deste trabalho (homens (H) e mulheres (M)), pode-se escrever essas etapas como:

- 1) Geração de uma amostra aleatória uniforme de tamanho m tal que $U(0,1): u_1, \dots, u_m$.
- 2) Estimação de $Q_{u_i}(y|x; S)$ para os grupos de interesse ($S = H, M$), produzindo m coeficientes $\hat{\beta}_H(u_i)$ e $\hat{\beta}_M(u_i)$.
- 3) Geração de uma amostra aleatória com reposição de tamanho m , a partir das linhas da matriz x , denotada por $\{x_i^*(S)\}, i = 1, \dots, m$.
- 4) Estimação da densidade marginal desejada $\{y_i^*(S) \equiv x_i^*(S)' \hat{\beta}_S(u_i)\}_{i=1}^m$

Uma vez realizados os passos acima, pode-se decompor a variação de salários entre os dois grupos. Considere $f(y(S))$ a estimativa da densidade marginal de y para um dos grupos de interesse obtido da amostra (densidade empírica) e $f^*(y(S))$ a densidade marginal artificialmente estimada usando a matriz $\{y_i^*(S)\}$. A densidade contrafactual será descrita por $f^*(y(H); x(M))$ para a densidade salarial do grupo H caso as variáveis explicativas tivessem a distribuição de M.

Assim, a comparação de $f^*(y(H); x(M))$ com $f^*(y(M))$ corresponde à contribuição dos coeficientes das regressões quantílicas sobre a diferença total, conhecido na literatura como “efeito discriminação” e $f^*(y(H))$ com $f^*(y(H); x(M))$ a contribuição das variáveis explicativas sobre a diferença total, ou “efeito dotação”. Seja $\alpha(\cdot)$ alguma estatística descritiva como percentil, medida de escala, entre outras, então a decomposição da diferença é caracterizada por:

$$\begin{aligned} & \alpha(f(y(H)) - f(y(M))) = \\ & = \underbrace{\left\{ \alpha \left(f^*(y(H); x(M)) \right) - \alpha \left(f^*(y(M)) \right) \right\}}_{\text{coeficientes}} + \underbrace{\left\{ \alpha \left(f^*(y(H)) \right) - \alpha \left(f^*(y(H); x(M)) \right) \right\}}_{\text{dotação}} \quad (3.9) \\ & + \text{resíduo} \end{aligned}$$

3.2.3 Auto seleção amostral

O modelo de estimação quantílica contrafactual apresentado nesta seção é baseado na hipótese de exogeneidade das variáveis explicativas. Porém, essa hipótese pode ser invalidada por problemas de seleção amostral, como diferentes processos de decisão entre os dois grupos em análise, ou problemas mais gerais relacionados às variáveis explicativas, como omissão de covariadas significativas ao modelo ou até mesmo erro de medida em uma amostra. Em ambos os casos, a hipótese de exogeneidade feita no modelo é violada, gerando um viés de estimação.

Para lidar com o problema de seleção amostral, foram desenvolvidos métodos de ajustes como o de Heckman (1979, p. 154-160), que propôs em seu trabalho seminal um método de correção em casos de amostras censuradas, e Buchinsky (1998, p. 3), que considera a particularidade da existência de seleção amostral nas análises utilizando o modelo de regressão quantílica, no qual as estimações dos quantis condicionais do salário depende do termo de viés de uma distribuição desconhecida, propondo assim uma estimação não-paramétrica para controlar o viés de seleção amostral³².

O presente trabalho, especificamente, está pautado na hipótese de que mulheres enfrentam diversos obstáculos de inserção e carreira no mercado de trabalho e que, portanto, homens e mulheres possuem distintos processos de decisão de participação nesse mercado. Como apontado no primeiro capítulo deste estudo, a escolha da mulher brasileira em ofertar trabalho está correlacionada com sua condição dentro do domicílio e/ou existência de filhos pequenos ou idosos na residência, o que restringe o grupo de trabalhadoras de modo geral no mercado brasileiro. Essa correlação possivelmente estará ligada à intensidade com que as mulheres participam no mercado e, portanto, influenciaria sua escolha em aceitar uma promoção para um cargo de chefia, impactando as análises realizadas neste capítulo.

³² Coelho, Veszteg e Soares (2010, p. 11-12) utilizam a correção para seletividade amostral em regressões quantílicas de rendimentos para o mercado de trabalho brasileiro. Por outro lado, trabalhos como de Santos e Ribeiro (2006), Salardi (2012) não fazem tal correção.

As restrições da base de dados da RAIS em relação às informações relevantes para a decisão das mulheres que poderiam ser utilizadas para reverter ou ao menos amenizar esse viés, aliada à dificuldade computacional de se estimar o modelo não-paramétrico proposto por Buchinsky (1998, p.3), transforma o processo de correção do viés de seleção em um desafio ainda maior. Isso posto, as estimações do hiato salarial apresentadas na seção seguinte não contaram com as correções necessárias para o modelo de salários.

Por outro lado, os salários efetivamente observados são provavelmente mais elevados do que os salários caso fossem consideradas todas as mulheres em idade economicamente ativa, pois, seguindo a teoria de oferta de trabalho proposta por Becker (1965, p.512), apenas as mulheres mais produtivas estariam ofertando trabalho no mercado. Isso sugere que o hiato salarial encontrado estará, na verdade, subestimado. De qualquer maneira, os resultados expostos na seção a seguir devem ser analisados com cautela.

3.3 Resultados

Para as análises econométricas foram selecionadas aleatoriamente duas amostras³³, uma contendo apenas vínculos empregatícios no nível de gerência e outra apenas vínculos no nível de diretoria³⁴. Destaca-se que o fenômeno de teto de vidro sobre os salários nos cargos de liderança como um todo não foi investigado, pois um dos objetivos propostos neste capítulo é justamente diferenciar o hiato salarial entre os níveis hierárquicos.

Explorando diretamente a correlação entre rendimento/hora e sexo do trabalhador, fez-se primeiramente uma análise conjunta dos salários de homens e mulheres (dados empilhados)³⁵. As Figuras 18 e 19 trazem os coeficientes estimados da variável de gênero sobre os salários dos gerentes e diretores para os anos de 2003, 2010 e 2017. A linha horizontal preta disposta nos gráficos representa o coeficiente estimado pelo modelo de mínimos quadrados ordinários (MQO). Os resultados mostram efeitos heterogêneos da variável sexo ao longo da distribuição salarial, confirmando que a escolha do modelo quantílico é mais apropriada para investigar o hiato de gênero sobre os rendimentos.

O retorno referente à variável de gênero é negativo ao longo da escala dos quantis de ambos os níveis hierárquicos, com uma intensificação da diferença do salário/hora entre

³³ Para robustez dos resultados, foram realizadas as mesmas estimativas com base em outras amostras da RAIS empilhada – ver APÊNDICE D.

³⁴ Ambas as amostras contêm informações para os quinze anos analisados neste estudo.

³⁵ Nesse caso não foram considerados o nível de concentração de cada sexo, aqui chamado de segregação horizontal. Ver Tabelas 13 a 18 no APÊNDICE C.

homens e mulheres nos quantis mais elevados. Para os cargos de gerência, observa-se um crescimento contínuo do hiato de gênero até o quantil 0,75 em 2003 e até o quantil 0,95 em 2010 e 2017. Em termos percentuais, as mulheres ganhavam 19%, 14% e 12% a menos que os homens no quantil 0,05 em 2003, 2010 e 2017, respectivamente, e 34%, 31% e 26% a menos para os mesmos anos no quantil 0,95. Isso representa uma variação média de 15 pontos percentuais ao longo do arranjo salarial desse nível hierárquico.

Para diretores também se observa uma trajetória crescente do diferencial de salários entre homens e mulheres até os quantis 0,75 em 2003, 0,95 em 2010 e 0,90 em 2017. O hiato no quantil 0,05 é de 19%, 16% e 17% em 2003, 2010 e 2017, e de 47%, 50% e 40% para os mesmos anos no quantil 0,95. A variação percentual nos cargos de diretoria, portanto, é superior à variação encontrada nos cargos de gerência, com média de 28 pontos percentuais ao longo da distribuição.

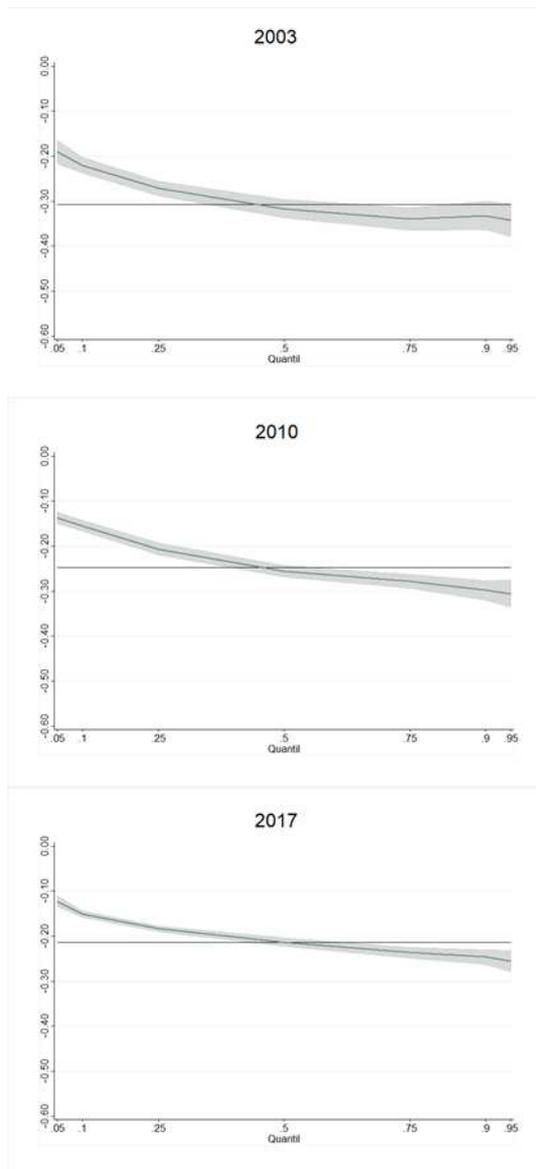
Esses resultados são consistentes com os retornos encontrados nos estudos de Albrecht, Bjöklund e Vroman (2003, p.10;22), De la Rica, Dolado e Llorens (2008, p. 762) e Salardi (2012, p.24;51), os quais também encontraram um efeito crescente do hiato de gênero ao longo da distribuição salarial.

O modelo com dados empilhados, no entanto, considera que ambos os sexos são igualmente recompensados por suas características observáveis no mercado de trabalho. Porém, como a hipótese nula de igualdade dos coeficientes para ambos os sexos é rejeitada, não é possível confirmar que mulheres ganham menos que os homens a partir desses resultados. Assim, foram necessárias as estimativas separadas para cada gênero. Para não tornar a análise exaustiva, foram realizadas apenas as regressões para os anos de 2003 e 2017.

Considerando primeiramente as variáveis utilizadas no modelo para capturar os efeitos do acúmulo de capital humano do trabalhador, as Figuras 20 a 27 mostram os coeficientes estimados para idade (“experiência de maneira geral”), tempo na empresa (“experiência dentro da empresa”) e escolaridade, sendo esta última a característica mais relevante dentre os componentes do capital humano para explicar os rendimentos.

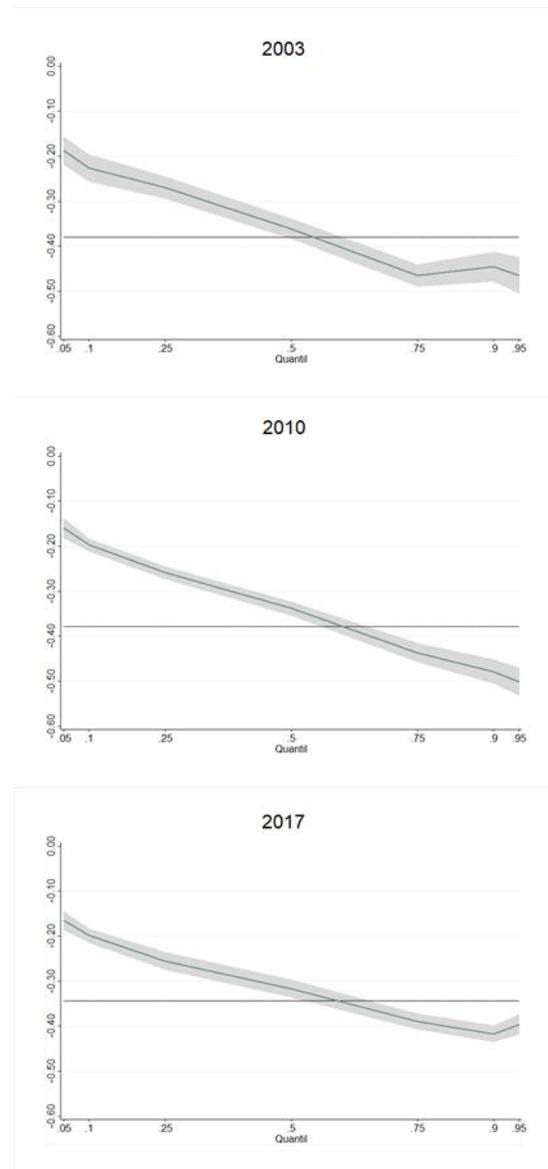
As variáveis relacionadas à experiência do trabalhador, afetam direta e positivamente o salário/hora de homens e mulheres. Nos cargos de gerência, pode-se dizer que a experiência capturada pela variável de idade aumenta a remuneração do trabalho, com efeitos menores nos quantis de renda mais baixos. Em termos percentuais, os homens obtêm um acréscimo de 4% no salário/hora a cada ano adicional de “experiência” (idade) no percentil 5 e um acréscimo de 9% no percentil 95. Já para as mulheres, o aumento no salário/hora sai de 3% no percentil 5 para 7% no percentil 95 (FIGURA 20).

Figura 18 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência (sexo)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Figura 19 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria (sexo)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

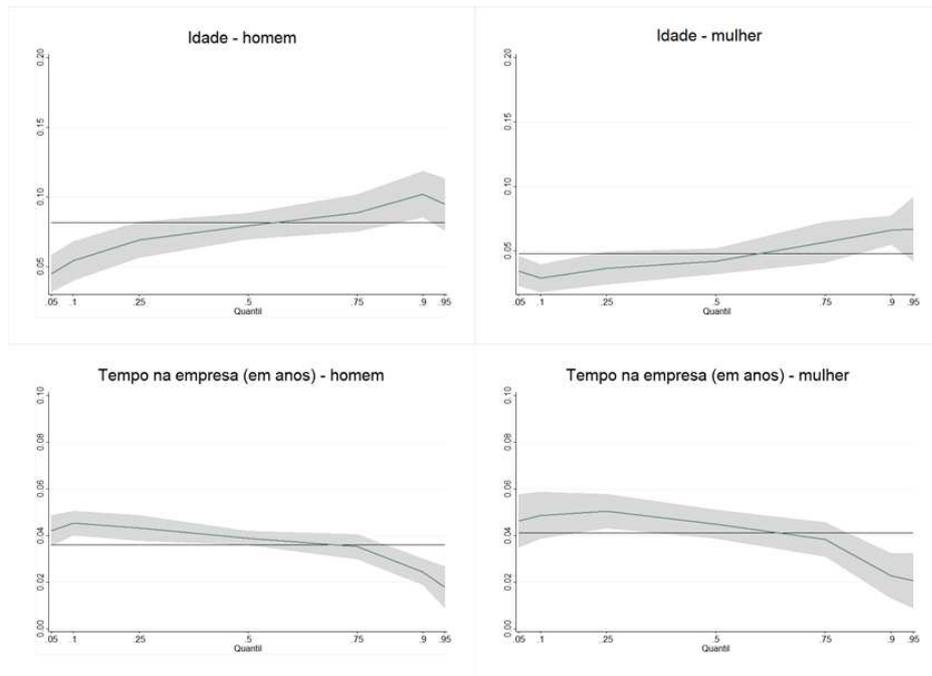
Comparando os retornos salariais encontrados em 2003 com a mesma informação em 2017 (FIGURA 21), nota-se uma redução dos efeitos relacionados à idade, principalmente para os homens, apesar do comportamento da curva de retornos ainda ser ascendente com o nível do salário/hora. Em termos percentuais, homens e mulheres exibem um aumento salarial por hora de trabalho de, respectivamente, 4% e 2% no quantil 0,05 para um ano a mais de “experiência” (idade) e 7% para ambos os grupos no quantil 0,95.

Resultados semelhantes também foram encontrados por Santos e Ribeiro (2006, p.15) e Araújo (2019, p. 47) para os dados brasileiros, Albrecht, Bjöklund e Vroman (2003, p. 14) para

os dados da Suécia e De la Rica, Dolado e Llorens (2008, p.763) para os dados da Espanha. Apesar de não fazerem as análises por toda a extensão da distribuição salarial, Madalozzo (2009, p.157-162) e Brusch e Holst (2011, p.17) também encontraram um efeito positivo para idade no Brasil e na Alemanha, respectivamente.

O retorno mais elevado para os homens sobre a variável idade pode ser um reflexo de duas características existentes no mercado. A primeira, refere-se ao fato de que, para uma mesma idade, as mulheres podem apresentar menos tempo de experiência. Como essa variável é apenas uma aproximação, essa diferença nos salários desconsideraria, por exemplo, a saída das mulheres ao longo do ciclo de vida adulto para cuidar de filhos ou parentes (DE LA RICA; DOLADO; LLORENS, 2008, p. 765; MADALOZZO, 2009, p. 157; BLAU; WINKLER, 2018, p.233). A segunda, por sua vez, refere-se a uma discriminação do lado da demanda, que remunera menos as mulheres com mesma experiência de mercado que seus pares.

Figura 20 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
gerência 2003 (experiência)



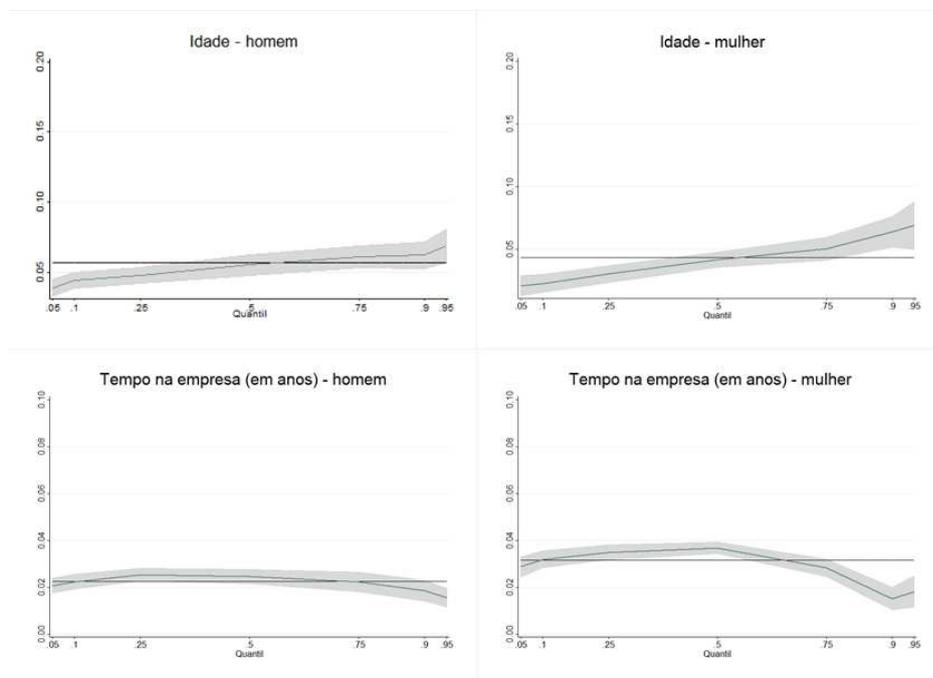
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Observando o tempo de trabalho na mesma empresa no nível gerencial, por sua vez, os retornos para um ano a mais de trabalho em 2003 correspondem a um aumento de 4% no salário/hora no primeiro quantil analisado e um aumento de 2% no último quantil (para ambos os grupos). Em 2017, nota-se que as mulheres apresentam um retorno maior em comparação com os homens nos quantis mais baixos, com uma convergência desse efeito nos quantis mais

altos. Assim, as mulheres têm um aumento salarial de 3% nos quantis iniciais e 2% nos quantis finais para um ano a mais de experiência na mesma empresa vis-à-vis um aumento salarial de 2% para os homens ao longo de toda a distribuição.

Essa convergência de retornos apresentada em 2017 também aparece nos resultados realizados por De la Rica, Dolado e Llorens (2008, p.763-764). Segundo os autores, os empregadores percebem que a vinculação ao trabalho das mulheres com baixa remuneração é menor do que a dos homens, então o prêmio salarial para um maior tempo na mesma empresa deve ser maior para elas do que para os homens “mais estáveis no trabalho”.

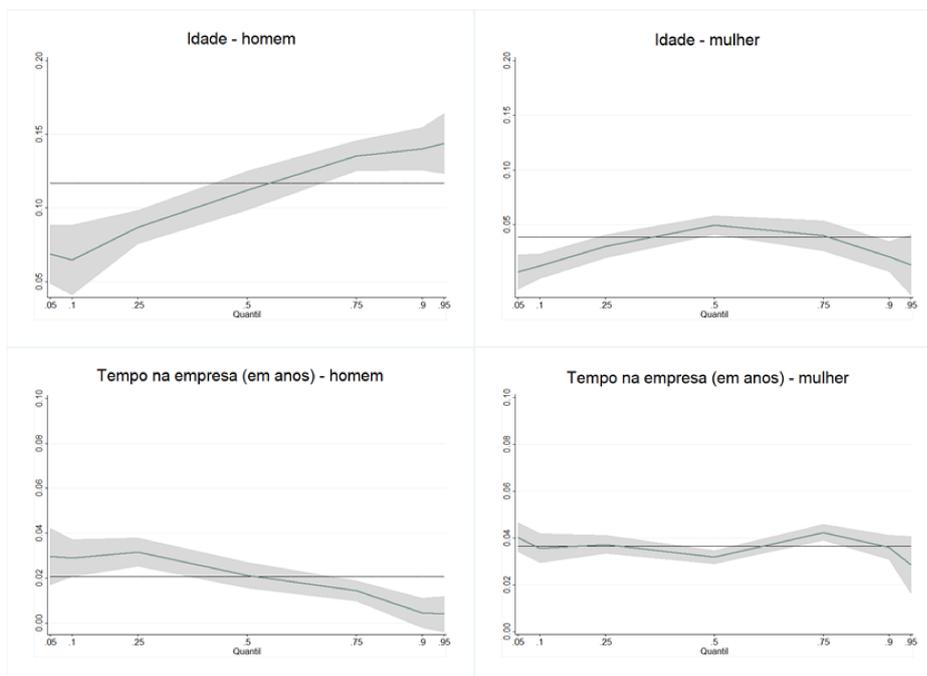
Figura 21 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
gerência 2017 (experiência)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

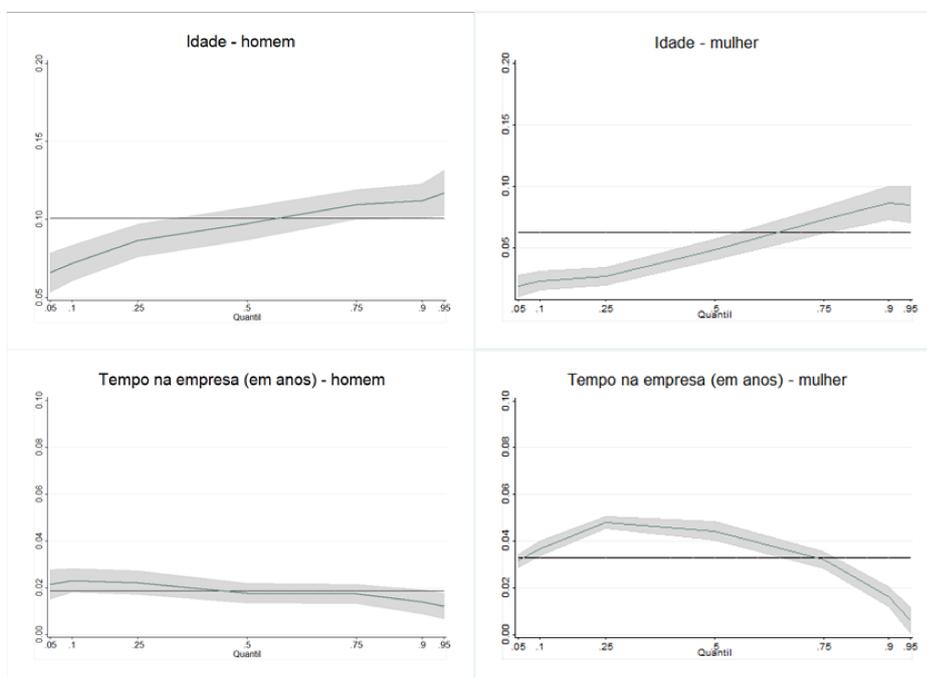
Os efeitos da experiência do trabalhador para diretores são parecidos com os resultados encontrados nos cargos de gerência. No entanto, a diferença dos retornos entre homens e mulheres nas duas *proxies* utilizadas nas estimações é maior nesse nível hierárquico. Considerando apenas o salário/hora condicional médio (MQO) em 2003 apresentado na Figura 22, por exemplo, nota-se um aumento salarial igual a 11% referente a um ano adicional de idade para os homens e um aumento de 4% para as mulheres. Em 2017 (FIGURA 23), esse retorno cai para 10% entre os diretores e aumenta para 6% entre as diretoras, reduzindo o hiato médio para 4 pontos percentuais.

Figura 22 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
diretoria 2003 (experiência)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 23 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
diretoria 2017 (experiência)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Já para a variável de permanência no emprego, em 2003, os homens têm um aumento salarial médio de 2% para um ano a mais de trabalho na mesma empresa e as mulheres têm um

aumento salarial de 4% para uma mesma variação temporal, representando uma diferença de 2 pontos percentuais entre os retornos nos dois grupos. Em 2017, em contrapartida, as mulheres exibem uma queda de 1 ponto percentual nesse retorno, sem alteração nos retornos dos homens.

A análise nos vários percentis de renda, no entanto, revela uma diferença importante ao longo da distribuição salarial dos homens³⁶. Em 2003, o retorno salarial referente a um ano a mais de “experiência em geral” (idade) para este grupo sai de 7% no quantil 0,05 para 14% no quantil 0,95, enquanto as mulheres apresentam retornos iguais a 0 para esses mesmos quantis de rendimento, indicando uma maior diferença nos extremos da distribuição dos salários.

Em 2017 os retornos relacionados à idade caem para os homens, mas aumenta para as mulheres, principalmente na cauda superior da distribuição. Exibindo um comportamento mais parecido com a curva dos homens e com os resultados encontrados em outros estudos brasileiros já mencionados, os retornos sobre o salário/hora para as mulheres crescem à medida em que se ascende nos níveis salariais, tal que o efeito da “experiência em geral” no quantil 0,05 é igual a 0 e no quantil 0,95 é igual a 0,08.

Considerando agora as variáveis relacionadas à educação dos trabalhadores no nível de gerência, verifica-se que os coeficientes para as duas primeiras faixas de escolaridade são muito baixos, sem uma grande diferença na magnitude desses coeficientes entre homens e mulheres³⁷. A última faixa (ensino superior completo ou mais), em contrapartida, apresenta retornos bastante elevados, com uma diferença relevante entre os sexos. O sinal dos retornos, todavia, já era esperado, pois o grupo de comparação são vínculos ocupados por indivíduos com ensino médio completo ou superior incompleto.

Ao comparar os retornos apresentados pelos gerentes homens com pelo menos o ensino superior com os retornos das gerentes mulheres nessa faixa de escolaridade em 2003, nota-se que o impacto do grau de instrução nos salários/hora dos homens localizados no quantil 0,10 (69%), é superior ao impacto sobre os salários/hora das mulheres localizados no quantil 0,95 (65%), ou seja, o retorno estimado para as mulheres é bem inferior ao retorno apresentado pelos homens, o que pode ser um indicativo do fenômeno de teto de vidro (FIGURA 24).

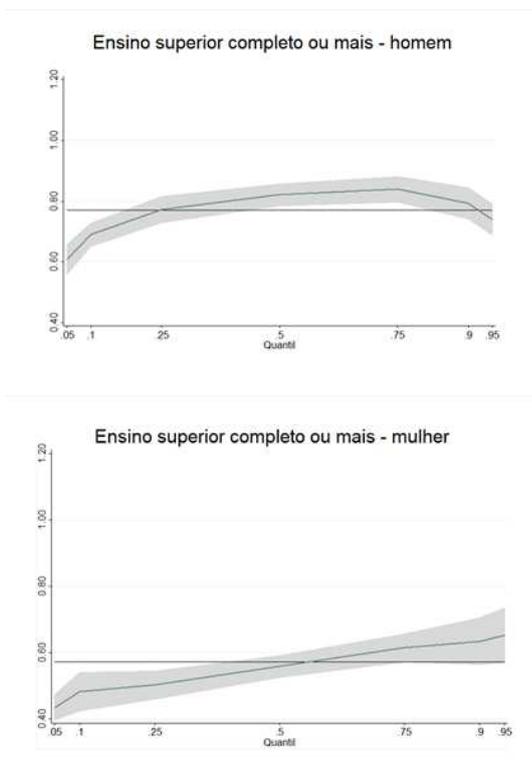
Em 2017, observa-se uma melhora de maneira geral dos retornos nos níveis de escolaridade mais baixos para ambos os sexos. Para os gerentes com pelo menos o ensino superior, há uma piora do retorno até o quantil 0,75 para os homens, acompanhado de um

³⁶Os coeficientes dos quantis 0,25 a 0,9 estimados para as mulheres nas regressões quantílicas são estatisticamente iguais aos coeficientes do modelo MQO, com um formato de “U invertido”

³⁷ Até o ensino fundamental incompleto e ensino fundamental incompleto ou ensino médio completo. Ver Figuras 44 e 45 no APÊNDICE C.

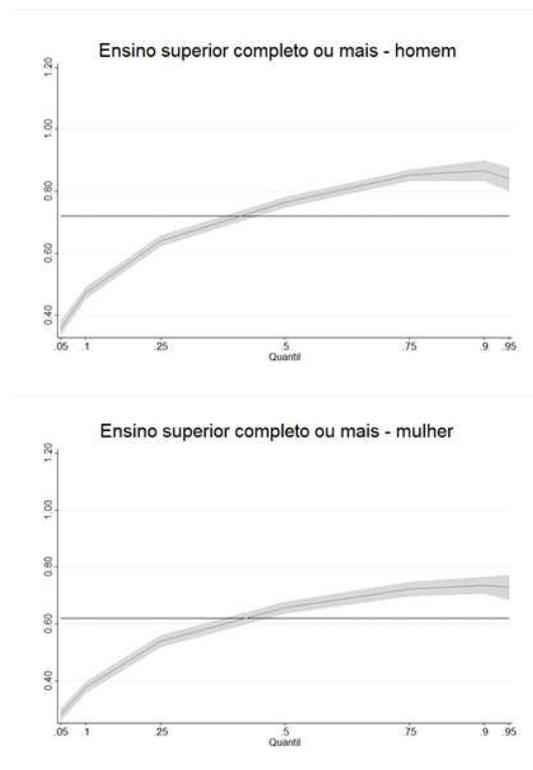
aumento nos retornos das mulheres a partir do quantil 0,10. Esse resultado acaba reduzindo a diferença entre os retornos desses grupos. Ressalta-se, no entanto, que mesmo com esse sutil movimento de equiparação entre os salários de gerentes com ensino superior completo e gerentes do grupo de comparação, o grau de escolaridade continua sendo um grande sinalizador no mercado de trabalho.

Figura 24 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (escolaridade)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

Figura 25 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (escolaridade)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

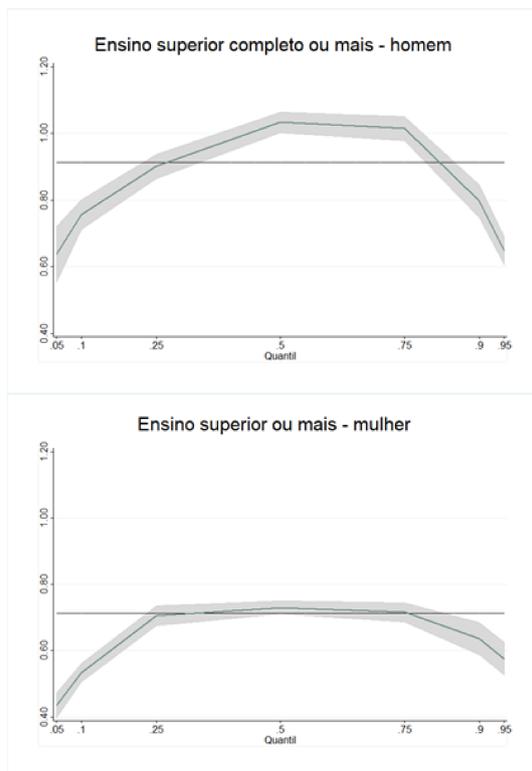
Nos cargos de diretoria, os retornos referentes aos níveis educacionais mais baixos continuam negativos, mas deixam de ser parecidos entre os sexos, com as mulheres apresentando coeficientes relativamente maiores³⁸. Os diretores com pelo menos o ensino superior completo, os quais representam a maioria das observações desse nível hierárquico, também apresentam retornos bastante elevados. Os coeficientes estimados em todos os níveis educacionais, como esperado, são maiores que os efeitos encontrados nos cargos de gerência, apesar do formato de “U invertido” ser mais acentuado entre os cargos de diretoria.

³⁸ Ver Figuras 46 e 47 no APÊNDICE C.

Pela Figura 26, é possível verificar que os diretores com ensino superior localizados nos extremos da distribuição de renda têm um retorno associado ao grau de escolaridade mais baixo em 2003. Os homens recebem salários/hora 64% maiores do que os trabalhadores no grupo de comparação no quantil 0,05 e 65% no quantil 0,95, apesar do efeito chegar a 103% no quantil 0,50. Já as mulheres recebem salários/hora 44% maiores do que aquelas com ensino médio completo ou superior incompleto no quantil 0,05 e 58% no quantil 0,95, sendo o impacto mais elevado para as trabalhadoras com rendimentos/hora localizados no quantil 0,50 (salário/hora 73% maior).

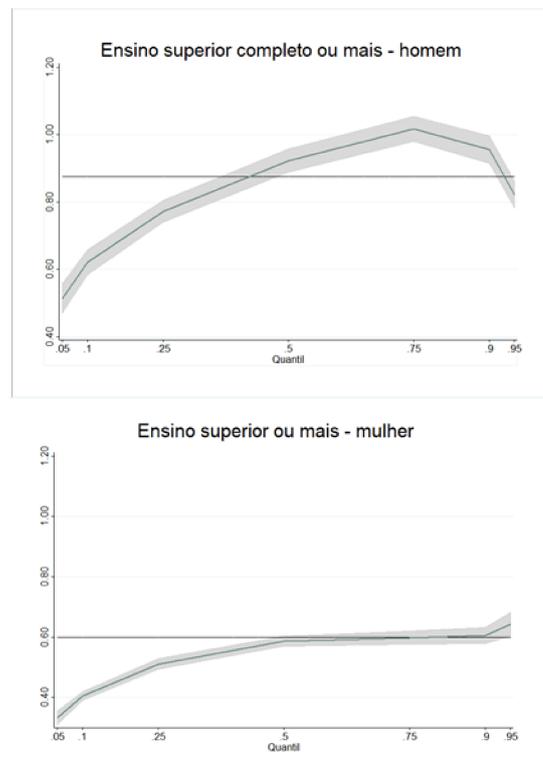
Em 2017, os homens exibem um efeito crescente e bastante acentuado a até o quantil 0,75 (1,02), com uma queda para 0,82 no quantil 0,95. Para as mulheres, entretanto, o crescimento da curva é mais suave, estacionando no valor do retorno médio (MQO) entre os quantis 0,50 e 0,90, com uma tímida elevação do efeito no último quantil estudado – Figura 27.

Figura 26 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2003 (escolaridade)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

Figura 27 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: diretoria 2017 (escolaridade)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

De maneira geral, pode-se dizer que os homens possuem retornos maiores que as mulheres para as variáveis associadas ao capital humano, seja pela comparação feita em termos do salário/hora condicional médio ou ao longo dos vários quantis de rendimento. Esses retornos heterogêneos e mais intensificados na cauda superior da distribuição salarial, por sua vez, apontam para a existência do fenômeno de teto de vidro, com os resultados mostrando que uma maior qualificação não corresponde a uma maior equidade salarial, isto é, as mulheres têm uma maior dificuldade em encontrar trabalhos com as maiores remunerações, mesmo considerando seu nível de capital humano igual ao de seus pares.

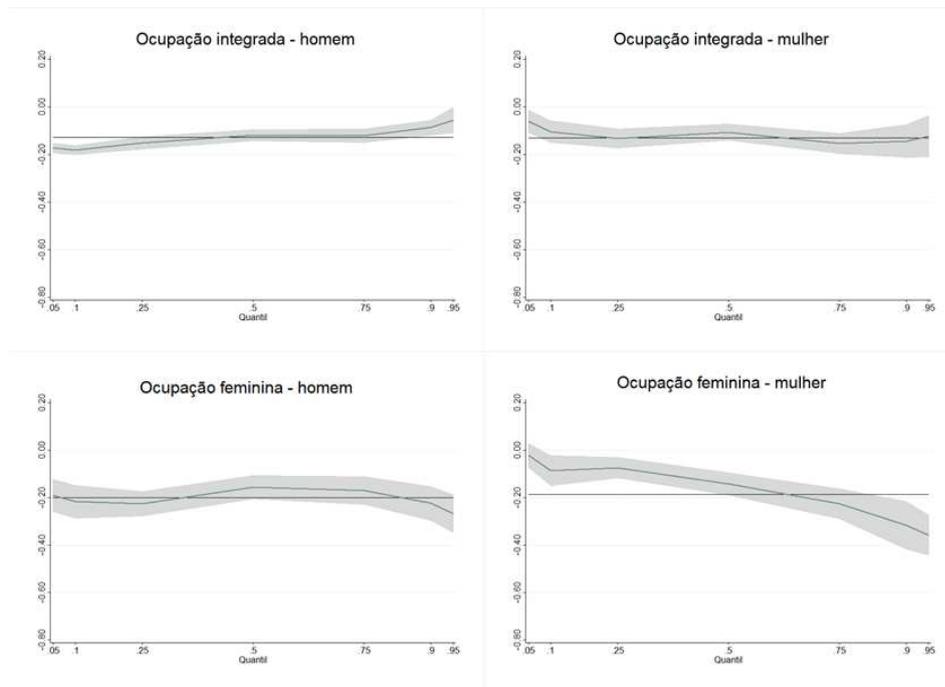
A estrutura salarial e as discriminações sofridas por mulheres, no entanto, podem ser bastante influenciadas pela composição de gênero dentro das ocupações existentes no mercado (BUSCH; HOLST, 2011, p. 19). Pelas Figuras 28 a 31 é possível averiguar que os salários/hora de ocupações majoritariamente masculinas são relativamente maiores que aqueles apresentados por trabalhadores em ocupações integradas ou majoritariamente femininas.

Na média, para os gerentes, o retorno relativo à composição sexual dita integrada é semelhante para ambos os gêneros em 2003, os quais recebem um salário/hora 13% menor que os trabalhadores nas ocupações majoritariamente masculinas. Ao longo da distribuição dos salários, no entanto, os homens têm retornos relativamente piores que as mulheres até o quantil 0,50, com uma inversão dessa relação a partir do quantil 0,75. Em 2017, observa-se uma tímida redução do retorno salarial com relação aos vínculos em ocupações masculinas para homens com salários/hora localizados nos quantis mais baixos e mulheres com salários/hora nas caudas da distribuição.

Esse resultado, aliado à maior probabilidade de homens em ocupações integradas estarem em cargos de gerência, tal como encontrado nas estimativas no Capítulo 2, indica a presença do fenômeno do teto de vidro nesse subgrupo ocupacional.

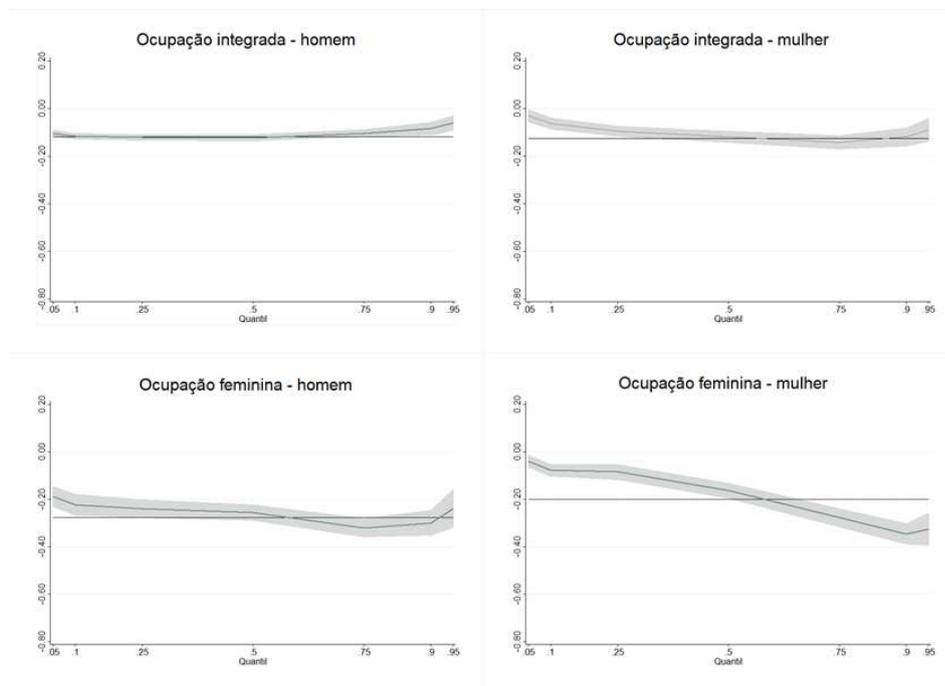
Comparando agora os retornos apresentados pelos gerentes homens em ocupações majoritariamente femininas e os retornos das gerentes mulheres nesse mesmo “tipo de ocupação”, observa-se que o efeito da composição sexual em 2003 sobre os salários/hora, na média, é parecido entre esses grupos (FIGURA 28). No entanto, ao longo da distribuição salarial, vê-se que os retornos oscilam em torno do resultado encontrado no modelo de mínimos quadrados ordinários para os homens e são descentes para as mulheres. Conseqüentemente, os homens nos quantis mais baixos (até 0,50) exibem efeitos piores que as mulheres, mas os homens nos quantis mais elevados (0,75 a 0,95) acabam exibindo efeitos melhores. Na Figura 29, observa-se que o comportamento das curvas em 2017 é bem parecido com as curvas em 2003, com uma melhora dos retornos entre os quantis 0,10 e 0,90 para os homens.

Figura 28 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
gerência 2003 (ocupação)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

Figura 29 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
gerência 2017 (ocupação)

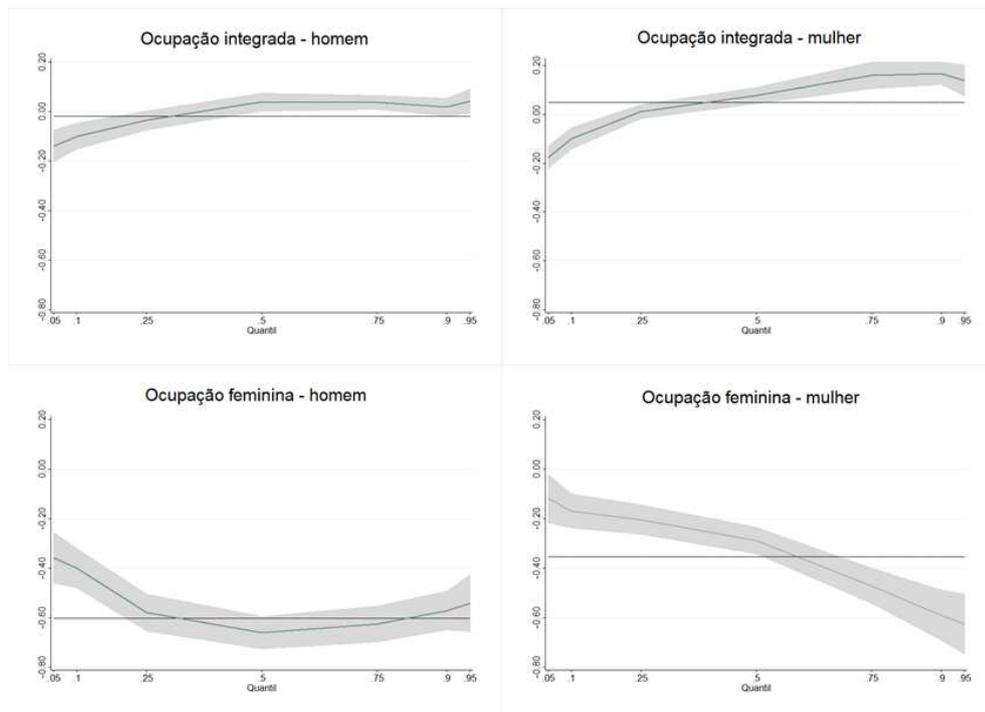


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

Esses resultados indicam que a desvalorização salarial encontrada nas ocupações tipicamente femininas é ainda maior para as mulheres no topo da distribuição salarial, mesmo que elas tenham a mesma probabilidade de estarem em cargos de gerência que os homens alocados nessas ocupações (Figura 9), o que remete a um efeito de teto de vidro nesse subgrupo ocupacional.

Quando comparadas as composições de gênero nos cargos de diretoria, observa-se uma maior variação dos retornos ao longo dos quantis comparativamente aos valores estimados nos cargos de gerência, principalmente para as ocupações majoritariamente femininas. Em 2003, Figura 30, os efeitos referentes às ocupações integradas são crescentes com o salário/hora, sendo positivos a partir do quantil 0,50. Nota-se, ainda, que as mulheres apresentam retornos maiores que os homens entre os quantis 0,50 e 0,95. Em 2017, todavia, observa-se uma piora nos retornos para ambos os sexos, além de uma redução da variabilidade apresentada anteriormente, com os homens exibindo retornos estabilizados em torno da média condicional (MQO), igual a -0,17, entre os quantis 0,05 e 0,90 e as mulheres entre os quantis 0,05 e 0,50 (média condicional de -0.13) – Figura 31.

Figura 30 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
diretoria 2003 (ocupação)

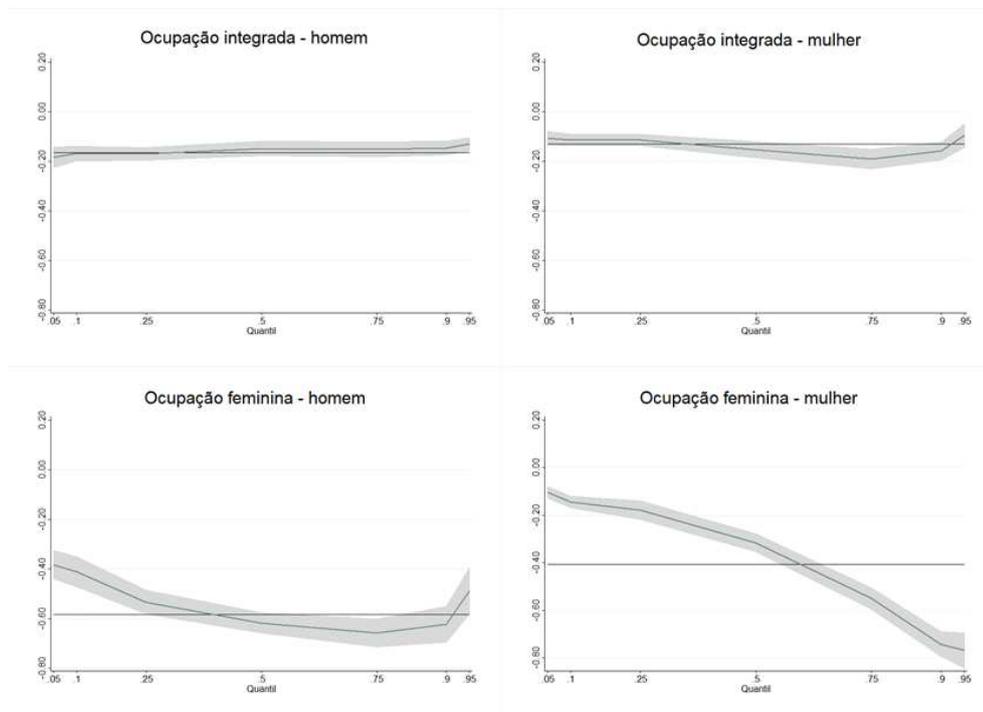


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

Para as ocupações femininas, entretanto, observa-se retornos negativos e decrescentes com os salários/hora, sendo esses efeitos piores para homens até o quantil 0,75 em ambos os anos. O impacto da configuração sexual dita majoritariamente feminina sobre salário/hora dos homens localizados no quantil 0,05, cujos rendimentos eram 36% menores que os dos trabalhadores em ocupações masculinas, foi pior que o efeito apresentado por mulheres localizadas até no quantil 0,50, no qual as mulheres recebiam rendimentos 29% menores que as trabalhadoras em ocupações masculinas. Esse resultado representa um hiato positivo para as mulheres na cauda inferior.

Todavia, a partir do quantil 0,90, nota-se uma inversão dessa relação e as mulheres passam a apresentar retornos menores que os homens, tal que, no quantil 0,95, em 2003, os homens recebiam salários/hora 54% menores que os trabalhadores nas ocupações majoritariamente masculinas e as mulheres recebiam salários/hora 63% menores para essa mesma comparação. Em 2017, as mulheres exibem valores ainda mais baixos, igual a -77% do valor dos salários das mulheres em ocupações masculinas, vis-à-vis o retorno de -49% dos homens.

Figura 31 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora:
diretoria 2017 (ocupação)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

Os resultados sobre a variável de segregação integrada convergem com o estudo realizado por Busch e Holst (2011, p. 17-18). Os autores, contudo, não encontraram diferenças significativas para a variável de segregação majoritariamente feminina como as apresentadas principalmente entre os diretores.

É possível dizer, então, assim como o resultado exibido pelas trabalhadoras nos cargos de gerência, que a desvalorização salarial encontrada nas ocupações tipicamente femininas é ainda maior para as mulheres no topo da distribuição salarial.

Do ponto de vista das características de mercado³⁹, verifica-se que em ambos os níveis hierárquicos os salários dos trabalhadores com vínculos empregatícios em empresas de maior porte são superiores aos salários dos trabalhadores em empresas com até 49 funcionários e crescentes com o nível de rendimento. Ao comparar os retornos estimados por sexo, nota-se um impacto maior do porte da empresa nos salários/hora dos homens. Esse efeito também é encontrado por Busch e Holst (2011, p.17), porém com um maior impacto sobre os salários das mulheres.

Entre os setores de atividade no nível gerencial, se sobressaem os retornos referentes à construção civil e à administração pública. No primeiro caso, ambos os sexos apresentam retornos positivos e crescentes com o nível salarial, sendo esses efeitos maiores para as mulheres, em consonância com os resultados encontrados por Araújo (2019, p.56). No segundo caso, ambos os sexos apresentam retornos negativos. As mulheres, ainda, exibem coeficientes menores no topo da distribuição salarial. Pensando do ponto de vista da máquina pública brasileira e do que se sabe com relação à remuneração de funcionários públicos em cargos de liderança, esperava-se, na verdade, salários maiores que os apresentados por indivíduos no setor de serviços distributivos (grupo de comparação). Esse retorno mais baixo para as mulheres, por sua vez, dá indícios do fenômeno do teto de vidro nesse setor de atividade.

Vaz (2013, p. 788), entretanto, advoga que os fatores que levam a uma menor participação das mulheres nos cargos de chefia no setor público podem estar associados a outros fatores que não são relacionados às práticas discriminatórias, como, por exemplo, a dificuldade que as mulheres têm em conciliar o trabalho com os afazeres domésticos (condição que não foi controlada nas regressões deste trabalho). Todavia, salienta que a contratação de servidores para exercer um cargo de chefia é feita mediante nomeação, o que dá mais margem para a discriminação de gênero⁴⁰.

³⁹ Ver Figuras 48 a 55 no APÊNDICE C.

⁴⁰ Os demais setores apresentaram retornos esperados em ambos os níveis hierárquicos.

Os resultados apresentados até o momento, então, mostram que as mulheres exibem retornos salariais menores que os homens em ambos os níveis hierárquicos e, na maioria das vezes, essa diferença é mais proeminente entre os cargos de diretoria. No caso do capital humano, principalmente sob a ótica da educação do trabalhador, é evidente a piora desse efeito para a cauda superior da distribuição salarial.

O hiato de gênero entre trabalhadores em cargos de gerência é confirmado pelas Figuras 31 e 32. Pela decomposição de Machado e Mata (2005), é possível concluir que a diferença salarial existente entre os gerentes é crescente com o nível de rendimento e está fortemente correlacionado com os retornos (coeficientes) referentes às variáveis utilizadas no modelo, em consonância com os resultados encontrados por Araújo (2019, p.60), Santos e Ribeiro (2006, p. 22-23) e Albrecht, Bjöklund e Vroman (2003, p.19).

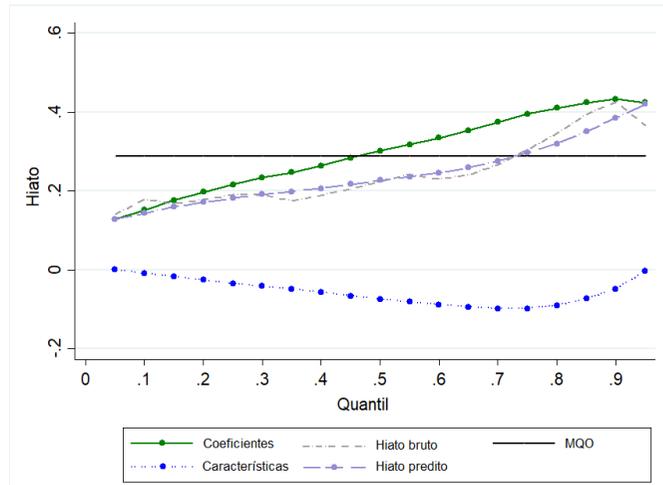
Em 2003, o hiato predito para as mulheres no quantil 0,05 indica que elas recebiam 88% do salário/hora dos homens, enquanto as mulheres no quantil 0,95 recebiam apenas 66%. Em 2017, o padrão se repete para a curva de coeficiente, porém com um deslocamento vertical para baixo, indicando uma mitigação desse hiato de gênero encontrado. As mulheres recebem nesse ano o equivalente a 91% do salário/hora dos homens no quantil 0,05 e 72% no quantil 0,95.

Esses resultados podem estar associados a uma maior discriminação dos salários, mas também a fatores relacionados à condição familiar das mulheres que são penalizadas pela maternidade ou ainda a um resultado da segregação ocupacional existente no mercado de trabalho, em que se vê uma concentração feminina em ocupações com uma baixa representação sindical capaz de garantir melhores salários (ILOa, 2019, p.42; 46).

A curva referente ao “efeito dotação” traz uma informação adicional relevante para esta análise. O valor negativo nos vários quantis de renda⁴¹ mostra que as mulheres nesse nível hierárquico são mais qualificadas que seus pares. Aliado ao efeito reverso encontrado sobre a curva de coeficientes, pode-se dizer, então, que mesmo se sobressaindo em seus atributos e conseguindo ocupar os mesmos espaços que os homens, as mulheres gerentes ainda encontram uma desvalorização de seu trabalho.

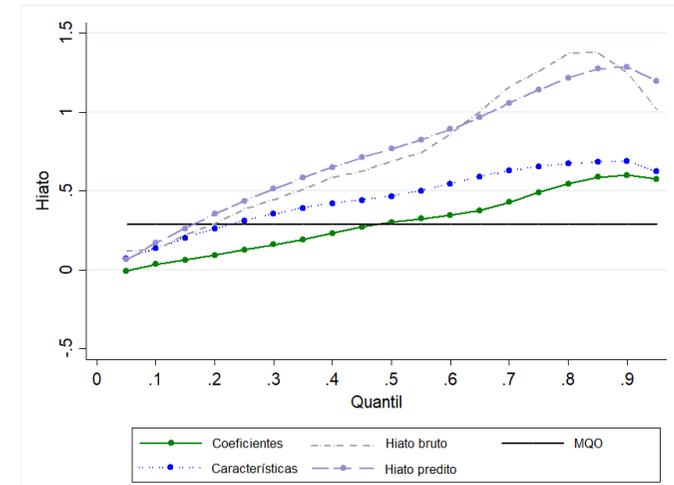
⁴¹ Ver Tabelas 27 e 28 no APÊNDICE C.

Figura 32 – Decomposição contrafactual: gerência 2003



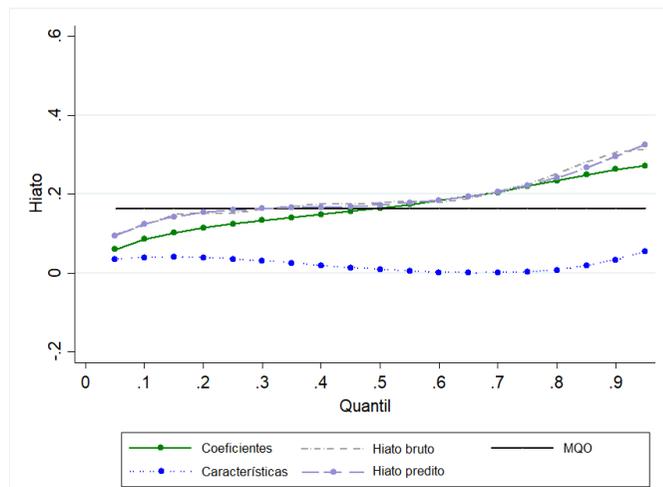
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 34 – Decomposição contrafactual: diretoria 2003



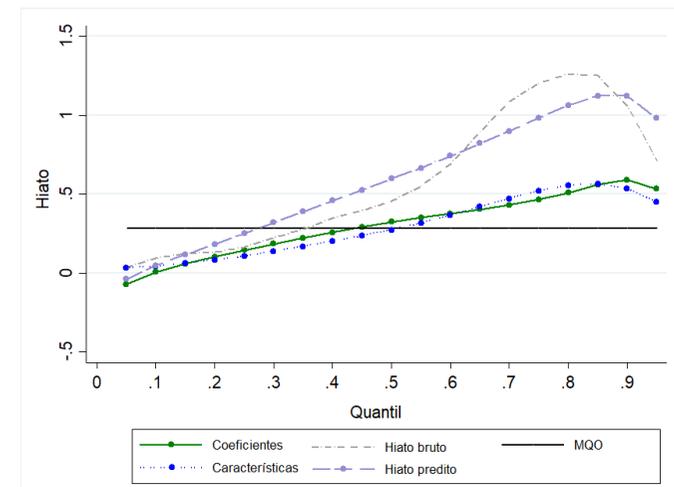
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 33 – Decomposição contrafactual: gerência 2017



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 35 – Decomposição contrafactual: diretoria 2017



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

As evidências também mostram um efeito de teto de vidro nas ocupações de diretoria em ambos os anos analisados, de forma que, em 2003, as mulheres recebiam 94% dos salários dos homens no quantil 0,05 e 30% no quantil 0,95, e, em 2017, as mulheres em cargos de diretoria recebiam 104% do salário dos homens no quantil 0,05 e 37% no quantil 0,95⁴².

O diferencial total entre os rendimentos nesse grupo, entretanto, está mais relacionado ao “efeito dotação”, principalmente no ano de 2003. Esse peso atribuído à diferença encontrada nas características observáveis no modelo pode estar associado à concentração das mulheres desse nível hierárquico nas áreas de educação e saúde (Figura 5). Mesmo controlando por setor de atividade e segregação horizontal, as qualificações exigidas nessas áreas podem ser tão distintas daquelas encontradas nos cargos de diretores gerais, comerciais, administrativos e financeiros, nos quais os homens estão mais concentrados (Figura 6), que, no agregado, os homens podem possuir um tipo de qualificação mais valorizada naquele quantil.

No entanto, não se pode excluir a relevância do componente associado à discriminação para esse grupo dado que, apesar de ser menor que a diferença encontrada nas características observáveis, o hiato de gênero não explicado é bastante elevado.

Além disso, nota-se que o hiato de gênero encontrado nos cargos de diretoria é superior ao hiato nos cargos de gerência para a maioria dos quantis, confirmando a hipótese de intensificação do fenômeno de teto de vidro à medida em que se ascende hierarquicamente. Novamente, observa-se uma redução do hiato ao longo do tempo, indicando uma tímida queda da diferença na remuneração de homens e mulheres diretores entre 2003 e 2017.

Em suma, pode-se dizer que há evidências de um hiato de gênero presente no mercado de trabalho formal brasileiro entre os anos de 2003 e 2017 bastante associado a fatores não observáveis, com uma intensificação no extremo superior da distribuição de rendimentos e nos níveis de ocupação mais altos.

⁴² Hiato total predito a partir da decomposição salarial segundo a metodologia de Machado e Mata (2005) – ver Tabelas 29 e 30.

Considerações finais

O entendimento da desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho engloba, grosso modo, a menor inserção feminina no mercado, a concentração de uma massa de trabalhadoras em algumas poucas ocupações, inclusive em algumas atividades caracterizadas por um alto grau de informalidade, a sub-representação em cargos de liderança e poder, e rendimentos mais baixos que seus pares, ainda que se considere um mesmo grau de qualificação. O termo desigualdade ao comparar as escolhas, oportunidades e qualidade dos empregos entre homens e mulheres, portanto, é extremamente amplo, sendo que muitas vezes todos esses aspectos não serão experimentados conjuntamente por todas as mulheres em idade economicamente ativa. Por outro lado, não poderia ser mais assertiva a utilização desse termo, ainda que de forma genérica, pois, independentemente da qualificação da mulher e de onde ela está localizada, existe uma desvalorização do trabalho ofertado por este grupo em comparação com aquele ofertado pelos homens.

Sabendo da amplitude deste tema, o presente estudo focou as análises na sub-representação feminina em cargos de liderança (segregação hierárquica) e na desvalorização do trabalho destas mulheres em termos salariais. Assim, segundo os critérios elencados por Cotter et al. (2001, p.657-662) para definir o fenômeno de teto de vidro, procurou-se averiguar a desigualdade de gênero na inserção feminina em cargos hierarquicamente mais elevados (Critério 3), e na diferença salarial entre os trabalhadores em cargos de liderança que não é explicada por outras características relevantes para o trabalho (Critérios 1 e 2) e que aumenta ao longo da carreira (Critério 4).

Para a averiguação da desigualdade segundo o critério 3, comparou-se as probabilidades de homens e mulheres ocuparem vínculos empregatícios em cargos de liderança dispostos nas informações da RAIS (2003, 2010 e 2017), tendo como hipótese que a segregação hierárquica resultaria em uma menor probabilidade feminina de ocupar cargos de liderança ou chefia, definidos neste trabalho como ocupações com atribuições de gestão de equipes e recursos materiais ou financeiros, podendo atuar na definição de estratégias, políticas ou diretrizes dentro da empresa, e subdivididos entre cargos hierarquicamente mais baixos (supervisores, coordenadores, gerentes, entre outros), denominados genericamente de gerentes, e cargos hierarquicamente mais elevados (superintendentes, diretores, vice-presidentes e presidentes), chamados amplamente de diretores.

O intervalo temporal escolhido, por sua vez, compreendeu um período de crescimento econômico relevante no país, caracterizado pelo aumento do número de empregos formais e

inserção das mulheres no mercado de maneira geral (LEONE; BALTAR, 2016, p. 3-5). Como hipótese adicional, portanto, considerou-se que o cenário de crescimento econômico favoreceu uma maior penetração feminina nessas ocupações, reduzindo, ainda que timidamente, a segregação hierárquica existente no mercado brasileiro.

Os critérios 1, 2 e 4, por outro lado, foram base para a averiguação da existência de um hiato de gênero entre os salários, no caso salário por hora de trabalho contratada, em cargos de liderança hierarquicamente mais baixos (gerência) e hierarquicamente mais altos (diretoria), possibilitando, dessa maneira, a investigação sobre um aumento da desigualdade salarial ao longo da carreira. Para tanto, utilizou-se a metodologia de regressões quantílicas com a decomposição contrafactual de Machado e Mata (2005), considerando o hiato de gênero em toda a distribuição salarial para os anos de 2003 e 2017.

Os resultados encontrados mostram evidências da segregação hierárquica nos três anos analisados, com as mulheres exibindo, em 2003, uma probabilidade 24% menor de ocuparem cargos de gerência vis-à-vis aos homens. Em 2010 e 2017, essa probabilidade passa a ser 21% e 10% menor em comparação aos homens, respectivamente. Ou seja, observou-se uma redução de 14 pontos percentuais em quinze anos. Além disso, foi possível identificar uma maior probabilidade de ocupar cargos de chefia em ocupações com distribuição mais igualitárias em termos da proporção de vínculos ocupados por cada um dos sexos (segregação ocupacional), principalmente para os homens. Em contraposição, os trabalhadores e trabalhadoras em ocupações majoritariamente femininas têm uma probabilidade menor.

Para os cargos de diretoria também foram encontradas evidências do fenômeno de teto de vidro, porém esse efeito não apresenta redução no período analisado. As mulheres teriam, em 2003, 2010 e 2017, uma probabilidade 26%, 34% e 31%⁴³ menor de ocuparem cargos de diretoria em comparação aos homens, nessa ordem. Considerando a segregação ocupacional, nota-se essa persistência do efeito sobre os cargos de diretoria nas ocupações majoritariamente femininas, as quais agregam a maior parte dos vínculos empregatícios ocupados por mulheres neste nível hierárquico.

Essa segregação hierárquica presente no mercado formal brasileiro, por sua vez, pode ser um reflexo de práticas discriminatórias, veladas ou manifestas, que acabam excluindo as mulheres de cargos de poder, mesmo quando elas apresentam formação e produtividade iguais ou maiores que a dos homens. A composição do corpo executivo das empresas, por exemplo,

⁴³ Valores estatisticamente iguais entre si.

pode ser um fator relevante, atuando contra as chances das mulheres no seu processo de ascensão profissional (MADALOZZO, 2011, p. 134-135).

Por outro lado, a menor predisposição das mulheres em assumirem posições com maior responsabilidade dado o conflito entre a vida profissional e familiar, ou devido à ideia socialmente imposta de que elas, como mulheres, deveriam ser mais atenciosas, prestativas e compreensivas, qualidades muitas vezes incompatíveis com o processo de ascensão profissional, também atua negativamente contra a ascensão profissional (VAZ, 2013, p.767-769).

Em um estudo realizado pela OIT em 2015, elencou-se as principais barreiras enfrentadas por mulheres rumo aos cargos de liderança. Para as práticas discriminatórias mencionadas acima, por exemplo, podem ser associadas as barreiras relacionadas à “cultura corporativa masculina”, “poucos modelos de líderes mulheres”, “falta de políticas e programas de igualdade na empresa”, “estereótipo contra mulheres”, “viés de gênero inerente ao recrutamento e promoção”, “políticas de igualdade de gênero em vigor, mas não implementadas” e “leis trabalhistas inadequadas e de não discriminação” (ILOb, 2015, p. 16).

Já as barreiras associadas à predisposição feminina em assumir tais posições de liderança e poder têm-se: “mulheres têm mais responsabilidades familiares do que os homens”, “funções atribuídas pela sociedade a homens e mulheres”, “homens não são encorajados a tirar licença para responsabilidades familiares”, “falta de soluções de trabalho flexíveis” e “gestão geralmente vista como trabalho de homem” (ILOb, 2015, p. 16).

É evidente que algumas dessas barreiras requerem mudanças profundas no entendimento dos papéis de homens e mulheres na sociedade. Nessa perspectiva, políticas afirmativas eficientes que imponham uma proporção mínima de mulheres ao longo da estrutura hierárquica das empresas podem ser um passo inicial capaz de reduzir a diferença de acesso a cargos de chefia. A Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo, coloca como um de seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁴⁴ (ODS) a igualdade de gênero, ponto no qual explicita a relevância de garantir a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão, seja na vida pública, econômica ou política. Ao mesmo tempo, promove o chamado Pacto Global, uma iniciativa que convida as empresas para alinharem suas estratégias e operações com a agenda dos ODS. Essas práticas, todavia, precisam ir além dos

⁴⁴ Conjunto de dezessete objetivos presente na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, plano de ação assinado em 2015 pelos representantes dos 193 Estados-membros da ONU para a erradicação da pobreza e promoção da vida digna para todos.

objetivos discutidos em organizações internacionais. Precisam ser práticas feitas tanto no âmbito privado e local, como no público e nacional.

Pensando em uma perspectiva local, a implementação de políticas de inclusão e diversidade podem, inclusive, melhorar os resultados das empresas. Em estudo realizado pela OIT (ILOc, 2019, p. 21), mostra-se que estabelecimentos com uma cultura inclusiva de gênero têm uma probabilidade 8,9% maior de apresentar melhores resultados, enquanto empresas com políticas de igualdade de oportunidade de emprego têm uma probabilidade 26% maior de ter melhores resultados. Hunt et al. (2018, p.8), por sua vez, mostram que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas têm probabilidade 21% maior de relatar lucratividade acima da média. Já Silva Junior e Martins (2017, p. 73) e Costa, Sampaio e Flores (2019, p.733) indicam que a presença de mulheres no quadro executivo das empresas no Brasil é positivamente correlacionada com um maior desempenho financeiro.

Em âmbito nacional, países como Noruega, França, África do Sul, Holanda e Israel já apresentam leis ou instrumentos normativos que regulamentam a participação de mulheres nos conselhos administrativos das empresas⁴⁵. No entanto, em nenhum deles se encontra paridade entre os sexos. No Brasil, tramita na Comissão de Trabalho de Administração e Serviços Públicos um projeto de lei nº 7179/17 que exige a presença de 30% de mulheres no conselho de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, apesar de não atender todos os níveis hierárquicos.

Entretanto, o fenômeno de teto de vidro no mercado formal brasileiro abrange mais que o desenvolvimento de carreira. Em adição aos resultados encontrados sobre a probabilidade das mulheres ocuparem cargos de liderança, foram encontradas evidências de um hiato salarial de gênero crescente com o nível hierárquico e ao longo da distribuição, tal que, nos cargos de gerência, em 2003, as mulheres recebiam 88% dos salários dos homens no quantil 0,05 e 67% no quantil 0,95. Nos cargos de diretoria, em contrapartida, as mulheres recebiam 94% dos salários dos homens no quantil 0,05 e 30% no quantil 0,95. Em 2017, verifica-se uma redução do hiato salarial de gênero, com as mulheres em cargos de liderança mais baixos recebendo 91% dos salários dos homens no quantil 0,05 e 72% no quantil 0,95, enquanto as mulheres em cargos mais elevados recebiam 104% do salário dos homens no quantil 0,05 e 37% no quantil 0,95⁴⁶.

⁴⁵ Ver IBGC (2016, p.18).

⁴⁶ Hiato total predito a partir da decomposição salarial segundo a metodologia de Machado e Mata (2005).

Os resultados também mostram que os retornos salariais para os homens relativos ao capital humano são maiores do que os retornos para as mulheres, principalmente no grupo de diretores. Ainda, foi verificado que trabalhadores em ocupações majoritariamente masculinas são mais bem remunerados que trabalhadores em ocupações integradas ou majoritariamente femininas, sendo o retorno menor para esses últimos (principalmente para as mulheres no topo da distribuição salarial).

Isso revela que apesar de apresentarem, em média, maior experiência na empresa e maior escolaridade, as mulheres em cargos de liderança, principalmente aquelas trabalhando em ocupações tipicamente femininas, ainda se deparam com a desvalorização salarial no mercado de trabalho formal brasileiro. A decomposição do hiato salarial entre homens e mulheres reforça essa interpretação, na medida em que grande parte da diferença nos salários/hora se deve a fatores não explicados pelo modelo.

Esses resultados, portanto, tornam mais evidentes a necessidade de políticas públicas afirmativas que promovam a igualdade de gênero no país. Políticas internas das empresas ou até mesmo ações governamentais que estimulem a valorização dos salários nas ocupações tipicamente femininas, incentivando mais homens a procurarem emprego nesses cargos, podem contribuir para atenuar o hiato de salários entre os sexos.

No momento de crise atual enfrentada no Brasil, as ações afirmativas são ainda mais relevantes para garantir a permanência dos tímidos avanços encontrados nos dados apresentados acima e neste estudo. A pandemia decorrente do coronavírus obrigou alguns trabalhadores a exercerem suas atividades remuneradas remotamente, enquanto outros foram demitidos ao longo do período de reclusão social (quarentena) utilizado para reduzir o contágio da população.

Ao considerar os reflexos dessa pandemia por gênero, pode-se dizer que as mulheres correm maior risco de sofrer penalidades mais profundas em seus ganhos, pois as atividades nas áreas de educação, serviços sociais, atividade administrativa e comércio, ocupações tipicamente femininas, foram mais atingidas em termos de demissão, afastamento temporário ou redução das horas trabalhadas. As mulheres também têm maior probabilidade de se afastar do trabalho, ou mesmo demitir-se de seus cargos, para cuidar de crianças que não estão mais na escola e de outros membros da família.

Nesse período, por exemplo, a proporção de mulheres afastadas do trabalho em maio de 2020 foi de 23,5%, enquanto os homens apresentavam um percentual igual a 15%. Em agosto, apesar da redução dessa diferença, as mulheres apresentavam 7,1% das ocupadas que estavam temporariamente afastadas do trabalho e os homens apenas 3,6%. Entre as pessoas ocupadas,

em agosto, as mulheres apresentaram uma diferença de 7,1 horas entre horas habitualmente trabalhadas e efetivamente trabalhadas em comparação a apenas 5,2 horas para os homens. Ao mesmo tempo, a taxa de desocupação feminina foi equivalente a 16,2% em comparação a 11,7% para os homens (IBGEb, 2020, p. 20;26-27;30).

É importante pontuar, no entanto, a necessidade de investigar o tema sobre outros enfoques. A restrição deste estudo sobre o mercado de trabalho formal não garante, por exemplo, o comportamento das relações de trabalho e ascensão profissional de mulheres no âmbito informal, ainda que a existência de ocupações de liderança seja menor nesse mercado. Dessa maneira, a averiguação do fenômeno de teto de vidro na perspectiva do mercado informal daria maior completude para a investigação do tema no mercado de trabalho brasileiro.

A impossibilidade de controle das características domiciliares pelos dados da RAIS, em razão de sua inexistência na base e, ainda, pela dificuldade no acompanhamento dos mesmos trabalhadores ao longo do tempo, por outro lado, limitou a interpretação dos fatores relevantes para explicar o fenômeno de teto de vidro. Isso porque a predisposição das mulheres em ocupar cargos de liderança, ligada a condições sociais ou familiares, são determinantes para a baixa inserção feminina nesses cargos. Nesse sentido, análises que garantam este acompanhamento podem trazer mais clareza aos resultados encontrados.

Outrossim, os resultados encontrados, principalmente sob os aspectos da desigualdade de gênero entre os salários dos trabalhadores, mostram que análises mais restritivas podem cooperar com resultados mais claros sobre as condições discriminatórias do mercado. Em outras palavras, a averiguação do fenômeno de teto de vidro controlando, por exemplo, cada uma das ocupações conseguiria balizar as qualificações necessárias para a realização das atribuições dos cargos e, assim, distinguir mais precisamente os fatores não observáveis na determinação dos salários e, conseqüentemente, os fatores entendidos como discriminatórios.

Esses enfoques pontuados, portanto, corroboram com a necessidade e importância da continuidade da investigação desse tema de forma exaustiva, a fim de que sejam demonstrados dados que possam melhor direcionar políticas públicas de inserção da mulher no mercado de trabalho em cargos de liderança e uma maior equiparação salarial nesses cargos.

Concluindo, é forçoso o fomento de criação ou reforço de políticas públicas afirmativas ou práticas privadas, de forma que a busca pela igualdade de gênero saia dos fóruns de discussões de instituições inter ou não-governamentais, pois o efeito perverso do teto de vidro enfrentado pelas mulheres e deprimido pela baixa mobilidade ocupacional existente no mercado, colocam as trabalhadoras em uma espécie de tanque em um aquário municipal, onde suas paredes dão uma falsa ilusão aos espectadores de que todos estão no mesmo ambiente, sob

as mesmas regras, mas, na verdade, apenas aqueles presos no aquário parecem se enxergar com as diferenças entre seus mundos.

Referências Bibliográficas

- ALBRECHT, James; BJÖRKLUND, Anders; VROMAN, Susan. **Is there a glass ceiling in Sweden?**. Journal of Labor economics, v. 21, n. 1, p. 145-177, 2003.
- ALBRECHT, James; THOURSIE, Peter Skogman; VROMAN, Susan. **Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden**. Research in Labour Economics, v.41, p. 84-114, 2015.
- ARAÚJO, Jéssica B. **O topo da distribuição salarial no Brasil: uma análise por gênero nos anos de 2005 e 2015**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: < <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/32081>>. Acesso em: 01 Abril 2020.
- ARULAMPALAM, Wiji; BOOTH, Alison L.; BRYAN, Mark L. **Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution**. ILR Review, v. 60, n. 2, p. 163-186, 2007.
- ATKINSON, Anthony B.; CASARICO, Alessandra; VOITCHOVSKY, Sarah. **Top incomes and the gender divide**. The Journal of Economic Inequality, v. 16, n. 2, p. 225-256, 2018.
- BARBOSA, A. L. N. H. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, n. 57, p. 31-41, 2014.
- BARNET-VERZAT, Christine; WOLFF, François-Charles. **Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation**. International Journal of Manpower, p.1-26, 2008.
- BAXTER, Janeen; WRIGHT, Erik Olin. **The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia**. Gender & society, v. 14, n. 2, p. 275-294, 2000.
- BECKER, Gary. **A theory of the allocation of time**. Economic Journal, London, v. 75, n. 299, p. 493-517, Set. 1965.
- BELTRÃO, K. I. **Acesso à educação: diferenciais entre os sexos**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão, nº 879).
- BLAU, Francine D.; DEVARO, Jed. **New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires**. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, v. 46, n. 3, p. 511-550, 2007.
- BLAU, Francine D.; WINKLER, Anne E. **The economics of women, men and work**. Oxford University Press. 8 ed., 2018.
- BLINDER, Alan S. **Wage discrimination: reduced form and structural estimates**. Journal of Human Resources, p. 436-455, 1973.
- BORJAS, George. **Labor economics**. New York, USA: McGraw-Hill, 2016.

BOYD, Karen S. **Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society**. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2008. p. 548-552.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 7179, de 14 de Março de 2017**.

Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>>

Acesso em: 01 de Setembro de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO - 2010 - 3a ed.** Brasília, DF: Ministério da Economia (ME), SPPE, 2010. v.1.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais - Brasília, DF: Ministério da Economia (ME), 2003 a 2017.**

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BRUSCHINI, Cristina.; LOMBARDI, Maria Rosa. **Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX**. Cadernos pagu, n. 17-18, p. 157-196, 2002.

BRUSCHINI, Cristina.; LOMBARDI, Maria Rosa. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais, v. 1, p. 483-516, 1996.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BUCHINSKY, Moshe. **The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: a quantile regression approach**. Journal of applied econometrics, v. 13, n. 1, p. 1-30, 1998.

BUSCH, Anne; HOLST, Elke. **Gender-specific occupational segregation, glass ceiling effects, and earnings in managerial positions: Results of a fixed effects model**. p. 1-26, 2011. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper Series, Paper Series No: 5448.

CAHUC, Pierre; CARCILLO, Stéphane; ZYLBERBERG, André. **Labor economics**. MIT press, 2014.

CAMERON, Adrian C.; TRIVEDI, Pravin K. **Microeconometrics: methods and applications**. Cambridge University Press, 2005.

CAVENAGHI, Suzana; ALVES, José Eustáquio D. **Mulheres chefes de família no Brasil: avanços e desafios**. Rio de Janeiro: Ens-Cpes, v. 120, 2018

CHI, Wei; LI, Bo. **Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987–2004**. Journal of Comparative Economics, v. 36, n. 2, p. 243-263, 2008.

COELHO, Danilo. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras.** In: De Negri, João Alberto et al. (Org.). Tecnologia, exportação e emprego. Brasília, IPEA, 2006. Cap. 6, p. 143-159.

COELHO, Danilo; FERNANDES, Marcelo; FOGUEL, Miguel N. **Foreign capital and gender differences in promotions:** Evidence from large Brazilian manufacturing firms. *Economía*, v. 14, n. 2, p. 55-84, 2014.

COELHO, Danilo; VESZTEG, Róbert; SOARES, Fabio Veras. **Regressão quantílica com correção para a seletividade amostral:** estimativa dos retornos educacionais e diferenciais raciais na distribuição de salários das mulheres no Brasil. Brasília: IPEA, 2010. (Texto para Discussão, nº 1483).

COSTA, Joana Simões de Melo. **Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro.** Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade de Brasília, Departamento de Economia, Brasília, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/1624>>. Acesso em: 01 Abril 2020.

COSTA, Lilian; SAMPAIO, Joelson de Oliveira; FLORES, Eduardo Silva. **Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares.** *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 6, p. 721-738, 2019.

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

DE LA RICA, Sara; DOLADO, Juan J.; LLORENS, Vanesa. **Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain.** *Journal of Population Economics*, v. 21, n. 3, p. 751-776, 2008.

DURASAMY, Malathy; DURASAMY, P. **Gender wage gap across the wage distribution in different segments of the Indian labour market, 1983–2012:** exploring the glass ceiling or sticky floor phenomenon. *Applied Economics*, v. 48, n. 43, p. 4098-4111, 2016.

GOLDIN, Claudia. **The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family.** *American Economic Review*, v. 96, n. 2, p. 1-21, 2006.

GONÇALVES, Benjamin S. (Ed.). **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** Instituto Ethos, 2016.

GONÇALVES, Maria Elizete; PEREZ, Elisenda Renteria; WAJNMAN, Simone. **Taxas de Participação (Formal e Informal) Feminina no Mercado de Trabalho das Regiões Sudeste e Nordeste:** uma análise a partir das PNADs, 1992-2002. Anais do XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2004.

GREENE, William H. **Econometric Analysis**, 7th edition, Prentice Hall, 2012.

HECKMAN, James J. **Sample selection bias as a specification error.** *Econometrica: Journal of the econometric society*, p. 153-161, 1979.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, n. 17-18, p. 139-156, 2002.

HUNT, Vivian et al. **Delivering through diversity**. McKinsey & Company Report. Retrieved April, v. 3, p. 2018, 2018.

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILOa). **A quantum leap for gender equality**: For a better future of work for all. Report. Gevena, 2019.

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILOb). **Women in business and management**: gaining momentum. Report. Gevena, 2015.

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILOc). **Women in business and management**: the business case for chance. Report. Gevena, 2019.

INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILOSTAT). **Female share of employment in managerial position, 1991-2019**. Disponível em <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer0/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A>. Acesso em: 25 Setembro 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGEa). **Indicadores sociais**. IBGE, 1979. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?id=28120&view=detalhes%3E>>. Acesso em: 01 Abril 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGEb). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19**: Resultado mensal – agosto/2020. IBGE, 2020. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101755>>. Acesso em: 05 Setembro 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGEc). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE, 2019. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2019/xls/1_Trabalho_xls.zip>. Acesso em: 01 Abril 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Perfil dos Conselhos de Administração**. 1ª edição, p. 1-45

LEONE, Eugenia; BALTAR, Paulo. **O emprego assalariado nos anos 2000**: mudanças de composição e de renda por idade e sexo. Anais do XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2016.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical**. Anais do XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2010.

LUZ, Renan Bonfim; VAZ, Daniela Verzola. **Ascensão profissional feminina no mercado de trabalho brasileiro no período 2002/2014**. Anais do XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2017.

MACHADO, José AF; MATA, José. **Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression**. Journal of applied Econometrics, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.

MADALOZZO, Regina. **CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?** Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MEDEIROS, Marcelo; SOUZA, Pedro H. G. F.; CASTRO, Fábio. Á. **O topo da distribuição de renda no brasil: Primeiras estimativas com dados tributários e comparação com pesquisas domiciliares (2006-2012)**. DADOS, v. 58, n. 1, 2015.

MINCER, Jacob. **Labor force participation of married women: A study of labor supply**. In: Aspects of labor economics. Princeton University Press, 1962. p. 63-105.

OAXACA, Ronald. **Male-female wage differentials in urban labor markets**. International Economic Review, p. 693-709, 1973.

RAMOS, Lauro; AGUAS, Marina Ferreira Fortes; FURTADO, Luana Moreira de Souza. **Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias**. Economia Aplicada, v. 15, n. 4, p. 595-611, 2011.

RODRIGUEZ, German. **Generalized linear models. Lecture notes**. Disponível em: <<http://data.princeton.edu/wws509/notes/>>. Acesso em: 20 Maio 2020.

SALARDI, Paola. **Wage disparities and occupational intensity by gender and race in Brazil: an empirical analysis using quantile decomposition techniques**. Job Market Paper, University of Sussex, 2012.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. **Classe social e desigualdade de gênero no Brasil**. Dados-Revista de Ciências Sociais, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SANTOS, Renato Vale; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro**. Centro Universitário Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS, 2006.

SCORZAFAVE, Luiz; MENEZES-FILHO, Naércio. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 31, n. 3, p. 441-478, dez. 2001.

SILVA JÚNIOR, Claudio Pilar da; MARTINS, Orleans Silva. **Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro?** Uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 12, n. 1, 2017.

SOARES, Cristiane; OLIVEIRA, Sonia. **Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento**. Revista Econômica, v. 6, n. 1, p. -33, 2004.

SORJ, Bila et al. **Reconciling work and family: issues and policies in Brazil**. Geneva: International Labour Office, v8, 2004.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil.** Cadernos de pesquisa, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil.** Economia e Sociedade, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

WAJNMAN, S. **“Quantidade” e “qualidade” da participação das mulheres na força de trabalho brasileira.** In: ITABORAI, N. R.; RICOLDI, A. M. Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil? Belo Horizonte: Abep, p. 45-58, 2016.

XIU, Lin; GUNDERSON, Morley. **Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China.** International Journal of Manpower, 2014.

YAP, Margaret; KONRAD, Alison M. **Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling?** Relations Industrielles/Industrial Relations, v. 64, n. 4, p. 593-619, 2009.

APÊNDICE A – Lista de ocupações em cargos de liderança

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	(continua)	
		Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
121005	Diretor de planejamento estratégico	33.65	38.30
121010	Diretor geral de empresa e organizações (exceto de interesse público)	31.47	36.04
122105	Diretor de produção e operações em empresa agropecuária	23.40	21.02
122110	Diretor de produção e operações em empresa aquícola	31.82	22.41
122115	Diretor de produção e operações em empresa florestal	10.81	22.73
122120	Diretor de produção e operações em empresa pesqueira	61.03	14.29
122205	Diretor de produção e operações da indústria de transformação, extração mineral e utilidades	12.79	8.96
122305	Diretor de operações de obras pública e civil	9.91	27.96
122405	Diretor de operações comerciais (comércio atacadista e varejista)	23.72	25.04
122505	Diretor de produção e operações de alimentação	26.02	29.50
122510	Diretor de produção e operações de hotel	23.53	37.35
122515	Diretor de produção e operações de turismo	23.71	43.01
122605	Diretor de operações de correios	28.57	39.36
122610	Diretor de operações de serviços de armazenamento	9.32	11.87
122615	Diretor de operações de serviços de telecomunicações	31.32	27.20
122620	Diretor de operações de serviços de transporte	13.30	13.83
122705	Diretor comercial em operações de intermediação financeira	11.76	23.99
122710	Diretor de produtos bancários	6.44	16.04
122715	Diretor de crédito rural	8.33	16.00
122720	Diretor de câmbio e comércio exterior	37.93	11.43
122725	Diretor de <i>compliance</i>	33.33	44.18
122730	Diretor de crédito (exceto crédito imobiliário)	12.00	48.65
122735	Diretor de crédito imobiliário	0.00	40.00
122740	Diretor de leasing	33.33	45.68
122745	Diretor de mercado de capitais	20.00	18.60
122750	Diretor de recuperação de créditos em operações de intermediação financeira	36.84	29.55
122755	Diretor de riscos de mercado	0.00	26.19
123105	Diretor administrativo	35.70	44.58
123110	Diretor administrativo e financeiro	22.10	37.04
123115	Diretor financeiro	30.40	41.81
123205	Diretor de recursos humanos	42.70	58.68
123210	Diretor de relações de trabalho	32.93	50.81
123305	Diretor comercial	14.77	21.11
123310	Diretor de marketing	31.09	42.01
123405	Diretor de suprimentos	18.00	21.43
123410	Diretor de suprimentos no serviço público	40.15	41.53

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	(continuação)	
		Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
123605	Diretor de serviços de informática	14.49	13.77
123705	Diretor de pesquisa e desenvolvimento (P&D)	17.62	24.98
123805	Diretor de manutenção	18.48	18.36
131105	Diretor de serviços culturais	55.76	49.21
131110	Diretor de serviços sociais	48.89	62.24
131115	Gerente de serviços culturais	39.95	53.55
131120	Gerente de serviços sociais	62.12	65.21
131205	Diretor de serviços de saúde	60.59	63.25
131210	Gerente de serviços de saúde	59.58	73.61
131305	Diretor de instituição educacional da área privada	71.78	70.96
131310	Diretor de instituição educacional pública	83.98	82.95
131315	Gerente de instituição educacional da área privada	52.21	61.89
131320	Gerente de serviços educacionais da área pública	74.59	79.73
141105	Gerente de produção e operações aquícolas	9.19	16.64
141110	Gerente de produção e operações florestais	9.55	13.32
141115	Gerente de produção e operações agropecuárias	4.32	6.00
141120	Gerente de produção e operações pesqueiras	14.73	15.97
141205	Gerente de produção e operações	14.96	17.56
141305	Gerente de produção e operações da construção civil e obras públicas	11.37	12.52
141405	Comerciante atacadista	44.83	49.39
141410	Comerciante varejista	35.25	46.94
141415	Gerente de loja e supermercado	38.16	46.43
141420	Gerente de operações de serviços de assistência técnica	14.58	13.89
141505	Gerente de hotel	46.55	45.18
141510	Gerente de restaurante	44.91	54.14
141515	Gerente de bar	28.58	42.44
141520	Gerente de pensão	40.17	54.17
141525	Gerente de turismo	0.00	54.23
141605	Gerente de operações de transportes	10.34	10.95
141610	Gerente de operações de correios e telecomunicações	22.08	15.60
141615	Gerente de logística (armazenagem e distribuição)	13.24	15.32
141710	Gerente de agência	28.82	40.67
141715	Gerente de câmbio e comércio exterior	29.73	45.60
141720	Gerente de crédito e cobrança	49.28	51.38
141725	Gerente de crédito imobiliário	42.86	56.52
141730	Gerente de crédito rural	10.00	34.59
141735	Gerente de recuperação de crédito	27.27	38.95
142105	Gerente administrativo	34.78	47.31
142110	Gerente de riscos	22.97	39.61
142115	Gerente financeiro	41.26	56.59
142205	Gerente de recursos humanos	47.47	71.40
142210	Gerente de departamento pessoal	46.81	63.29
142305	Gerente comercial	29.39	38.88

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	(continuação)	
		Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
142310	Gerente de comunicação	43.26	57.19
142315	Gerente de marketing	42.71	51.92
142320	Gerente de vendas	28.76	37.40
142405	Gerente de compras	24.07	35.41
142410	Gerente de suprimentos	16.48	27.67
142415	Gerente de almoxarifado	15.11	16.95
142505	Gerente de rede	17.31	13.86
142510	Gerente de desenvolvimento de sistemas	16.69	19.48
142515	Gerente de produção de tecnologia da informação	19.57	17.17
142520	Gerente de projetos de tecnologia da informação	23.49	26.75
142525	Gerente de segurança de tecnologia da informação	11.56	12.59
142530	Gerente de suporte técnico de tecnologia da informação	17.83	14.76
142535	Tecnólogo em gestão da tecnologia da informação	0.00	20.24
142605	Gerente de pesquisa e desenvolvimento (p&d)	24.28	30.14
142610	Especialista em desenvolvimento de cigarros	0.00	58.82
142705	Gerente de projetos e serviços de manutenção	12.09	13.64
215130	Inspetor de terminal	7.64	8.85
215135	Inspetor naval	0.69	11.25
215205	Oficial superior de máquinas da marinha mercante	1.47	2.51
215210	Primeiro oficial de máquina da marinha mercante	1.47	30.67
215220	Superintendente técnico no transporte aquaviário	14.86	18.24
239405	Coordenador pedagógico	81.92	80.14
239410	Orientador educacional	84.08	79.36
239415	Pedagogo	90.93	90.21
239430	Supervisor de ensino	90.31	84.74
252605	Gestor em segurança	0.00	12.74
261115	Diretor de redação	44.14	51.16
313115	Eletrotécnico na fabricação, montagem e instalação de máquinas e equipamentos	7.09	5.43
342305	Chefe de serviço de transporte rodoviário (passageiros e cargas)	5.72	10.21
342310	Inspetor de serviços de transportes rodoviários (passageiros e cargas)	7.14	11.04
342315	Supervisor de carga e descarga	5.04	7.10
342520	Gerente da administração de aeroportos	25.10	30.10
342525	Gerente de empresa aérea em aeroportos	22.14	34.42
342530	Inspetor de aviação civil	3.85	18.98
342540	Supervisor da administração de aeroportos	28.97	25.00
342545	Supervisor de empresa aérea em aeroportos	32.35	47.71
342610	Supervisor de operações portuárias	10.76	9.10
353235	Chefe de serviços bancários	44.89	52.82
354210	Supervisor de compras	26.51	36.66

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	(continuação)	
		Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
373220	Supervisor técnico operacional de sistemas de televisão e produtoras de vídeo	16.77	19.53
410105	Supervisor administrativo	45.92	51.75
410205	Supervisor de almoxarifado	14.39	15.87
410210	Supervisor de câmbio	36.08	55.71
410215	Supervisor de contas a pagar	56.09	67.09
410220	Supervisor de controle patrimonial	19.22	21.82
410225	Supervisor de crédito e cobrança	55.45	75.03
410230	Supervisor de orçamento	25.90	34.30
410235	Supervisor de tesouraria	53.55	65.70
410240	Supervisor de logística	34.19	20.09
412120	Supervisor de digitação e operação	0.00	35.08
420105	Supervisor de caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	58.84	79.02
420110	Supervisor de cobrança	48.25	60.58
420115	Supervisor de coletadores de apostas e de jogos	39.39	65.10
420120	Supervisor de entrevistadores e recenseadores	37.13	37.67
420125	Supervisor de recepcionistas	60.07	69.37
420130	Supervisor de telefonistas	63.46	76.95
420135	Supervisor de telemarketing e atendimento	64.94	65.88
510105	Supervisor de transportes	12.14	14.53
510115	Supervisor de andar	61.48	64.45
510120	Chefe de portaria de hotel	35.93	44.16
510130	Chefe de bar	30.78	44.33
510205	Supervisor de lavanderia	61.16	59.32
510305	Supervisor de bombeiros	7.49	7.18
510310	Supervisor de vigilantes	5.78	8.33
520105	Supervisor de vendas de serviços	36.38	44.66
520110	Supervisor de vendas comercial	28.62	40.29
620105	Supervisor de exploração agrícola	2.92	5.81
620110	Supervisor de exploração agropecuária	2.91	4.31
620115	Supervisor de exploração pecuária	7.79	3.73
630105	Supervisor da aquicultura	3.90	7.04
630110	Supervisor da área florestal	3.36	4.20
710105	Supervisor de apoio operacional na mineração	2.31	12.53
710110	Supervisor de extração de sal	8.57	8.33
710115	Supervisor de perfuração e desmonte	2.53	4.19
710120	Supervisor de produção na mineração	1.43	2.80
710125	Supervisor de transporte na mineração	3.49	4.00
710205	Mestre (construção civil)	5.62	3.26
710210	Mestre de linhas (ferrovias)	3.43	2.05
710215	Inspetor de terraplenagem	2.08	1.27
710220	Supervisor de usina de concreto	3.52	2.64
710225	Fiscal de pátio de concreto	8.19	13.10
720105	Mestre (afiador de ferramentas)	3.19	4.12

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
720110	Mestre de caldeiraria	1.09	1.17
720115	Mestre de ferramentaria	2.10	1.97
720120	Mestre de forjaria	1.70	7.76
720125	Mestre de fundição	2.97	2.55
720130	Mestre de galvanoplastia	4.91	4.77
720135	Mestre de pintura (tratamento de superfícies)	3.01	6.08
720140	Mestre de soldagem	4.17	6.75
720145	Mestre de trefilação de metais	1.45	3.58
720150	Mestre de usinagem	1.33	2.23
720155	Mestre serralheiro	2.10	1.39
720160	Supervisor de controle de tratamento térmico	5.30	9.82
720205	Mestre (construção naval)	8.64	2.86
720210	Mestre (indústria de automotores e material de transportes)	3.56	9.01
720215	Mestre (indústria de máquinas e outros equipamentos mecânicos)	3.38	6.46
720220	Mestre de construção de fornos	2.13	26.11
730105	Supervisor de montagem e instalação eletroeletrônica	13.52	13.14
740105	Supervisor da mecânica de precisão	2.67	4.22
740110	Supervisor de fabricação de instrumentos musicais	34.41	27.91
750105	Supervisor de joalheria	44.90	43.41
750205	Supervisor da indústria de minerais não metálicos (exceto os derivados de petróleo e carvão)	7.60	16.40
760105	Contramestre de acabamento (indústria têxtil)	31.34	34.91
760110	Contramestre de fiação (indústria têxtil)	14.75	22.63
760115	Contramestre de malharia (indústria têxtil)	50.47	41.46
760120	Contramestre de tecelagem (indústria têxtil)	12.73	15.22
760125	Mestre (indústria têxtil e de confecções)	51.00	35.83
760205	Supervisor de curtimento	10.08	8.85
760305	Encarregado de corte na confecção do vestuário	45.39	44.08
760310	Encarregado de costura na confecção do vestuário	77.66	73.20
760405	Supervisor (indústria de calçados e artefatos de couro)	34.32	32.56
760505	Supervisor da confecção de artefatos de tecidos, couros e afins	49.12	50.72
760605	Supervisor das artes gráficas (indústria editorial e gráfica)	18.79	21.46
761805	Inspetor de estamperia (produção têxtil)	55.02	35.33
770105	Mestre (indústria de madeira e mobiliário)	6.01	7.75
770110	Mestre carpinteiro	1.66	6.34
780105	Supervisor de embalagem e etiquetagem	26.22	33.09
810105	Mestre (indústria petroquímica e carboquímica)	6.49	4.32
810110	Mestre de produção química	9.52	10.78
810205	Mestre (indústria de borracha e plástico)	17.19	12.85
810305	Mestre de produção farmacêutica	46.72	46.44
820105	Mestre de siderurgia	3.76	3.74
820110	Mestre de aciaria	2.39	4.38

Tabela 7 – Ocupações selecionadas como cargos de liderança

Código	Classificação Brasileira de Ocupação	(continuação)	
		Proporção de mulheres	
		2003 (%)	2017 (%)
820115	Mestre de alto-forno	0.23	1.25
820120	Mestre de forno elétrico	4.21	15.63
820125	Mestre de laminação	4.00	4.62
820205	Supervisor de fabricação de produtos cerâmicos, porcelanatos e afins	9.14	8.50
820210	Supervisor de fabricação de produtos de vidro	9.24	8.30
830105	Mestre (indústria de celulose, papel e papelão)	5.01	8.85
840105	Supervisor de produção da indústria alimentícia	15.84	21.69
840110	Supervisor da indústria de bebidas	6.12	13.85
840115	Supervisor da indústria de fumo	10.78	20.89
860105	Supervisor de manutenção eletromecânica (utilidades)	2.89	6.60
860110	Supervisor de operação de fluidos (distribuição, captação, tratamento de água, gases, vapor)	2.47	5.07
860115	Supervisor de operação elétrica (geração, transmissão e distribuição de energia elétrica)	4.08	4.64
910105	Encarregado de manutenção mecânica de sistemas operacionais	4.84	4.59
910110	Supervisor de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e de refrigeração	3.08	3.43
910115	Supervisor de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão	4.28	4.73
910120	Supervisor de manutenção de máquinas gráficas	17.86	5.76
910125	Supervisor de manutenção de máquinas industriais têxteis	3.21	3.44
910130	Supervisor de manutenção de máquinas operatrizes e de usinagem	1.73	2.86
910205	Supervisor da manutenção e reparação de veículos leves	4.75	10.55
910210	Supervisor da manutenção e reparação de veículos pesados	1.08	2.74
910905	Supervisor de reparos linhas férreas	35.61	31.17
910910	Supervisor de manutenção de vias férreas	8.10	4.89
950105	Supervisor de manutenção elétrica de alta tensão industrial	1.60	1.91
950110	Supervisor de manutenção eletromecânica industrial, comercial e predial	2.72	5.71
950205	Encarregado de manutenção elétrica de veículos	4.71	5.63
950305	Supervisor de manutenção eletromecânica	2.03	2.84

Fonte: Ministério da Economia (2010)

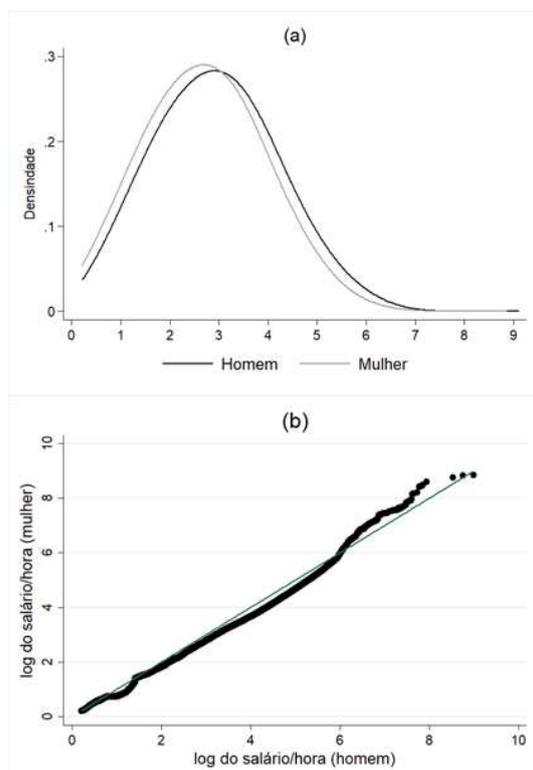
Observação: As duas últimas colunas indicam a proporção de mulheres na ocupação em 2003 e 2017.

APÊNDICE B – Distribuição salarial (2010)

Em 2010, os salários/hora dos homens também são maiores que os das mulheres em praticamente toda a distribuição de rendimentos. Seguindo a mesma escada atribuída no início do Capítulo 3, isto é, valores do salário/hora considerados baixos ($[-1; 2)$), médios ($[2; 7)$) e altos ($[7; 10)$), nota-se pela Figura 36b uma vantagem comparativa para os gerentes homens entre os salários médios, com uma reversão nos salários mais altos.

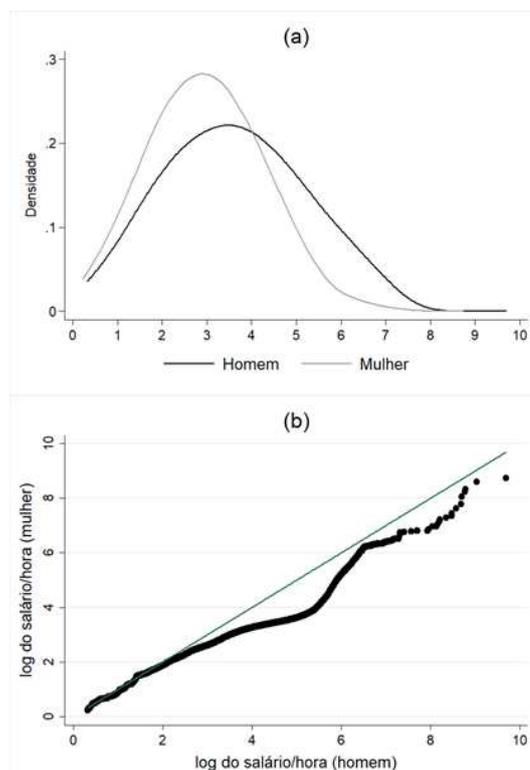
Para os diretores, é possível averiguar uma acentuada diferença entre as distribuições salariais, principalmente entre os salários médios e altos – Figura 37b.

Figura 36 – Distribuição salarial por gênero: gerência (2010)



Fonte: RAIS 2010
Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com meia largura 1.

Figura 37 – Distribuição salarial por gênero: diretoria (2010)



Fonte: RAIS 2010
Observação: (b) Função kernel (Epanechnikov) com meia largura 1.

Comparando a distribuição salarial de homens e mulheres entre os grupos de ocupações consideradas majoritariamente masculinas vê-se um maior equilíbrio entre os salários de gerentes (Figura 38), mas uma diferença significativa entre os salários de diretores, principalmente entre os valores médios (Figura 39).

Em ocupações integradas o padrão é o mesmo, com as mulheres gerentes apresentando salários um pouco mais elevados no topo da distribuição. Já em ocupações majoritariamente femininas, a diferença entre os salários é bem maior, principalmente na cauda superior da distribuição, indicando a existência do fenômeno de teto de vidro.

Figura 38 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: gerência 2010

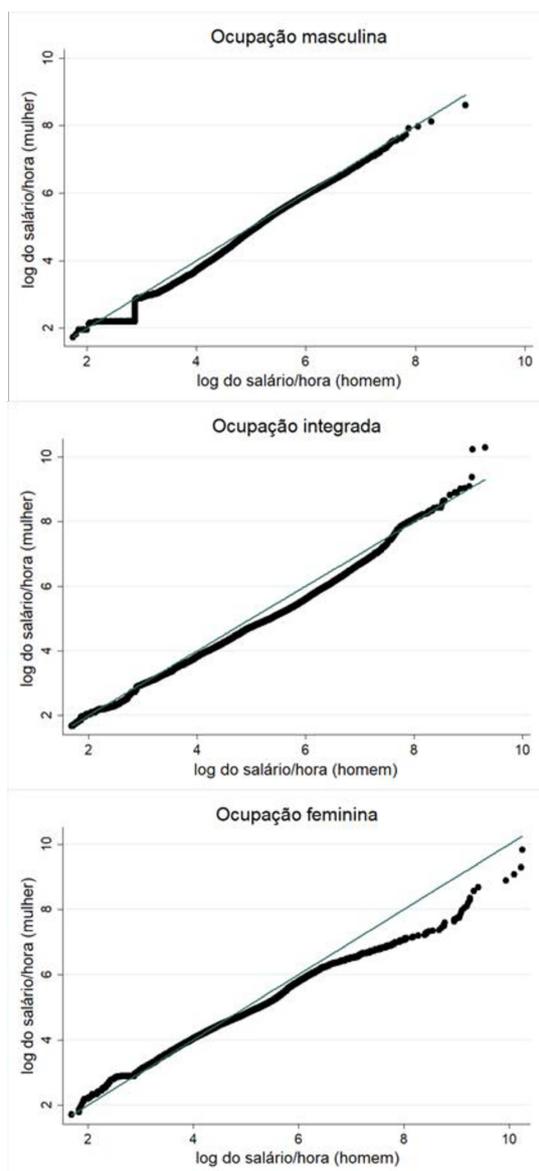
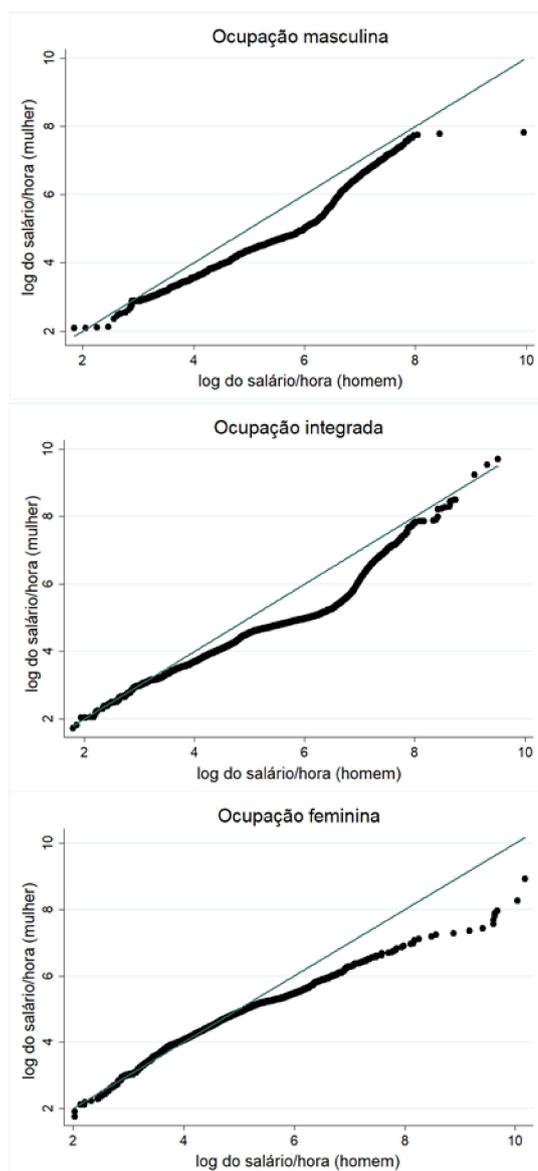


Figura 39 – Distribuição salarial por gênero e ocupação: diretoria 2010



APÊNDICE C – Estimações

C.1 – Logit:

Tabela 8 – Resultados da regressão de probabilidade: liderança

	(continua)					
	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Mulher	-0.017*** (0.003)	-0.271*** (0.043)	-0.015*** (0.002)	-0.243*** (0.034)	-0.007*** (0.002)	-0.104*** (0.030)
Idade	0.005*** (0.001)	0.087*** (0.017)	0.007*** (0.001)	0.112*** (0.014)	0.008*** (0.001)	0.136*** (0.013)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.072*** (0.003)	-1.346*** (0.065)	-0.056*** (0.002)	-1.155*** (0.060)	-0.049*** (0.002)	-1.053*** (0.070)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.047*** (0.003)	-0.761*** (0.057)	-0.041*** (0.002)	-0.722*** (0.048)	-0.039*** (0.002)	-0.751*** (0.054)
Ensino Superior completo ou mais	0.057*** (0.005)	0.724*** (0.052)	0.070*** (0.003)	0.969*** (0.040)	0.086*** (0.003)	1.150*** (0.035)
Tempo no emprego	0.002*** (0.001)	0.033*** (0.009)	0.004*** (0.000)	0.060*** (0.007)	0.003*** (0.000)	0.044*** (0.006)
Tempo no emprego ²	-0.000** (0.000)	-0.001** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.004 (0.004)	0.035 (0.052)	-0.002 (0.003)	-0.062 (0.041)	-0.007** (0.003)	-0.116*** (0.038)
Empresa com 250 ou mais empregados	-0.022*** (0.003)	-0.406*** (0.054)	-0.024*** (0.003)	-0.423*** (0.041)	-0.028*** (0.002)	-0.456*** (0.038)
Sul	0.011*** (0.004)	0.252*** (0.072)	-0.001 (0.003)	0.028 (0.054)	0.002 (0.003)	0.056 (0.050)
Sudeste	0.012*** (0.003)	0.273*** (0.058)	0.001 (0.002)	0.060 (0.044)	0.007*** (0.002)	0.117*** (0.041)

Tabela 8 – Resultados da regressão de probabilidade: liderança

	(continuação)					
	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Norte	0.009*	0.182*	0.010**	0.185**	0.007*	0.126*
	(0.005)	(0.106)	(0.004)	(0.078)	(0.004)	(0.072)
Centro Oeste	0.021***	0.405***	-0.001	0.008	0.006*	0.123**
	(0.005)	(0.084)	(0.004)	(0.069)	(0.004)	(0.061)
Agrícola	-0.023***	-0.264**	-0.028***	-0.386***	-0.022***	-0.289***
	(0.006)	(0.119)	(0.005)	(0.108)	(0.005)	(0.095)
Industria moderna	-0.019***	-0.272***	-0.018***	-0.255***	-0.015***	-0.230***
	(0.005)	(0.074)	(0.004)	(0.057)	(0.004)	(0.055)
Serviços produtivos	-0.030***	-0.504***	-0.024***	-0.403***	-0.019***	-0.340***
	(0.005)	(0.065)	(0.004)	(0.050)	(0.003)	(0.044)
Construção civil	0.001	0.097	-0.010**	-0.071	0.003	0.097
	(0.007)	(0.100)	(0.004)	(0.071)	(0.005)	(0.072)
Serviços pessoais	-0.009	-0.061	-0.006	-0.025	-0.005	-0.015
	(0.007)	(0.106)	(0.006)	(0.080)	(0.005)	(0.069)
Administração pública	-0.076***	-1.279***	-0.077***	-1.351***	-0.086***	-1.459***
	(0.005)	(0.082)	(0.004)	(0.070)	(0.004)	(0.067)
Serviços sociais	-0.055***	-0.878***	-0.052***	-0.829***	-0.051***	-0.799***
	(0.005)	(0.073)	(0.004)	(0.058)	(0.003)	(0.052)
Outros	-0.023	-0.312	-0.037***	-0.559***	-0.029**	-0.427**
	(0.016)	(0.245)	(0.011)	(0.208)	(0.011)	(0.187)
Industria tradicional	-0.007	-0.045	-0.012***	-0.137**	-0.011***	-0.130**
	(0.005)	(0.077)	(0.004)	(0.062)	(0.004)	(0.060)
Constante	-0.009	-4.223***	-0.041***	-4.666***	-0.097***	-5.489***
	(0.020)	(0.343)	(0.015)	(0.275)	(0.015)	(0.259)
Número de observações	44247	44247	70410	70410	77262	77262
R quadrado	0.039		0.033		0.037	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Observações: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 9 – Resultados da regressão de probabilidade: gerência

	(continua)					
	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Mulher	-0.016***	-0.264***	-0.013***	-0.231***	-0.005***	-0.085***
	(0.003)	(0.045)	(0.002)	(0.035)	(0.002)	(0.031)
Idade	0.005***	0.089***	0.006***	0.115***	0.008***	0.138***
	(0.001)	(0.018)	(0.001)	(0.014)	(0.001)	(0.013)
Idade ²	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.001***	-0.000***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.067***	-1.318***	-0.052***	-1.116***	-0.047***	-1.033***
	(0.003)	(0.066)	(0.002)	(0.060)	(0.002)	(0.071)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.045***	-0.755***	-0.038***	-0.696***	-0.037***	-0.745***
	(0.003)	(0.058)	(0.002)	(0.048)	(0.002)	(0.054)
Ensino Superior completo ou mais	0.046***	0.681***	0.062***	0.953***	0.079***	1.137***
	(0.004)	(0.055)	(0.003)	(0.042)	(0.003)	(0.037)
Tempo no emprego	0.002***	0.039***	0.004***	0.063***	0.003***	0.048***
	(0.001)	(0.009)	(0.000)	(0.008)	(0.000)	(0.006)
Tempo no emprego ²	-0.000**	-0.001**	-0.000***	-0.002***	-0.000***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.002	0.005	-0.003	-0.073*	-0.007**	-0.114***
	(0.004)	(0.053)	(0.003)	(0.042)	(0.003)	(0.039)
Empresa com 250 ou mais empregados	-0.025***	-0.483***	-0.025***	-0.469***	-0.029***	-0.498***
	(0.003)	(0.057)	(0.002)	(0.042)	(0.002)	(0.039)
Sul	0.013***	0.294***	0.002	0.080	0.003	0.074
	(0.004)	(0.075)	(0.003)	(0.055)	(0.003)	(0.051)
Sudeste	0.012***	0.286***	0.003	0.099**	0.007***	0.124***
	(0.003)	(0.060)	(0.002)	(0.046)	(0.002)	(0.043)
Norte	0.006	0.140	0.010**	0.204**	0.008**	0.146*
	(0.005)	(0.112)	(0.004)	(0.081)	(0.004)	(0.075)
Centro Oeste	0.023***	0.451***	0.001	0.054	0.009**	0.163***
	(0.005)	(0.087)	(0.004)	(0.072)	(0.004)	(0.062)

Tabela 9 – Resultados da regressão de probabilidade: gerência

	(continuação)					
	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Agrícola	-0.022*** (0.006)	-0.245** (0.119)	-0.029*** (0.005)	-0.411*** (0.110)	-0.022*** (0.005)	-0.283*** (0.096)
Industria moderna	-0.018*** (0.005)	-0.267*** (0.075)	-0.017*** (0.004)	-0.256*** (0.058)	-0.015*** (0.004)	-0.229*** (0.056)
Serviços produtivos	-0.030*** (0.005)	-0.538*** (0.067)	-0.024*** (0.003)	-0.417*** (0.051)	-0.019*** (0.003)	-0.364*** (0.045)
Construção civil	0.001 (0.007)	0.108 (0.101)	-0.010** (0.004)	-0.065 (0.072)	0.004 (0.005)	0.126* (0.072)
Serviços pessoais	-0.009 (0.007)	-0.050 (0.107)	-0.007 (0.006)	-0.036 (0.080)	-0.005 (0.005)	-0.014 (0.070)
Administração pública	-0.073*** (0.005)	-1.326*** (0.085)	-0.076*** (0.004)	-1.436*** (0.073)	-0.087*** (0.004)	-1.590*** (0.069)
Serviços sociais	-0.064*** (0.004)	-1.114*** (0.081)	-0.062*** (0.004)	-1.063*** (0.064)	-0.058*** (0.003)	-0.971*** (0.055)
Outros	-0.019 (0.016)	-0.266 (0.244)	-0.034*** (0.011)	-0.521** (0.207)	-0.027** (0.011)	-0.419** (0.190)
Industria tradicional	-0.007 (0.005)	-0.032 (0.078)	-0.013*** (0.004)	-0.147** (0.063)	-0.010** (0.004)	-0.115* (0.060)
Constante	-0.008 (0.019)	-4.261*** (0.358)	-0.038** (0.015)	-4.741*** (0.286)	-0.091*** (0.014)	-5.528*** (0.267)
Número de observações	44011	44011	70103	70103	76907	76907
R quadrado	0.036		0.032		0.035	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Observações: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 10 – Resultados da regressão de probabilidade: diretoria

	(continua)					
	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Mulher	-0.002***	-0.297**	-0.002***	-0.412***	-0.002***	-0.377***
	(0.001)	(0.142)	(0.001)	(0.119)	(0.001)	(0.112)
Idade	0.000	0.123**	0.000	0.152***	0.000	0.226***
	(0.000)	(0.059)	(0.000)	(0.050)	(0.000)	(0.054)
Idade ²	0.000	-0.001	-0.000	-0.001**	-0.000	-0.002***
	(0.000)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.000)	(0.001)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.006***	-2.035***	-0.005***	-2.365***	-0.003***	-1.518***
	(0.001)	(0.334)	(0.000)	(0.423)	(0.000)	(0.419)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.004***	-0.942***	-0.003***	-1.631***	-0.002***	-0.867***
	(0.001)	(0.252)	(0.000)	(0.320)	(0.000)	(0.288)
Ensino Superior completo ou mais	0.014***	1.107***	0.011***	1.161***	0.010***	1.424***
	(0.002)	(0.162)	(0.001)	(0.153)	(0.001)	(0.155)
Tempo no emprego	-0.000	-0.019	0.000	0.031	-0.000	-0.035
	(0.000)	(0.028)	(0.000)	(0.029)	(0.000)	(0.024)
Tempo no emprego ²	-0.000	-0.001	-0.000	-0.002	-0.000	0.000
	(0.000)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.000)	(0.001)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.003***	0.568***	0.001*	0.280	-0.000	-0.058
	(0.001)	(0.203)	(0.001)	(0.184)	(0.001)	(0.175)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.003***	0.486**	0.001*	0.251	0.001	0.159
	(0.001)	(0.194)	(0.001)	(0.169)	(0.001)	(0.156)
Sul	-0.002*	-0.420	-0.003***	-0.656***	-0.001	-0.142
	(0.001)	(0.280)	(0.001)	(0.206)	(0.001)	(0.191)
Sudeste	0.000	0.086	-0.002***	-0.344**	0.000	0.112
	(0.001)	(0.185)	(0.001)	(0.143)	(0.001)	(0.141)
Norte	0.003	0.525*	0.000	0.007	-0.001	-0.131
	(0.002)	(0.302)	(0.001)	(0.261)	(0.001)	(0.272)
Centro Oeste	-0.002	-0.345	-0.003**	-0.557**	-0.002**	-0.513*
	(0.001)	(0.334)	(0.001)	(0.268)	(0.001)	(0.263)

Tabela 10 – Resultados da regressão de probabilidade: diretoria

	2003		2010		2017	
	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT	MQO	LOGIT
Agrícola	-0.002** (0.001)	-	0.001 (0.001)	0.527 (0.609)	-0.001 (0.001)	-0.711 (0.721)
Industria moderna	-0.001 (0.001)	-0.120 (0.339)	-0.000 (0.001)	0.180 (0.326)	-0.001 (0.001)	-0.110 (0.314)
Serviços produtivos	0.000 (0.001)	0.193 (0.263)	0.000 (0.001)	0.374 (0.270)	0.001 (0.001)	0.344 (0.213)
Construção civil	-0.000 (0.002)	0.152 (0.460)	-0.000 (0.001)	0.206 (0.432)	-0.002** (0.001)	-0.875 (0.603)
Serviços pessoais	-0.001 (0.001)	-1.107 (1.022)	0.001* (0.001)	0.365 (0.542)	0.000 (0.001)	-0.168 (0.474)
Administração pública	-0.005*** (0.002)	-0.619** (0.276)	-0.003** (0.001)	0.045 (0.304)	-0.001 (0.001)	0.052 (0.279)
Serviços sociais	0.009*** (0.002)	0.752*** (0.240)	0.010*** (0.001)	1.420*** (0.247)	0.008*** (0.001)	1.053*** (0.214)
Outros	-0.005*** (0.001)	-	-0.004*** (0.001)	-	-0.002 (0.002)	-0.436 (1.001)
Industria tradicional	-0.000 (0.001)	-0.216 (0.430)	0.001 (0.001)	0.492 (0.352)	-0.001* (0.001)	-0.950* (0.525)
Constante	-0.001 (0.007)	-9.011*** (1.253)	-0.005 (0.005)	-9.820*** (1.080)	-0.010** (0.005)	-11.832*** (1.207)
Número de observações	41465	39333	65946	65536	71968	71968
R quadrado	0.014		0.011		0.009	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Observações: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 11 – Resultados da regressão de probabilidade: dados empilhados (Logit)

	(continua)					
	Liderança		Gerência		Diretoria	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2004	-0.085** (0.034)	0.011 (0.045)	-0.073** (0.035)	0.030 (0.047)	-0.264** (0.132)	-0.171 (0.147)
2005	-0.130*** (0.033)	-0.021 (0.044)	-0.116*** (0.034)	0.009 (0.045)	-0.361*** (0.129)	-0.344** (0.147)
2006	-0.108*** (0.033)	-0.109** (0.043)	-0.104*** (0.034)	-0.088* (0.045)	-0.168 (0.122)	-0.309** (0.141)
2007	-0.179*** (0.033)	-0.108** (0.042)	-0.163*** (0.033)	-0.097** (0.044)	-0.410*** (0.126)	-0.196 (0.136)
2008	-0.163*** (0.032)	-0.110*** (0.042)	-0.141*** (0.033)	-0.084* (0.044)	-0.502*** (0.126)	-0.395*** (0.139)
2009	-0.235*** (0.032)	-0.058 (0.041)	-0.227*** (0.033)	-0.055 (0.043)	-0.362*** (0.120)	-0.068 (0.128)
2010	-0.209*** (0.031)	-0.126*** (0.041)	-0.196*** (0.032)	-0.110*** (0.043)	-0.384*** (0.118)	-0.281** (0.131)
2011	-0.205*** (0.031)	-0.092** (0.040)	-0.191*** (0.032)	-0.076* (0.042)	-0.418*** (0.117)	-0.237* (0.129)
2012	-0.260*** (0.031)	-0.160*** (0.040)	-0.242*** (0.032)	-0.145*** (0.042)	-0.560*** (0.119)	-0.289** (0.129)
2013	-0.266*** (0.031)	-0.123*** (0.039)	-0.248*** (0.031)	-0.112*** (0.041)	-0.544*** (0.117)	-0.210* (0.125)
2014	-0.288*** (0.030)	-0.124*** (0.039)	-0.274*** (0.031)	-0.102** (0.041)	-0.489*** (0.115)	-0.337*** (0.127)
2015	-0.295*** (0.031)	-0.182*** (0.039)	-0.280*** (0.031)	-0.153*** (0.041)	-0.519*** (0.115)	-0.480*** (0.130)
2016	-0.384*** (0.031)	-0.168*** (0.039)	-0.362*** (0.032)	-0.140*** (0.041)	-0.740*** (0.120)	-0.446*** (0.129)
2017	-0.400*** (0.031)	-0.173*** (0.039)	-0.386*** (0.032)	-0.147*** (0.041)	-0.606*** (0.116)	-0.440*** (0.127)

Tabela 11 – Resultados da regressão de probabilidade: dados empilhados (Logit)

	(continua)					
	Liderança		Gerência		Diretoria	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade	0.130*** (0.005)	0.077*** (0.006)	0.131*** (0.005)	0.073*** (0.006)	0.195*** (0.019)	0.177*** (0.022)
Idade2	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-1.157*** (0.018)	-1.147*** (0.035)	-1.134*** (0.018)	-1.113*** (0.035)	-1.999*** (0.131)	-1.626*** (0.172)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.696*** (0.015)	-0.679*** (0.024)	-0.684*** (0.015)	-0.660*** (0.024)	-1.102*** (0.092)	-1.044*** (0.121)
Ensino Superior completo ou mais	0.996*** (0.014)	0.944*** (0.015)	0.947*** (0.015)	0.950*** (0.016)	1.758*** (0.062)	0.893*** (0.051)
Tempo no emprego	0.049*** (0.002)	0.062*** (0.003)	0.052*** (0.002)	0.065*** (0.003)	-0.017* (0.009)	0.032*** (0.010)
Tempo no emprego2	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)
Empresa com 50 a 249 empregados	-0.038*** (0.013)	-0.195*** (0.019)	-0.044*** (0.014)	-0.195*** (0.019)	0.109* (0.058)	-0.133 (0.081)
Empresa com 250 ou mais empregados	-0.424*** (0.014)	-0.460*** (0.018)	-0.424*** (0.014)	-0.574*** (0.019)	-0.405*** (0.062)	0.600*** (0.062)
Sul	0.141*** (0.019)	-0.042* (0.022)	0.158*** (0.019)	0.024 (0.023)	-0.121 (0.074)	-0.907*** (0.087)
Sudeste	0.199*** (0.015)	0.064*** (0.018)	0.214*** (0.016)	0.096*** (0.019)	-0.010 (0.057)	-0.194*** (0.054)
Norte	0.150*** (0.028)	0.133*** (0.033)	0.153*** (0.028)	0.168*** (0.034)	0.088 (0.102)	-0.196* (0.110)
Centro Oeste	0.176*** (0.023)	-0.077*** (0.029)	0.207*** (0.024)	-0.007 (0.030)	-0.344*** (0.101)	-0.935*** (0.122)

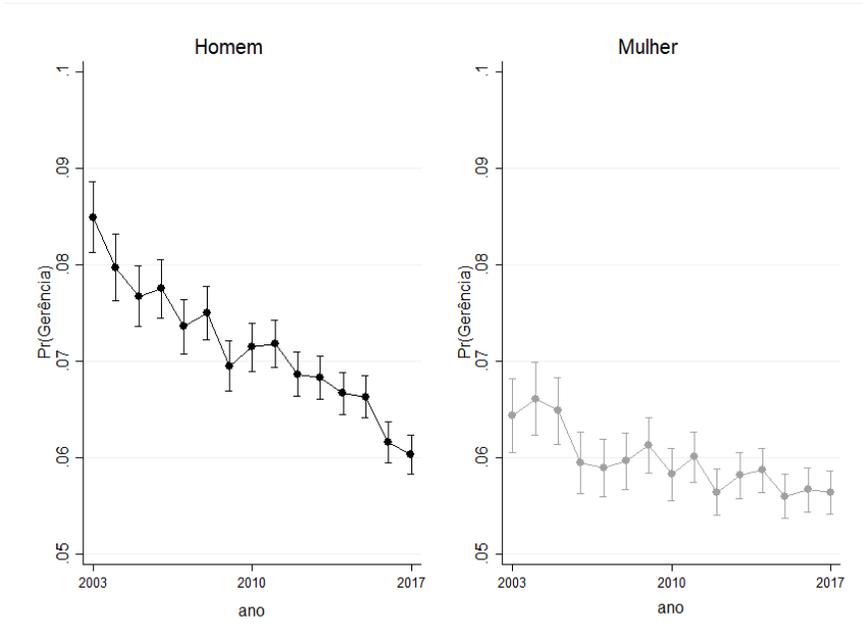
Tabela 11 – Resultados da regressão de probabilidade: dados empilhados (Logit)

	(continuação)					
	Liderança		Gerência		Diretoria	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agrícola	-0.259*** (0.030)	-0.787*** (0.079)	-0.257*** (0.030)	-0.807*** (0.080)	-0.452** (0.206)	0.103 (0.463)
Industria moderna	-0.157*** (0.017)	-0.417*** (0.034)	-0.169*** (0.018)	-0.413*** (0.034)	0.208** (0.086)	0.318* (0.187)
Serviços produtivos	-0.357*** (0.016)	-0.398*** (0.021)	-0.379*** (0.017)	-0.391*** (0.021)	0.168** (0.075)	0.167 (0.135)
Construção civil	0.136*** (0.020)	-0.262*** (0.062)	0.152*** (0.021)	-0.256*** (0.063)	-0.392*** (0.136)	0.334 (0.334)
Serviços pessoais	0.148*** (0.028)	-0.213*** (0.030)	0.152*** (0.028)	-0.218*** (0.031)	-0.078 (0.184)	0.133 (0.223)
Administração pública	-1.319*** (0.026)	-1.395*** (0.027)	-1.458*** (0.028)	-1.380*** (0.028)	0.047 (0.102)	-0.335** (0.130)
Serviços sociais	-0.878*** (0.024)	-0.796*** (0.020)	-1.041*** (0.026)	-1.025*** (0.022)	0.539*** (0.085)	1.736*** (0.108)
Outros	-0.410*** (0.055)	-0.627*** (0.142)	-0.435*** (0.057)	-0.592*** (0.143)	0.148 (0.217)	-0.779 (1.004)
Industria tradicional	0.045** (0.020)	-0.379*** (0.029)	0.042** (0.021)	-0.365*** (0.030)	0.116 (0.115)	-0.375 (0.230)
Constante	-5.147*** (0.095)	-3.949*** (0.120)	-5.181*** (0.098)	-3.913*** (0.126)	-10.324*** (0.424)	-10.387*** (0.473)
Número de observações	572216	427374	569892	425309	532355	402301

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

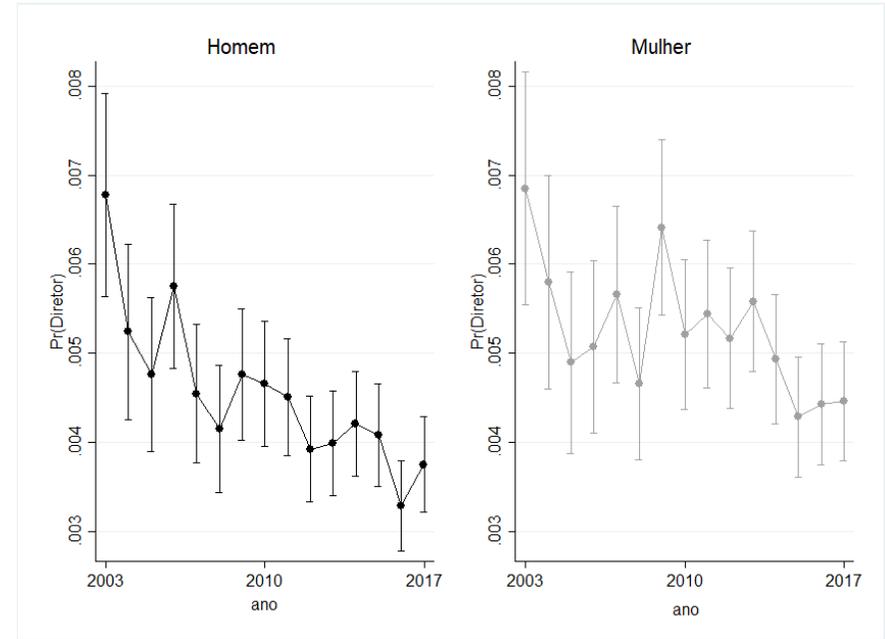
Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Figura 40 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017
(Gerência)



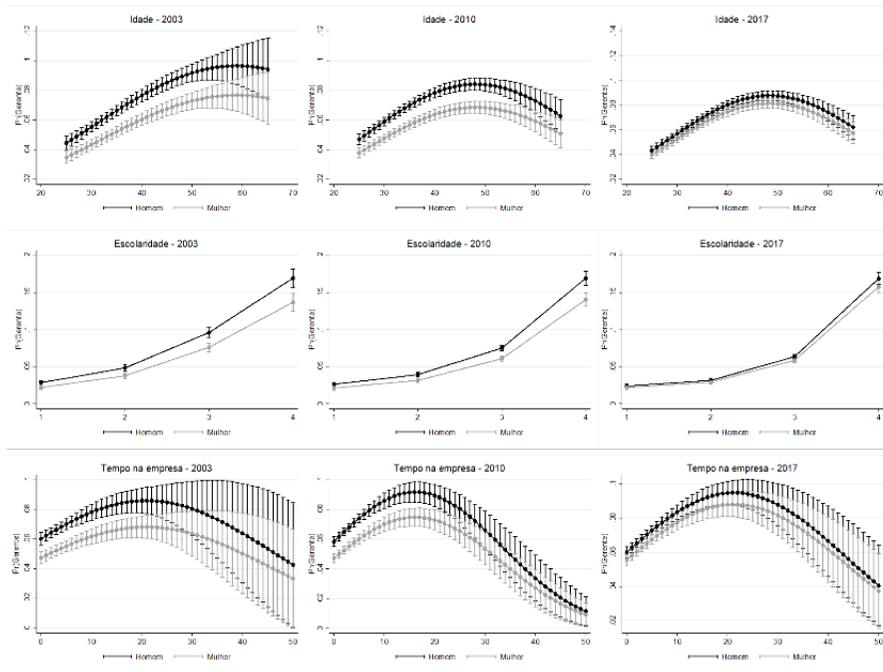
Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS (2003 a 2017)

Figura 41 – Efeito marginal médio por gênero entre 2003 e 2017
(Diretoria)



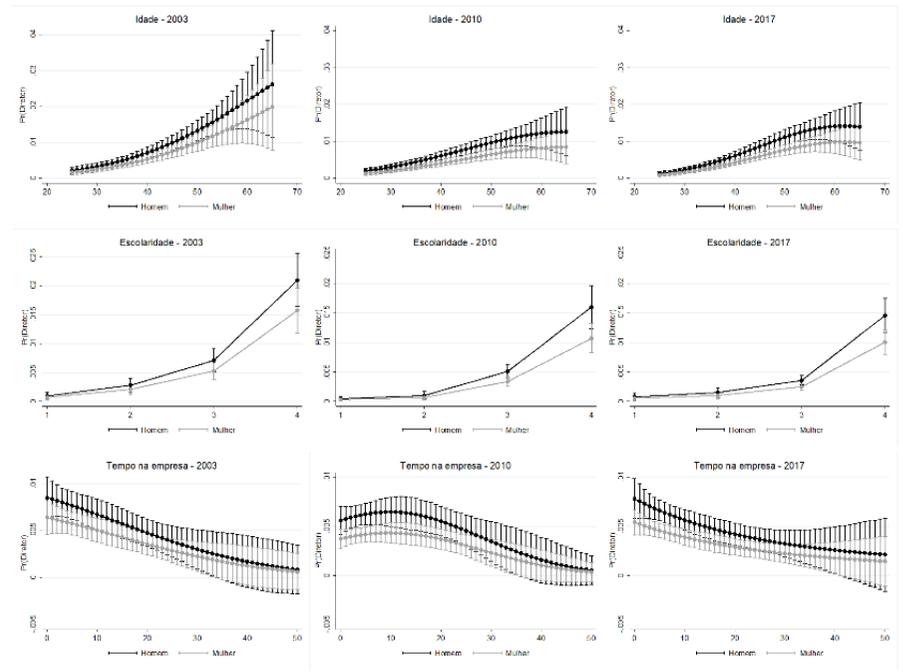
Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS (2003 a 2017)

Figura 42 – Efeito marginal médio por gênero: gerência



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)
 Escolaridade: (1) Sem instrução ou ensino fundamental incompleto; (2) ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; (3) ensino médio completo ou ensino superior incompleto; (4) ensino superior completo ou mais

Figura 43 – Efeito marginal médio por gênero: diretoria



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)
 Escolaridade: (1) Sem instrução ou ensino fundamental incompleto; (2) ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; (3) ensino médio completo ou ensino superior incompleto; (4) ensino superior completo ou mais

Tabela 12 – Resultados da regressão de probabilidade: segregação ocupacional (Logit)

(continua)

	Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Homem (ocupação integrada)	0.806*** (0.057)	0.805*** (0.047)	0.790*** (0.045)	0.881*** (0.059)	0.877*** (0.047)	0.807*** (0.046)	-0.554** (0.233)	-0.759*** (0.223)	0.227 (0.182)
Homem (ocupação feminina)	-1.290*** (0.112)	-1.101*** (0.087)	-1.202*** (0.084)	-1.372*** (0.124)	-1.051*** (0.091)	-1.198*** (0.088)	-1.141*** (0.272)	-1.958*** (0.293)	-1.435*** (0.262)
Mulher (ocupação masculina)	0.393*** (0.079)	0.360*** (0.060)	0.546*** (0.052)	0.383*** (0.083)	0.359*** (0.062)	0.517*** (0.054)	0.302 (0.255)	0.153 (0.217)	0.820*** (0.186)
Mulher (ocupação integrada)	0.663*** (0.061)	0.558*** (0.048)	0.707*** (0.043)	0.748*** (0.062)	0.632*** (0.048)	0.747*** (0.044)	-0.796*** (0.257)	-1.008*** (0.222)	-0.171 (0.189)
Mulher (ocupação feminina)	-1.257*** (0.074)	-1.074*** (0.056)	-1.011*** (0.049)	-1.341*** (0.081)	-1.088*** (0.059)	-0.996*** (0.051)	-1.060*** (0.195)	-1.420*** (0.169)	-1.303*** (0.169)
Idade	0.088*** (0.018)	0.112*** (0.014)	0.139*** (0.013)	0.092*** (0.019)	0.116*** (0.015)	0.140*** (0.013)	0.116* (0.059)	0.139*** (0.051)	0.242*** (0.055)
Idade ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001 (0.001)	-0.001* (0.001)	-0.002*** (0.001)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-1.414*** (0.065)	-1.188*** (0.059)	-1.064*** (0.070)	-1.377*** (0.066)	-1.138*** (0.060)	-1.038*** (0.071)	-2.162*** (0.345)	-2.527*** (0.421)	-1.615*** (0.419)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.794*** (0.057)	-0.742*** (0.048)	-0.743*** (0.054)	-0.782*** (0.059)	-0.710*** (0.048)	-0.734*** (0.054)	-1.045*** (0.260)	-1.722*** (0.321)	-0.924*** (0.288)
Ensino Superior completo ou mais	0.612*** (0.056)	0.857*** (0.043)	1.052*** (0.038)	0.561*** (0.059)	0.829*** (0.045)	1.033*** (0.039)	1.143*** (0.176)	1.276*** (0.172)	1.389*** (0.171)

Tabela 12 – Resultados da regressão de probabilidade: segregação ocupacional (Logit)

(continua)

	Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Tempo no emprego	0.034*** (0.009)	0.062*** (0.008)	0.038*** (0.006)	0.038*** (0.010)	0.064*** (0.008)	0.042*** (0.006)	-0.018 (0.029)	0.034 (0.029)	-0.039 (0.024)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	0.000 (0.001)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.069 (0.054)	-0.038 (0.042)	-0.111*** (0.040)	0.048 (0.056)	-0.042 (0.043)	-0.104** (0.040)	0.480** (0.205)	0.201 (0.184)	-0.169 (0.178)
Empresa com 250 ou mais empregados	-0.409*** (0.057)	-0.412*** (0.043)	-0.444*** (0.040)	-0.475*** (0.059)	-0.450*** (0.044)	-0.484*** (0.041)	0.355* (0.208)	0.168 (0.172)	0.079 (0.158)
Sul	0.223*** (0.074)	0.031 (0.055)	0.037 (0.051)	0.268*** (0.077)	0.087 (0.056)	0.060 (0.052)	-0.451 (0.281)	-0.708*** (0.208)	-0.235 (0.193)
Sudeste	0.279*** (0.059)	0.086* (0.045)	0.120*** (0.042)	0.298*** (0.062)	0.128*** (0.047)	0.130*** (0.043)	0.051 (0.184)	-0.385*** (0.145)	0.062 (0.142)
Norte	0.150 (0.110)	0.167** (0.080)	0.089 (0.074)	0.109 (0.116)	0.189** (0.084)	0.113 (0.077)	0.452 (0.306)	-0.063 (0.264)	-0.281 (0.279)
Centro Oeste	0.376*** (0.086)	-0.017 (0.071)	0.081 (0.062)	0.429*** (0.089)	0.031 (0.073)	0.125** (0.063)	-0.374 (0.340)	-0.574** (0.268)	-0.596** (0.263)
Agrícola	-0.098 (0.120)	-0.286*** (0.109)	-0.200** (0.096)	-0.054 (0.121)	-0.295*** (0.111)	-0.187* (0.097)	- (0.607)	0.359 (0.607)	-0.770 (0.725)
Indústria moderna	-0.159** (0.076)	-0.182*** (0.059)	-0.174*** (0.057)	-0.136* (0.078)	-0.167*** (0.060)	-0.166*** (0.058)	-0.234 (0.336)	-0.010 (0.325)	-0.187 (0.317)
Serviços produtivos	-0.447*** (0.068)	-0.352*** (0.051)	-0.298*** (0.046)	-0.478*** (0.070)	-0.367*** (0.053)	-0.320*** (0.047)	0.237 (0.263)	0.421 (0.271)	0.390* (0.214)
Construção civil	0.325*** (0.101)	0.107 (0.073)	0.227*** (0.073)	0.363*** (0.103)	0.132* (0.074)	0.259*** (0.073)	0.054 (0.477)	0.024 (0.433)	-0.851 (0.604)

Tabela 12 – Resultados da regressão de probabilidade: segregação ocupacional (Logit)

(continuação)

	Liderança			Gerência			Diretoria		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Serviços pessoais	0.247** (0.107)	0.292*** (0.080)	0.326*** (0.069)	0.278** (0.109)	0.289*** (0.081)	0.330*** (0.070)	-0.879 (1.019)	0.674 (0.540)	0.191 (0.476)
Administração pública	-0.791*** (0.084)	-0.923*** (0.072)	-0.969*** (0.067)	-0.817*** (0.087)	-1.000*** (0.074)	-1.091*** (0.070)	-0.203 (0.329)	0.533* (0.318)	0.563** (0.281)
Serviços sociais	-0.545*** (0.078)	-0.477*** (0.061)	-0.386*** (0.054)	-0.789*** (0.086)	-0.721*** (0.067)	-0.566*** (0.058)	1.049*** (0.236)	1.822*** (0.245)	1.451*** (0.208)
Outros	-0.127 (0.246)	-0.408** (0.208)	-0.384** (0.190)	-0.061 (0.246)	-0.347* (0.207)	-0.371* (0.193)	-	-	-0.484 (1.005)
Indústria tradicional	0.045 (0.079)	-0.069 (0.063)	-0.078 (0.062)	0.071 (0.081)	-0.074 (0.064)	-0.056 (0.062)	-0.239 (0.427)	0.457 (0.351)	-0.995* (0.526)
Constante	-4.444*** (0.354)	-4.870*** (0.280)	-5.682*** (0.265)	-4.547*** (0.369)	-4.987*** (0.291)	-5.708*** (0.272)	-8.509*** (1.278)	-9.163*** (1.089)	-12.052*** (1.220)
Número de observações	44247	70410	77262	44011	70103	76907	39333	65536	71968

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003, 2010 e 2017)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

C.2 – Regressões quantílicas:

Tabela 13 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.191*** (0.012)	-0.220*** (0.010)	-0.271*** (0.01)	-0.317*** (0.01)	-0.340*** (0.011)	-0.332*** (0.014)	-0.342*** (0.019)
Idade	0.040*** (0.000)	0.048*** (0.004)	0.061*** (0.004)	0.064*** (0.003)	0.076*** (0.004)	0.092*** (0.006)	0.090*** (0.009)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.046*** (0.003)	0.046*** (0.002)	0.045*** (0.002)	0.039*** (0.002)	0.034*** (0.002)	0.023*** (0.003)	0.018*** (0.004)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.355*** (0.017)	-0.399*** (0.012)	-0.482*** (0.012)	-0.577*** (0.011)	-0.649*** (0.012)	-0.721*** (0.020)	-0.751*** (0.030)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.229*** (0.013)	-0.281*** (0.011)	-0.332*** (0.011)	-0.408*** (0.012)	-0.479*** (0.014)	-0.519*** (0.020)	-0.544*** (0.027)
Ensino Superior completo ou mais	0.520*** (0.017)	0.577*** (0.014)	0.653*** (0.012)	0.705*** (0.011)	0.732*** (0.013)	0.729*** (0.016)	0.691*** (0.020)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.240*** (0.015)	0.276*** (0.014)	0.285*** (0.011)	0.314*** (0.012)	0.342*** (0.013)	0.349*** (0.015)	0.303*** (0.024)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.371*** (0.015)	0.376*** (0.015)	0.410*** (0.013)	0.458*** (0.011)	0.480*** (0.014)	0.462*** (0.018)	0.417*** (0.025)
Norte	0.375*** (0.030)	0.369*** (0.025)	0.376*** (0.027)	0.433*** (0.027)	0.449*** (0.030)	0.289*** (0.032)	0.187*** (0.045)
Sudeste	0.408*** (0.017)	0.384*** (0.018)	0.356*** (0.013)	0.373*** (0.014)	0.358*** (0.017)	0.316*** (0.025)	0.304*** (0.032)

Tabela 13 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2003)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.421*** (0.020)	0.397*** (0.021)	0.346*** (0.015)	0.299*** (0.016)	0.255*** (0.020)	0.229*** (0.028)	0.195*** (0.040)
Centro Oeste	0.352*** (0.027)	0.362*** (0.026)	0.415*** (0.021)	0.468*** (0.021)	0.519*** (0.025)	0.562*** (0.035)	0.579*** (0.046)
Agrícola	-0.092*** (0.027)	-0.102*** (0.026)	-0.066*** (0.025)	-0.139*** (0.021)	-0.221*** (0.023)	-0.274*** (0.035)	-0.283*** (0.046)
Industria moderna	0.338*** (0.021)	0.397*** (0.018)	0.428*** (0.015)	0.418*** (0.016)	0.357*** (0.017)	0.254*** (0.024)	0.249*** (0.028)
Serviços produtivos	0.194*** (0.026)	0.258*** (0.019)	0.352*** (0.017)	0.413*** (0.017)	0.449*** (0.017)	0.408*** (0.021)	0.397*** (0.026)
Construção civil	0.051 (0.031)	0.143*** (0.028)	0.228*** (0.018)	0.226*** (0.018)	0.131*** (0.020)	-0.004 (0.028)	-0.045 (0.048)
Serviços pessoais	-0.022 (0.026)	-0.040* (0.021)	-0.0738*** (0.020)	-0.105*** (0.022)	-0.162*** (0.018)	-0.242*** (0.031)	-0.235*** (0.045)
Administração pública	-0.449*** (0.025)	-0.521*** (0.024)	-0.623*** (0.018)	-0.611*** (0.018)	-0.580*** (0.020)	-0.538*** (0.027)	-0.458*** (0.037)
Serviços sociais	-0.118*** (0.029)	-0.077*** (0.024)	-0.060*** (0.016)	-0.037** (0.017)	-0.058*** (0.017)	-0.083*** (0.024)	-0.053 (0.034)
Outros	0.151 (0.100)	0.216*** (0.074)	0.267*** (0.055)	0.307*** (0.056)	0.278*** (0.073)	0.306*** (0.094)	0.435*** (0.165)
Industria tradicional	0.028 (0.020)	0.063*** (0.019)	0.053*** (0.015)	0.072*** (0.016)	0.042** (0.019)	0.014 (0.030)	0.045 (0.034)
Constante	0.045 (0.096)	0.055 (0.079)	0.132* (0.071)	0.469*** (0.070)	0.718*** (0.075)	0.930*** (0.123)	1.305*** (0.173)
Número de observações	42245	42245	42245	42245	42245	42245	42245

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2003

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 14 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2010)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.137*** (0.008)	-0.155*** (0.007)	-0.206*** (0.006)	-0.256*** (0.007)	-0.278*** (0.008)	-0.298*** (0.011)	-0.305*** (0.013)
Idade	0.028*** (0.003)	0.033*** (0.003)	0.038*** (0.002)	0.048*** (0.002)	0.057*** (0.003)	0.065*** (0.004)	0.075*** (0.005)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.024*** (0.002)	0.029*** (0.002)	0.029*** (0.001)	0.028*** (0.001)	0.026*** (0.001)	0.018*** (0.002)	0.013*** (0.002)
Tempo no emprego ²	-0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.224*** (0.014)	-0.255*** (0.01)	-0.315*** (0.010)	-0.381*** (0.009)	-0.472*** (0.011)	-0.540*** (0.018)	-0.544*** (0.024)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.136*** (0.009)	-0.162*** (0.008)	-0.219*** (0.007)	-0.285*** (0.008)	-0.338*** (0.010)	-0.389*** (0.016)	-0.381*** (0.017)
Ensino Superior completo ou mais	0.406*** (0.012)	0.499*** (0.011)	0.639*** (0.008)	0.749*** (0.008)	0.780*** (0.010)	0.786*** (0.013)	0.767*** (0.014)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.207*** (0.008)	0.224*** (0.008)	0.259*** (0.008)	0.307*** (0.008)	0.349*** (0.010)	0.377*** (0.013)	0.384*** (0.016)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.363*** (0.012)	0.397*** (0.009)	0.443*** (0.009)	0.482*** (0.008)	0.521*** (0.010)	0.511*** (0.012)	0.492*** (0.015)
Norte	0.217*** (0.019)	0.260*** (0.018)	0.299*** (0.015)	0.353*** (0.018)	0.461*** (0.023)	0.417*** (0.030)	0.395*** (0.034)
Sudeste	0.309*** (0.011)	0.330*** (0.009)	0.361*** (0.008)	0.366*** (0.008)	0.360*** (0.010)	0.333*** (0.014)	0.325*** (0.017)

Tabela 14 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2010)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.346*** (0.012)	0.344*** (0.009)	0.327*** (0.009)	0.296*** (0.010)	0.252*** (0.012)	0.212*** (0.018)	0.172*** (0.020)
Centro Oeste	0.237*** (0.016)	0.262*** (0.014)	0.310*** (0.016)	0.332*** (0.013)	0.350*** (0.017)	0.326*** (0.021)	0.301*** (0.027)
Agrícola	-0.048** (0.020)	-0.039** (0.018)	-0.004 (0.020)	0.004 (0.018)	-0.064*** (0.022)	-0.147*** (0.025)	-0.140*** (0.039)
Industria moderna	0.216*** (0.014)	0.265*** (0.013)	0.329*** (0.013)	0.333*** (0.011)	0.285*** (0.014)	0.221*** (0.017)	0.193*** (0.020)
Serviços produtivos	0.053*** (0.013)	0.101*** (0.011)	0.159*** (0.010)	0.196*** (0.010)	0.234*** (0.013)	0.227*** (0.018)	0.223*** (0.018)
Construção civil	0.238*** (0.017)	0.280*** (0.012)	0.274*** (0.012)	0.240*** (0.012)	0.187*** (0.014)	0.139*** (0.020)	0.088*** (0.028)
Serviços pessoais	-0.026* (0.016)	-0.041*** (0.013)	-0.080*** (0.012)	-0.147*** (0.011)	-0.210*** (0.015)	-0.285*** (0.022)	-0.312*** (0.025)
Administração pública	-0.394*** (0.019)	-0.407*** (0.014)	-0.454*** (0.011)	-0.498*** (0.013)	-0.513*** (0.017)	-0.495*** (0.023)	-0.471*** (0.027)
Serviços sociais	-0.145*** (0.016)	-0.129*** (0.016)	-0.131*** (0.013)	-0.142*** (0.012)	-0.165*** (0.013)	-0.174*** (0.021)	-0.169*** (0.025)
Outros	0.195*** (0.058)	0.317*** (0.055)	0.420*** (0.040)	0.562*** (0.034)	0.546*** (0.031)	0.495*** (0.065)	0.432*** (0.062)
Industria tradicional	0.017 (0.012)	0.031*** (0.011)	0.033*** (0.012)	0.008 (0.013)	-0.009 (0.015)	-0.045** (0.019)	-0.039 (0.024)
Constante	0.720*** (0.063)	0.681*** (0.054)	0.784*** (0.048)	0.901*** (0.050)	1.116*** (0.064)	1.440*** (0.086)	1.544*** (0.101)
Número de observações	68001	68001	68001	68001	68001	68001	68001

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2010

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 15 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.123*** (0.006)	-0.151*** (0.005)	-0.183*** (0.005)	-0.213*** (0.005)	-0.237*** (0.007)	-0.247*** (0.01)	-0.256*** (0.011)
Idade	0.033*** (0.003)	0.034*** (0.003)	0.041*** (0.002)	0.050*** (0.002)	0.058*** (0.003)	0.065*** (0.004)	0.066*** (0.005)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.023*** (0.001)	0.027*** (0.001)	0.030*** (0.001)	0.029*** (0.001)	0.023*** (0.001)	0.017*** (0.002)	0.013*** (0.002)
Tempo no emprego ²	-0.000** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.151*** (0.011)	-0.176*** (0.013)	-0.208*** (0.011)	-0.256*** (0.011)	-0.313*** (0.011)	-0.353*** (0.018)	-0.404*** (0.021)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.123*** (0.011)	-0.138*** (0.009)	-0.155*** (0.008)	-0.194*** (0.008)	-0.224*** (0.010)	-0.261*** (0.014)	-0.268*** (0.018)
Ensino Superior completo ou mais	0.323*** (0.008)	0.414*** (0.008)	0.577*** (0.006)	0.695*** (0.006)	0.774*** (0.008)	0.790*** (0.011)	0.778*** (0.012)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.221*** (0.008)	0.238*** (0.007)	0.253*** (0.006)	0.285*** (0.007)	0.321*** (0.008)	0.311*** (0.011)	0.302*** (0.014)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.350*** (0.009)	0.368*** (0.009)	0.394*** (0.008)	0.438*** (0.007)	0.459*** (0.008)	0.436*** (0.011)	0.435*** (0.014)
Norte	0.145*** (0.015)	0.173*** (0.014)	0.178*** (0.012)	0.190*** (0.013)	0.153*** (0.017)	0.108*** (0.021)	0.083*** (0.027)
Sudeste	0.270*** (0.009)	0.294*** (0.007)	0.312*** (0.007)	0.317*** (0.007)	0.324*** (0.009)	0.289*** (0.012)	0.274*** (0.017)

Tabela 15 – Resultados da regressão quantílica para gerente: dados empilhados (2017)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.320*** (0.01)	0.333*** (0.008)	0.310*** (0.008)	0.280*** (0.009)	0.250*** (0.010)	0.179*** (0.015)	0.127*** (0.018)
Centro Oeste	0.187*** (0.013)	0.236*** (0.013)	0.265*** (0.01)	0.270*** (0.010)	0.273*** (0.015)	0.230*** (0.020)	0.201*** (0.021)
Agrícola	-0.056** (0.026)	-0.034* (0.02)	0.020 (0.015)	0.025* (0.015)	-0.014 (0.017)	-0.092*** (0.027)	-0.103*** (0.030)
Industria moderna	0.172*** (0.012)	0.212*** (0.012)	0.235*** (0.011)	0.261*** (0.010)	0.207*** (0.010)	0.140*** (0.013)	0.091*** (0.016)
Serviços produtivos	0.025*** (0.010)	0.057*** (0.009)	0.111*** (0.009)	0.175*** (0.010)	0.214*** (0.010)	0.211*** (0.015)	0.175*** (0.015)
Construção civil	0.153*** (0.018)	0.187*** (0.015)	0.203*** (0.011)	0.177*** (0.012)	0.105*** (0.015)	0.012 (0.018)	-0.039* (0.024)
Serviços pessoais	-0.047*** (0.014)	-0.046*** (0.011)	-0.064*** (0.01)	-0.120*** (0.010)	-0.198*** (0.012)	-0.271*** (0.018)	-0.323*** (0.026)
Administração pública	-0.422*** (0.012)	-0.437*** (0.011)	-0.440*** (0.011)	-0.487*** (0.012)	-0.527*** (0.015)	-0.496*** (0.019)	-0.488*** (0.018)
Serviços sociais	-0.107*** (0.012)	-0.088*** (0.013)	-0.071*** (0.011)	-0.092*** (0.010)	-0.130*** (0.013)	-0.142*** (0.016)	-0.143*** (0.020)
Outros	0.324*** (0.062)	0.345*** (0.043)	0.457*** (0.046)	0.581*** (0.034)	0.633*** (0.047)	0.633*** (0.057)	0.576*** (0.053)
Industria tradicional	-0.024** (0.012)	-0.016* (0.010)	-0.024*** (0.009)	-0.044*** (0.010)	-0.078*** (0.011)	-0.105*** (0.016)	-0.109*** (0.022)
Constante	0.871*** (0.056)	0.844*** (0.050)	0.937*** (0.040)	1.011*** (0.041)	1.217*** (0.056)	1.502*** (0.078)	1.760*** (0.093)
Número de observações	79746	79746	79746	79746	79746	79746	79746

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2017

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 16 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.188*** (0.016)	-0.227*** (0.012)	-0.270*** (0.011)	-0.361*** (0.011)	-0.465*** (0.012)	-0.445*** (0.018)	-0.465*** (0.019)
Idade	0.042*** (0.008)	0.037*** (0.006)	0.065*** (0.004)	0.084*** (0.004)	0.081*** (0.005)	0.087*** (0.007)	0.087*** (0.008)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.036*** (0.004)	0.033*** (0.003)	0.035*** (0.002)	0.027*** (0.002)	0.030*** (0.002)	0.0189*** (0.003)	0.012*** (0.004)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.337*** (0.025)	-0.419*** (0.021)	-0.564*** (0.020)	-0.622*** (0.024)	-0.611*** (0.025)	-0.526*** (0.048)	-0.421*** (0.067)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.218*** (0.020)	-0.269*** (0.018)	-0.291*** (0.017)	-0.428*** (0.017)	-0.479*** (0.022)	-0.472*** (0.030)	-0.416*** (0.043)
Ensino Superior completo ou mais	0.515*** (0.019)	0.636*** (0.015)	0.795*** (0.013)	0.861*** (0.012)	0.863*** (0.013)	0.804*** (0.018)	0.730*** (0.021)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.724*** (0.026)	0.688*** (0.021)	0.585*** (0.02)	0.488*** (0.016)	0.388*** (0.016)	0.296*** (0.021)	0.229*** (0.026)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.903*** (0.025)	0.824*** (0.019)	0.671*** (0.016)	0.453*** (0.013)	0.312*** (0.014)	0.242*** (0.018)	0.208*** (0.023)
Norte	0.322*** (0.033)	0.280*** (0.021)	0.226*** (0.020)	0.233*** (0.026)	0.210*** (0.022)	0.178*** (0.041)	0.152*** (0.047)
Sudeste	0.551*** (0.019)	0.581*** (0.015)	0.594*** (0.015)	0.522*** (0.014)	0.507*** (0.015)	0.526*** (0.024)	0.527*** (0.026)

Tabela 16 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2003)

(continuação)

	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.438*** (0.030)	0.467*** (0.026)	0.452*** (0.018)	0.399*** (0.018)	0.380*** (0.019)	0.349*** (0.028)	0.267*** (0.031)
Centro Oeste	0.378*** (0.027)	0.394*** (0.022)	0.412*** (0.022)	0.443*** (0.024)	0.562*** (0.029)	0.733*** (0.031)	0.686*** (0.038)
Agrícola	-0.086 (0.088)	-0.067 (0.099)	0.131*** (0.049)	0.030 (0.062)	-0.123** (0.055)	-0.303*** (0.068)	-0.163 (0.106)
Industria moderna	0.337*** (0.044)	0.458*** (0.041)	0.629*** (0.035)	0.702*** (0.034)	0.475*** (0.031)	0.245*** (0.030)	0.237*** (0.031)
Serviços produtivos	0.246*** (0.039)	0.412*** (0.033)	0.621*** (0.029)	0.691*** (0.029)	0.501*** (0.028)	0.284*** (0.025)	0.257*** (0.024)
Construção civil	-0.158 (0.120)	-0.0652 (0.067)	0.0237 (0.075)	-0.0125 (0.068)	-0.0393 (0.056)	-0.137*** (0.044)	-0.164** (0.066)
Serviços pessoais	-0.114* (0.060)	-0.0987* (0.053)	-0.227*** (0.037)	-0.326*** (0.045)	-0.497*** (0.079)	-0.463*** (0.074)	-0.297*** (0.093)
Administração pública	-0.505*** (0.027)	-0.531*** (0.023)	-0.575*** (0.021)	-0.645*** (0.023)	-0.784*** (0.028)	-0.932*** (0.030)	-0.891*** (0.033)
Serviços sociais	-0.343*** (0.023)	-0.348*** (0.020)	-0.413*** (0.020)	-0.558*** (0.022)	-0.758*** (0.028)	-0.813*** (0.029)	-0.679*** (0.029)
Outros	0.391 (0.307)	0.379* (0.200)	0.519*** (0.126)	0.638*** (0.114)	0.464*** (0.094)	0.338** (0.135)	0.323*** (0.115)
Industria tradicional	0.063 (0.059)	0.175*** (0.039)	0.209*** (0.034)	0.251*** (0.033)	0.178*** (0.035)	0.044 (0.031)	0.069** (0.032)
Constante	-0.365** (0.157)	-0.049 (0.114)	-0.161** (0.078)	0.227*** (0.079)	1.097*** (0.096)	1.680*** (0.135)	2.026*** (0.188)
Número de observações	48975	48975	48975	48975	48975	48975	48975

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2003

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 17 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2010)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.160*** (0.012)	-0.198*** (0.008)	-0.259*** (0.008)	-0.339*** (0.009)	-0.436*** (0.011)	-0.479*** (0.013)	-0.501*** (0.014)
Idade	0.043*** (0.005)	0.045*** (0.004)	0.058*** (0.003)	0.073*** (0.003)	0.085*** (0.004)	0.097*** (0.005)	0.098*** (0.006)
Idade ²	-0.000** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.019*** (0.002)	0.026*** (0.002)	0.030*** (0.001)	0.026*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.008*** (0.002)	0.003 (0.002)
Tempo no emprego ²	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.211*** (0.026)	-0.268*** (0.023)	-0.372*** (0.019)	-0.441*** (0.020)	-0.520*** (0.025)	-0.482*** (0.037)	-0.417*** (0.049)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.097*** (0.017)	-0.150*** (0.017)	-0.224*** (0.013)	-0.276*** (0.018)	-0.272*** (0.020)	-0.247*** (0.023)	-0.245*** (0.040)
Ensino Superior completo ou mais	0.446*** (0.013)	0.536*** (0.011)	0.635*** (0.008)	0.704*** (0.008)	0.730*** (0.010)	0.738*** (0.014)	0.731*** (0.017)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.656*** (0.026)	0.656*** (0.018)	0.645*** (0.014)	0.627*** (0.015)	0.506*** (0.015)	0.370*** (0.017)	0.334*** (0.019)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.740*** (0.022)	0.775*** (0.015)	0.731*** (0.014)	0.601*** (0.012)	0.417*** (0.012)	0.274*** (0.015)	0.232*** (0.018)
Norte	0.248*** (0.021)	0.238*** (0.015)	0.188*** (0.013)	0.161*** (0.016)	0.155*** (0.018)	0.124*** (0.025)	0.041 (0.032)
Sudeste	0.440*** (0.013)	0.502*** (0.011)	0.539*** (0.010)	0.488*** (0.010)	0.411*** (0.013)	0.354*** (0.016)	0.324*** (0.020)

Tabela 17 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2010)

(continuação)

	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.339*** (0.017)	0.371*** (0.015)	0.327*** (0.013)	0.285*** (0.013)	0.212*** (0.016)	0.136*** (0.019)	0.066*** (0.024)
Centro Oeste	0.329*** (0.024)	0.380*** (0.021)	0.365*** (0.017)	0.317*** (0.022)	0.294*** (0.024)	0.276*** (0.037)	0.248*** (0.032)
Agrícola	-0.122* (0.070)	-0.136** (0.064)	-0.128** (0.062)	-0.131** (0.062)	-0.240*** (0.076)	-0.119 (0.075)	-0.0864 (0.094)
Industria moderna	0.444*** (0.041)	0.492*** (0.031)	0.593*** (0.028)	0.713*** (0.024)	0.432*** (0.023)	0.284*** (0.021)	0.251*** (0.024)
Serviços produtivos	0.0870*** (0.033)	0.261*** (0.037)	0.531*** (0.025)	0.684*** (0.024)	0.433*** (0.025)	0.305*** (0.019)	0.272*** (0.021)
Construção civil	-0.130* (0.072)	0.063 (0.051)	0.052* (0.028)	0.059 (0.037)	-0.090* (0.050)	-0.046 (0.054)	0.032 (0.051)
Serviços pessoais	-0.178*** (0.060)	-0.213*** (0.051)	-0.256*** (0.036)	-0.352*** (0.046)	-0.494*** (0.049)	-0.402*** (0.063)	-0.419*** (0.080)
Administração pública	-0.347*** (0.026)	-0.440*** (0.020)	-0.554*** (0.017)	-0.686*** (0.020)	-0.965*** (0.023)	-1.038*** (0.021)	-0.986*** (0.025)
Serviços sociais	-0.237*** (0.025)	-0.339*** (0.020)	-0.484*** (0.017)	-0.656*** (0.018)	-0.928*** (0.022)	-0.921*** (0.022)	-0.772*** (0.025)
Outros	0.759*** (0.159)	0.781*** (0.131)	0.976*** (0.122)	0.991*** (0.065)	0.649*** (0.045)	0.425*** (0.053)	0.357*** (0.058)
Industria tradicional	-0.044 (0.042)	0.022 (0.039)	0.059** (0.026)	0.179*** (0.037)	0.224*** (0.031)	0.182*** (0.028)	0.180*** (0.034)
Constante	0.021 (0.104)	0.115 (0.084)	0.243*** (0.064)	0.611*** (0.064)	1.324*** (0.085)	1.711*** (0.097)	1.984*** (0.143)
Número de observações	71337	71337	71337	71337	71337	71337	71337

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2010

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 18 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Mulher	-0.166*** (0.011)	-0.199*** (0.009)	-0.255*** (0.007)	-0.317*** (0.007)	-0.389*** (0.009)	-0.418*** (0.011)	-0.397*** (0.013)
Idade	0.040*** (0.004)	0.047*** (0.004)	0.056*** (0.003)	0.075*** (0.002)	0.093*** (0.004)	0.097*** (0.004)	0.106*** (0.006)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.029*** (0.002)	0.031*** (0.002)	0.032*** (0.001)	0.025*** (0.001)	0.019*** (0.001)	0.014*** (0.002)	0.009*** (0.002)
Tempo no emprego ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000132* (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.188*** (0.028)	-0.237*** (0.023)	-0.328*** (0.026)	-0.423*** (0.024)	-0.463*** (0.031)	-0.463*** (0.044)	-0.442*** (0.061)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.096*** (0.021)	-0.112*** (0.017)	-0.144*** (0.016)	-0.088*** (0.016)	-0.002 (0.024)	0.016 (0.020)	-0.110*** (0.030)
Ensino Superior completo ou mais	0.410*** (0.011)	0.510*** (0.009)	0.635*** (0.008)	0.737*** (0.008)	0.782*** (0.011)	0.807*** (0.015)	0.781*** (0.017)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.582*** (0.018)	0.641*** (0.014)	0.693*** (0.013)	0.654*** (0.012)	0.526*** (0.012)	0.425*** (0.015)	0.371*** (0.016)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.693*** (0.016)	0.736*** (0.013)	0.747*** (0.011)	0.628*** (0.010)	0.454*** (0.011)	0.367*** (0.013)	0.334*** (0.016)
Norte	0.124*** (0.016)	0.103*** (0.013)	0.091*** (0.012)	0.073*** (0.013)	-0.027 (0.02)	-0.063** (0.027)	-0.065 (0.041)
Sudeste	0.373*** (0.011)	0.404*** (0.009)	0.434*** (0.009)	0.421*** (0.008)	0.302*** (0.011)	0.247*** (0.016)	0.237*** (0.019)

Tabela 18 – Resultados da regressão quantílica para diretor: dados empilhados (2017)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.282*** (0.015)	0.269*** (0.012)	0.254*** (0.013)	0.246*** (0.013)	0.144*** (0.014)	0.0346* (0.020)	-0.013 (0.021)
Centro Oeste	0.226*** (0.019)	0.219*** (0.017)	0.210*** (0.018)	0.197*** (0.016)	0.109*** (0.019)	0.079** (0.034)	0.095*** (0.031)
Agrícola	-0.336*** (0.121)	-0.247*** (0.064)	-0.158*** (0.053)	-0.212*** (0.065)	-0.335*** (0.066)	-0.201*** (0.046)	-0.171** (0.075)
Industria moderna	0.287*** (0.038)	0.347*** (0.028)	0.458*** (0.027)	0.471*** (0.023)	0.197*** (0.023)	0.096*** (0.020)	0.095*** (0.025)
Serviços produtivos	0.144*** (0.030)	0.279*** (0.022)	0.569*** (0.022)	0.563*** (0.019)	0.286*** (0.019)	0.199*** (0.015)	0.197*** (0.018)
Construção civil	-0.024 (0.044)	-0.089** (0.042)	-0.103** (0.043)	-0.186*** (0.037)	-0.341*** (0.043)	-0.321*** (0.045)	-0.246*** (0.048)
Serviços pessoais	-0.066* (0.035)	-0.082** (0.032)	-0.238*** (0.023)	-0.446*** (0.029)	-0.734*** (0.041)	-0.671*** (0.051)	-0.508*** (0.064)
Administração pública	-0.509*** (0.024)	-0.603*** (0.016)	-0.746*** (0.016)	-0.911*** (0.017)	-1.148*** (0.020)	-1.101*** (0.019)	-1.024*** (0.022)
Serviços sociais	-0.304*** (0.021)	-0.416*** (0.015)	-0.545*** (0.015)	-0.746*** (0.017)	-0.992*** (0.020)	-0.868*** (0.017)	-0.699*** (0.019)
Outros	0.599*** (0.069)	0.576*** (0.086)	0.817*** (0.092)	0.941*** (0.059)	0.664*** (0.056)	0.510*** (0.052)	0.501*** (0.08)
Industria tradicional	-0.018 (0.039)	0.012 (0.035)	0.01 (0.033)	0.047 (0.031)	-0.060** (0.027)	-0.030 (0.033)	0.0009 (0.029)
Constante	0.433*** (0.097)	0.403*** (0.089)	0.545*** (0.071)	0.792*** (0.052)	1.274*** (0.080)	1.679*** (0.095)	1.733*** (0.135)
Número de observações	78771	78771	78771	78771	78771	78771	78771

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2017

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 19 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.045*** (0.007)	0.054*** (0.006)	0.069*** (0.005)	0.079*** (0.005)	0.088*** (0.005)	0.102*** (0.007)	0.095*** (0.011)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.042*** (0.003)	0.045*** (0.003)	0.043*** (0.003)	0.039*** (0.002)	0.035*** (0.002)	0.024*** (0.003)	0.018*** (0.005)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000* (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.325*** (0.019)	-0.390*** (0.017)	-0.469*** (0.015)	-0.567*** (0.015)	-0.651*** (0.016)	-0.723*** (0.024)	-0.787*** (0.032)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.215*** (0.017)	-0.250*** (0.017)	-0.313*** (0.014)	-0.397*** (0.013)	-0.465*** (0.015)	-0.507*** (0.024)	-0.553*** (0.033)
Ensino Superior completo ou mais	0.608*** (0.025)	0.690*** (0.024)	0.773*** (0.019)	0.821*** (0.016)	0.840*** (0.017)	0.793*** (0.023)	0.739*** (0.025)
Ocupações integradas	-0.174*** (0.015)	-0.183*** (0.016)	-0.152*** (0.013)	-0.120*** (0.012)	-0.121*** (0.012)	-0.087*** (0.016)	-0.058*** (0.022)
Ocupações femininas	-0.191*** (0.038)	-0.218*** (0.034)	-0.227*** (0.028)	-0.157*** (0.027)	-0.171*** (0.026)	-0.225*** (0.036)	-0.269*** (0.044)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.261*** (0.020)	0.265*** (0.017)	0.293*** (0.015)	0.315*** (0.015)	0.320*** (0.014)	0.326*** (0.019)	0.291*** (0.025)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.393*** (0.021)	0.397*** (0.021)	0.437*** (0.016)	0.460*** (0.017)	0.452*** (0.018)	0.443*** (0.022)	0.391*** (0.026)
Norte	0.291*** (0.037)	0.276*** (0.029)	0.299*** (0.036)	0.361*** (0.033)	0.353*** (0.036)	0.219*** (0.044)	0.117** (0.052)
Sudeste	0.359*** (0.018)	0.358*** (0.019)	0.333*** (0.018)	0.363*** (0.016)	0.321*** (0.020)	0.253*** (0.029)	0.244*** (0.035)

Tabela 19 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2003)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.391*** (0.023)	0.367*** (0.022)	0.331*** (0.021)	0.313*** (0.021)	0.259*** (0.023)	0.184*** (0.032)	0.142*** (0.039)
Centro Oeste	0.296*** (0.034)	0.353*** (0.030)	0.373*** (0.024)	0.425*** (0.026)	0.422*** (0.027)	0.374*** (0.040)	0.390*** (0.066)
Agrícola	-0.206*** (0.032)	-0.189*** (0.029)	-0.122*** (0.028)	-0.168*** (0.024)	-0.221*** (0.028)	-0.254*** (0.035)	-0.245*** (0.047)
Industria moderna	0.313*** (0.029)	0.350*** (0.020)	0.387*** (0.021)	0.365*** (0.018)	0.329*** (0.018)	0.221*** (0.023)	0.224*** (0.032)
Serviços produtivos	0.167*** (0.024)	0.250*** (0.021)	0.326*** (0.020)	0.374*** (0.020)	0.436*** (0.023)	0.393*** (0.025)	0.346*** (0.031)
Construção civil	0.003 (0.031)	0.085** (0.038)	0.156*** (0.025)	0.177*** (0.021)	0.131*** (0.023)	-0.010 (0.031)	-0.021 (0.046)
Serviços pessoais	-0.055** (0.026)	-0.074*** (0.025)	-0.127*** (0.024)	-0.161*** (0.027)	-0.188*** (0.029)	-0.256*** (0.045)	-0.262*** (0.064)
Administração pública	-0.500*** (0.028)	-0.597*** (0.033)	-0.585*** (0.032)	-0.520*** (0.024)	-0.416*** (0.029)	-0.327*** (0.036)	-0.194*** (0.049)
Serviços sociais	-0.046 (0.035)	-0.050* (0.030)	-0.050* (0.030)	-0.026 (0.024)	-0.013 (0.026)	-0.004 (0.028)	0.056 (0.048)
Outros	0.198** (0.082)	0.115* (0.065)	0.249*** (0.047)	0.262*** (0.066)	0.299*** (0.079)	0.349*** (0.106)	0.453** (0.181)
Industria tradicional	0.009 (0.025)	0.058** (0.026)	0.071*** (0.023)	0.080*** (0.019)	0.064*** (0.022)	0.043 (0.034)	0.067* (0.037)
Constante	0.049 (0.137)	0.027 (0.116)	0.009 (0.105)	0.186* (0.099)	0.503*** (0.105)	0.765*** (0.144)	1.238*** (0.220)
Número de observações	27709	27709	27709	27709	27709	27709	27709

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 20 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: mulher (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.034*** (0.007)	0.029*** (0.006)	0.037*** (0.006)	0.042*** (0.006)	0.057*** (0.007)	0.066*** (0.010)	0.067*** (0.012)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.046*** (0.005)	0.049*** (0.004)	0.050*** (0.003)	0.045*** (0.003)	0.038*** (0.003)	0.023*** (0.005)	0.021*** (0.006)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.363*** (0.027)	-0.379*** (0.030)	-0.490*** (0.027)	-0.608*** (0.028)	-0.696*** (0.027)	-0.737*** (0.042)	-0.681*** (0.077)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.247*** (0.022)	-0.264*** (0.022)	-0.334*** (0.020)	-0.398*** (0.019)	-0.504*** (0.025)	-0.548*** (0.034)	-0.537*** (0.046)
Ensino Superior completo ou mais	0.434*** (0.026)	0.482*** (0.033)	0.501*** (0.022)	0.557*** (0.019)	0.614*** (0.025)	0.633*** (0.032)	0.651*** (0.035)
Ocupações integradas	-0.062** (0.025)	-0.105*** (0.023)	-0.133*** (0.021)	-0.107*** (0.021)	-0.154*** (0.021)	-0.144*** (0.029)	-0.124*** (0.038)
Ocupações femininas	-0.022 (0.033)	-0.086*** (0.030)	-0.075*** (0.023)	-0.142*** (0.026)	-0.225*** (0.033)	-0.317*** (0.038)	-0.360*** (0.046)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.233*** (0.025)	0.245*** (0.028)	0.243*** (0.021)	0.292*** (0.021)	0.375*** (0.026)	0.387*** (0.036)	0.322*** (0.039)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.351*** (0.031)	0.316*** (0.027)	0.312*** (0.026)	0.396*** (0.025)	0.501*** (0.026)	0.504*** (0.037)	0.456*** (0.043)
Norte	0.502*** (0.066)	0.498*** (0.049)	0.499*** (0.040)	0.613*** (0.045)	0.632*** (0.047)	0.569*** (0.058)	0.562*** (0.079)
Sudeste	0.504*** (0.032)	0.460*** (0.026)	0.407*** (0.024)	0.420*** (0.023)	0.416*** (0.026)	0.451*** (0.032)	0.446*** (0.049)

Tabela 20 – Resultados da regressão quantílica para gerente: mulher (2003)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.483*** (0.036)	0.430*** (0.031)	0.385*** (0.027)	0.304*** (0.027)	0.235*** (0.032)	0.280*** (0.043)	0.298*** (0.064)
Centro Oeste	0.445*** (0.046)	0.377*** (0.045)	0.504*** (0.044)	0.562*** (0.034)	0.686*** (0.044)	0.872*** (0.053)	0.886*** (0.075)
Agrícola	0.018 (0.043)	-0.094* (0.055)	-0.106 (0.073)	-0.170** (0.067)	-0.201** (0.096)	-0.337*** (0.094)	-0.381*** (0.118)
Industria moderna	0.222*** (0.042)	0.265*** (0.046)	0.279*** (0.036)	0.382*** (0.038)	0.330*** (0.043)	0.300*** (0.057)	0.277*** (0.080)
Serviços produtivos	0.195*** (0.035)	0.257*** (0.027)	0.397*** (0.032)	0.499*** (0.025)	0.465*** (0.026)	0.407*** (0.038)	0.454*** (0.047)
Construção civil	0.071 (0.125)	0.129 (0.125)	0.203** (0.080)	0.118* (0.062)	0.071 (0.081)	-0.194* (0.100)	-0.191 (0.118)
Serviços pessoais	0.096*** (0.033)	0.025 (0.035)	0.030 (0.030)	0.003 (0.031)	-0.065** (0.032)	-0.198*** (0.045)	-0.273*** (0.070)
Administração pública	-0.365*** (0.040)	-0.368*** (0.037)	-0.481*** (0.030)	-0.500*** (0.031)	-0.592*** (0.036)	-0.597*** (0.044)	-0.564*** (0.054)
Serviços sociais	-0.112*** (0.032)	-0.066** (0.033)	0.011 (0.025)	0.075*** (0.023)	0.006 (0.033)	0.004 (0.040)	-0.001 (0.046)
Outros	-0.202 (0.244)	-0.167 (0.368)	0.280 (0.344)	0.364** (0.184)	0.193 (0.233)	0.261 (0.348)	0.280 (0.315)
Industria tradicional	-0.030 (0.031)	-0.035 (0.038)	-0.058** (0.023)	-0.028 (0.027)	-0.034 (0.035)	-0.069 (0.045)	-0.065 (0.069)
Constante	-0.007 (0.151)	0.359*** (0.128)	0.523*** (0.119)	0.741*** (0.114)	0.923*** (0.147)	1.209*** (0.187)	1.417*** (0.245)
Número de observações	14536	14536	14536	14536	14536	14536	14536

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 21 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.039*** (0.004)	0.045*** (0.003)	0.048*** (0.003)	0.055*** (0.003)	0.061*** (0.003)	0.062*** (0.005)	0.069*** (0.006)
Idade ²	0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.0211*** (0.001)	0.022*** (0.001)	0.025*** (0.001)	0.025*** (0.001)	0.022*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.015*** (0.003)
Tempo no emprego ²	-0.000* (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.131*** (0.019)	-0.167*** (0.014)	-0.187*** (0.013)	-0.235*** (0.013)	-0.310*** (0.014)	-0.344*** (0.020)	-0.421*** (0.023)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.116*** (0.013)	-0.122*** (0.010)	-0.141*** (0.010)	-0.173*** (0.010)	-0.226*** (0.010)	-0.268*** (0.016)	-0.287*** (0.023)
Ensino Superior completo ou mais	0.358*** (0.011)	0.472*** (0.010)	0.640*** (0.009)	0.764*** (0.010)	0.852*** (0.012)	0.866*** (0.015)	0.840*** (0.018)
Ocupações integradas	-0.105*** (0.008)	-0.117*** (0.007)	-0.122*** (0.007)	-0.123*** (0.008)	-0.104*** (0.010)	-0.085*** (0.012)	-0.062*** (0.017)
Ocupações femininas	-0.189*** (0.022)	-0.225*** (0.020)	-0.240*** (0.016)	-0.256*** (0.018)	-0.321*** (0.023)	-0.300*** (0.026)	-0.239*** (0.040)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.241*** (0.011)	0.255*** (0.009)	0.273*** (0.009)	0.302*** (0.009)	0.331*** (0.009)	0.304*** (0.013)	0.277*** (0.019)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.404*** (0.014)	0.405*** (0.011)	0.433*** (0.009)	0.457*** (0.01)	0.453*** (0.01)	0.428*** (0.012)	0.426*** (0.017)
Norte	0.143*** (0.025)	0.147*** (0.019)	0.158*** (0.019)	0.167*** (0.017)	0.151*** (0.021)	0.0917*** (0.026)	0.0516 (0.035)
Sudeste	0.267*** (0.011)	0.295*** (0.009)	0.301*** (0.009)	0.297*** (0.01)	0.295*** (0.013)	0.242*** (0.017)	0.219*** (0.024)

Tabela 21 – Resultados da regressão quantílica para gerentes: homem (2017)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.314*** (0.014)	0.325*** (0.012)	0.304*** (0.011)	0.268*** (0.012)	0.229*** (0.015)	0.163*** (0.019)	0.111*** (0.026)
Centro Oeste	0.190*** (0.018)	0.243*** (0.017)	0.265*** (0.013)	0.259*** (0.015)	0.260*** (0.019)	0.208*** (0.024)	0.169*** (0.029)
Agrícola	-0.047 (0.03)	-0.039* (0.021)	-0.010 (0.015)	0.009 (0.019)	-0.015 (0.021)	-0.096*** (0.025)	-0.126*** (0.037)
Industria moderna	0.193*** (0.015)	0.203*** (0.012)	0.226*** (0.013)	0.243*** (0.011)	0.192*** (0.013)	0.132*** (0.016)	0.070*** (0.021)
Serviços produtivos	0.051*** (0.015)	0.075*** (0.012)	0.141*** (0.011)	0.191*** (0.011)	0.230*** (0.015)	0.204*** (0.018)	0.164*** (0.026)
Construção civil	0.149*** (0.018)	0.171*** (0.016)	0.168*** (0.012)	0.155*** (0.012)	0.093*** (0.014)	0.010 (0.019)	-0.046* (0.025)
Serviços pessoais	-0.084*** (0.019)	-0.078*** (0.016)	-0.092*** (0.014)	-0.120*** (0.016)	-0.174*** (0.018)	-0.239*** (0.021)	-0.317*** (0.032)
Administração pública	-0.449*** (0.02)	-0.463*** (0.02)	-0.490*** (0.016)	-0.488*** (0.019)	-0.442*** (0.025)	-0.410*** (0.033)	-0.407*** (0.042)
Serviços sociais	-0.062*** (0.019)	-0.056*** (0.021)	-0.019 (0.018)	0.001 (0.019)	-0.002 (0.019)	-0.017 (0.027)	-0.022 (0.034)
Outros	0.313*** (0.052)	0.311*** (0.064)	0.493*** (0.06)	0.540*** (0.034)	0.606*** (0.044)	0.566*** (0.054)	0.497*** (0.084)
Industria tradicional	-0.010 (0.017)	-0.007 (0.014)	-0.038*** (0.013)	-0.041*** (0.015)	-0.057*** (0.015)	-0.094*** (0.019)	-0.131*** (0.03)
Constante	0.760*** (0.074)	0.725*** (0.061)	0.814*** (0.053)	0.938*** (0.065)	1.156*** (0.073)	1.570*** (0.094)	1.719*** (0.125)
Número de observações	46537	46537	46537	46537	46537	46537	46537

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 22 – Resultados da regressão quantílica para gerente: mulher (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.021*** (0.004)	0.023*** (0.003)	0.030*** (0.003)	0.042*** (0.003)	0.050*** (0.004)	0.064*** (0.006)	0.069*** (0.008)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.029*** (0.002)	0.032*** (0.002)	0.035*** (0.002)	0.037*** (0.002)	0.028*** (0.002)	0.015*** (0.002)	0.018*** (0.003)
Tempo no emprego ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.231*** (0.023)	-0.248*** (0.022)	-0.284*** (0.02)	-0.359*** (0.02)	-0.425*** (0.036)	-0.429*** (0.051)	-0.374*** (0.066)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.118*** (0.014)	-0.144*** (0.015)	-0.168*** (0.012)	-0.223*** (0.014)	-0.248*** (0.025)	-0.246*** (0.029)	-0.269*** (0.043)
Ensino Superior completo ou mais	0.283*** (0.012)	0.378*** (0.010)	0.540*** (0.009)	0.657*** (0.010)	0.723*** (0.011)	0.735*** (0.016)	0.729*** (0.022)
Ocupações integradas	-0.031*** (0.011)	-0.064*** (0.009)	-0.097*** (0.009)	-0.119*** (0.010)	-0.143*** (0.013)	-0.120*** (0.015)	-0.091*** (0.020)
Ocupações femininas	-0.040*** (0.015)	-0.078*** (0.014)	-0.086*** (0.011)	-0.164*** (0.013)	-0.278*** (0.016)	-0.346*** (0.02)	-0.327*** (0.028)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.196*** (0.011)	0.202*** (0.011)	0.215*** (0.01)	0.246*** (0.011)	0.288*** (0.014)	0.353*** (0.018)	0.360*** (0.025)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.278*** (0.013)	0.299*** (0.013)	0.317*** (0.012)	0.380*** (0.013)	0.452*** (0.014)	0.491*** (0.018)	0.464*** (0.023)
Norte	0.147*** (0.021)	0.166*** (0.019)	0.191*** (0.018)	0.219*** (0.021)	0.150*** (0.024)	0.107*** (0.029)	0.111** (0.047)
Sudeste	0.266*** (0.014)	0.281*** (0.012)	0.319*** (0.01)	0.332*** (0.012)	0.353*** (0.014)	0.342*** (0.02)	0.339*** (0.027)

Tabela 22 – Resultados da regressão quantílica para gerente: mulher (2017)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.319*** (0.017)	0.319*** (0.013)	0.314*** (0.011)	0.299*** (0.013)	0.276*** (0.015)	0.218*** (0.021)	0.171*** (0.028)
Centro Oeste	0.173*** (0.017)	0.201*** (0.019)	0.255*** (0.016)	0.272*** (0.02)	0.266*** (0.022)	0.253*** (0.028)	0.175*** (0.031)
Agrícola	-0.219*** (0.071)	-0.176*** (0.066)	-0.110** (0.05)	-0.0835* (0.05)	-0.0346 (0.049)	-0.0727 (0.092)	-0.000417 (0.095)
Industria moderna	0.083*** (0.023)	0.087*** (0.024)	0.138*** (0.021)	0.156*** (0.022)	0.165*** (0.026)	0.114*** (0.027)	0.105** (0.044)
Serviços produtivos	0.050*** (0.014)	0.076*** (0.014)	0.128*** (0.012)	0.177*** (0.013)	0.195*** (0.014)	0.205*** (0.021)	0.176*** (0.026)
Construção civil	0.021 (0.052)	0.027 (0.033)	0.02 (0.039)	0.085* (0.045)	0.048 (0.073)	0.039 (0.066)	0.029 (0.074)
Serviços pessoais	0.015 (0.016)	0.009 (0.013)	-0.006 (0.013)	-0.089*** (0.013)	-0.163*** (0.018)	-0.247*** (0.026)	-0.303*** (0.037)
Administração pública	-0.324*** (0.019)	-0.343*** (0.02)	-0.304*** (0.018)	-0.359*** (0.018)	-0.395*** (0.019)	-0.365*** (0.029)	-0.350*** (0.037)
Serviços sociais	-0.065*** (0.016)	-0.054*** (0.015)	-0.021* (0.012)	-0.042*** (0.012)	-0.043*** (0.015)	-0.042** (0.02)	-0.052* (0.027)
Outros	0.103 (0.138)	0.207 (0.167)	0.389*** (0.097)	0.505*** (0.114)	0.652*** (0.181)	0.799*** (0.122)	0.632*** (0.220)
Industria tradicional	-0.047*** (0.018)	-0.062*** (0.013)	-0.052*** (0.012)	-0.081*** (0.016)	-0.124*** (0.021)	-0.112*** (0.028)	-0.098** (0.046)
Constante	1.044*** (0.084)	1.096*** (0.069)	1.098*** (0.062)	1.096*** (0.067)	1.268*** (0.082)	1.372*** (0.118)	1.499*** (0.153)
Número de observações	33209	33209	33209	33209	33209	33209	33209

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 23 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.069*** (0.009)	0.065*** (0.009)	0.087*** (0.005)	0.112*** (0.007)	0.135*** (0.006)	0.140*** (0.008)	0.144*** (0.009)
Idade ²	-0.001*** (0.000)						
Tempo no emprego	0.030*** (0.006)	0.029*** (0.004)	0.032*** (0.002)	0.021*** (0.003)	0.014*** (0.003)	0.005 (0.003)	0.004 (0.004)
Tempo no emprego ²	-0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000* (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.419*** (0.040)	-0.487*** (0.041)	-0.591*** (0.029)	-0.620*** (0.027)	-0.644*** (0.040)	-0.576*** (0.065)	-0.387*** (0.072)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.254*** (0.034)	-0.298*** (0.027)	-0.304*** (0.026)	-0.379*** (0.023)	-0.532*** (0.026)	-0.576*** (0.047)	-0.505*** (0.058)
Ensino Superior completo ou mais	0.638*** (0.034)	0.757*** (0.023)	0.901*** (0.020)	1.033*** (0.018)	1.015*** (0.020)	0.797*** (0.026)	0.648*** (0.026)
Ocupações integradas	-0.140*** (0.029)	-0.100*** (0.025)	-0.036* (0.020)	0.038** (0.016)	0.037** (0.015)	0.018 (0.018)	0.041 (0.028)
Ocupações femininas	-0.359*** (0.054)	-0.401*** (0.039)	-0.579*** (0.036)	-0.661*** (0.035)	-0.626*** (0.033)	-0.572*** (0.043)	-0.542*** (0.051)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.791*** (0.040)	0.775*** (0.030)	0.652*** (0.025)	0.526*** (0.023)	0.362*** (0.021)	0.239*** (0.020)	0.182*** (0.024)
Empresa com 250 ou mais empregados	1.096*** (0.041)	0.997*** (0.025)	0.804*** (0.026)	0.583*** (0.024)	0.419*** (0.021)	0.332*** (0.019)	0.275*** (0.022)
Norte	0.312*** (0.032)	0.233*** (0.033)	0.181*** (0.030)	0.115*** (0.031)	0.079*** (0.031)	0.099* (0.052)	-0.038 (0.061)
Sudeste	0.494*** (0.034)	0.518*** (0.025)	0.523*** (0.024)	0.486*** (0.021)	0.513*** (0.025)	0.527*** (0.029)	0.443*** (0.041)

Tabela 23 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2003)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.327*** (0.049)	0.339*** (0.034)	0.309*** (0.031)	0.284*** (0.028)	0.312*** (0.029)	0.290*** (0.034)	0.195*** (0.047)
Centro Oeste	0.425*** (0.040)	0.416*** (0.035)	0.359*** (0.032)	0.341*** (0.039)	0.377*** (0.037)	0.406*** (0.044)	0.297*** (0.052)
Agrícola	0.035 (0.145)	-0.089 (0.103)	0.006 (0.072)	-0.043 (0.072)	-0.213*** (0.070)	-0.239** (0.104)	-0.183* (0.102)
Industria moderna	0.392*** (0.049)	0.470*** (0.042)	0.586*** (0.034)	0.520*** (0.032)	0.299*** (0.030)	0.174*** (0.027)	0.140*** (0.029)
Serviços produtivos	0.337*** (0.052)	0.456*** (0.036)	0.592*** (0.028)	0.527*** (0.026)	0.331*** (0.028)	0.208*** (0.026)	0.191*** (0.025)
Construção civil	-0.095 (0.155)	-0.044 (0.093)	-0.048 (0.068)	-0.160*** (0.051)	-0.129*** (0.048)	-0.132*** (0.045)	-0.191*** (0.058)
Serviços pessoais	-0.192 (0.126)	-0.220*** (0.080)	-0.277*** (0.059)	-0.371*** (0.046)	-0.506*** (0.084)	-0.548*** (0.073)	-0.431*** (0.119)
Administração pública	-0.628*** (0.037)	-0.650*** (0.036)	-0.747*** (0.028)	-0.857*** (0.028)	-0.962*** (0.029)	-1.098*** (0.034)	-1.069*** (0.035)
Serviços sociais	-0.252*** (0.043)	-0.218*** (0.046)	-0.153*** (0.037)	-0.303*** (0.032)	-0.369*** (0.033)	-0.322*** (0.037)	-0.215*** (0.044)
Outros	0.292 (0.394)	0.155 (0.222)	0.365** (0.182)	0.502*** (0.135)	0.328*** (0.105)	0.225* (0.127)	0.230* (0.119)
Industria tradicional	0.125* (0.068)	0.212*** (0.043)	0.204*** (0.038)	0.165*** (0.040)	0.095** (0.038)	0.057 (0.038)	0.026 (0.038)
Constante	-0.909*** (0.207)	-0.644*** (0.178)	-0.647*** (0.117)	-0.426*** (0.137)	-0.150 (0.125)	0.509*** (0.164)	0.912*** (0.206)
Número de observações	25965	25965	25965	25965	25965	25965	25965

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 24 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2003)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.007 (0.006)	0.012** (0.006)	0.030*** (0.005)	0.049*** (0.004)	0.040*** (0.006)	0.021** (0.009)	0.013 (0.014)
Idade ²	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
Tempo no emprego	0.040*** (0.004)	0.036*** (0.004)	0.037*** (0.003)	0.032*** (0.002)	0.042*** (0.002)	0.036*** (0.003)	0.028*** (0.007)
Tempo no emprego ²	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.239*** (0.031)	-0.336*** (0.023)	-0.476*** (0.030)	-0.500*** (0.034)	-0.497*** (0.044)	-0.487*** (0.060)	-0.432*** (0.064)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.173*** (0.022)	-0.246*** (0.023)	-0.244*** (0.023)	-0.290*** (0.020)	-0.329*** (0.033)	-0.347*** (0.041)	-0.342*** (0.056)
Ensino Superior completo ou mais	0.436*** (0.020)	0.533*** (0.015)	0.706*** (0.014)	0.730*** (0.013)	0.716*** (0.016)	0.636*** (0.022)	0.576*** (0.028)
Ocupações integradas	-0.176*** (0.032)	-0.098*** (0.025)	0.012 (0.020)	0.078*** (0.021)	0.161*** (0.027)	0.169*** (0.030)	0.140*** (0.041)
Ocupações femininas	-0.120** (0.047)	-0.170*** (0.035)	-0.205*** (0.031)	-0.289*** (0.028)	-0.472*** (0.033)	-0.590*** (0.044)	-0.626*** (0.061)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.600*** (0.029)	0.560*** (0.025)	0.472*** (0.023)	0.462*** (0.021)	0.478*** (0.029)	0.513*** (0.040)	0.429*** (0.045)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.754*** (0.028)	0.691*** (0.023)	0.601*** (0.019)	0.520*** (0.017)	0.392*** (0.020)	0.271*** (0.030)	0.217*** (0.033)
Norte	0.333*** (0.038)	0.405*** (0.039)	0.440*** (0.029)	0.466*** (0.027)	0.411*** (0.036)	0.333*** (0.050)	0.278*** (0.058)
Sudeste	0.611*** (0.020)	0.628*** (0.016)	0.668*** (0.017)	0.638*** (0.015)	0.568*** (0.018)	0.552*** (0.027)	0.570*** (0.031)

Tabela 24 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2003)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.573*** (0.035)	0.568*** (0.030)	0.570*** (0.023)	0.504*** (0.021)	0.466*** (0.029)	0.396*** (0.039)	0.322*** (0.045)
Centro Oeste	0.311*** (0.027)	0.339*** (0.025)	0.414*** (0.029)	0.550*** (0.033)	0.850*** (0.043)	0.800*** (0.037)	0.726*** (0.055)
Agrícola	-0.126 (0.184)	-0.264 (0.298)	0.185 (0.170)	0.094 (0.141)	0.244 (0.236)	-0.322 (0.269)	-0.372 (0.562)
Industria moderna	0.136 (0.150)	0.227** (0.115)	0.333*** (0.070)	0.575*** (0.090)	0.878*** (0.107)	0.714*** (0.107)	0.540*** (0.123)
Serviços produtivos	0.089* (0.051)	0.206*** (0.067)	0.430*** (0.048)	0.725*** (0.054)	0.889*** (0.059)	0.594*** (0.075)	0.402*** (0.059)
Construção civil	-0.677** (0.287)	-0.219 (0.277)	-0.156 (0.219)	0.048 (0.181)	0.100 (0.128)	-0.239 (0.202)	-0.175 (0.253)
Serviços pessoais	0.027 (0.071)	-0.075 (0.055)	-0.177*** (0.056)	-0.276*** (0.066)	-0.297*** (0.070)	-0.272* (0.157)	-0.325 (0.219)
Administração pública	-0.272*** (0.033)	-0.337*** (0.041)	-0.333*** (0.029)	-0.397*** (0.037)	-0.439*** (0.044)	-0.857*** (0.072)	-0.989*** (0.058)
Serviços sociais	-0.054 (0.049)	-0.034 (0.045)	-0.037 (0.035)	-0.026 (0.041)	-0.048 (0.051)	-0.338*** (0.081)	-0.391*** (0.076)
Outros	1.206*** (0.129)	0.989*** (0.149)	0.812*** (0.192)	0.862*** (0.157)	0.555 (0.362)	0.969** (0.395)	0.632** (0.306)
Industria tradicional	-0.062 (0.114)	0.074 (0.070)	0.065 (0.054)	0.128* (0.074)	0.223** (0.091)	-0.032 (0.124)	-0.009 (0.109)
Constante	0.184 (0.126)	0.312*** (0.120)	0.250** (0.107)	0.370*** (0.095)	1.194*** (0.124)	2.554*** (0.182)	3.145*** (0.304)
Número de observações	23010	23010	23010	23010	23010	23010	23010

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 25 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.066*** (0.006)	0.072*** (0.006)	0.087*** (0.005)	0.097*** (0.005)	0.110*** (0.005)	0.112*** (0.006)	0.117*** (0.008)
Idade ²	-0.001*** (0.000)						
Tempo no emprego	0.021*** (0.003)	0.023*** (0.003)	0.022*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.017*** (0.002)	0.014*** (0.002)	0.012*** (0.003)
Tempo no emprego ²	-0.000** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000* (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.177*** (0.044)	-0.205*** (0.033)	-0.295*** (0.026)	-0.365*** (0.028)	-0.419*** (0.041)	-0.444*** (0.052)	-0.490*** (0.054)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.098*** (0.031)	-0.128*** (0.025)	-0.127*** (0.020)	-0.098*** (0.028)	-0.016 (0.034)	-0.048 (0.029)	-0.217*** (0.039)
Ensino Superior completo ou mais	0.513*** (0.017)	0.621*** (0.014)	0.772*** (0.013)	0.923*** (0.013)	1.017*** (0.017)	0.956*** (0.024)	0.822*** (0.027)
Ocupações integradas	-0.184*** (0.018)	-0.169*** (0.016)	-0.170*** (0.013)	-0.149*** (0.013)	-0.152*** (0.013)	-0.148*** (0.014)	-0.132*** (0.016)
Ocupações femininas	-0.383*** (0.030)	-0.412*** (0.028)	-0.535*** (0.026)	-0.618*** (0.025)	-0.659*** (0.027)	-0.623*** (0.033)	-0.489*** (0.040)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.785*** (0.027)	0.791*** (0.023)	0.838*** (0.019)	0.741*** (0.016)	0.519*** (0.016)	0.364*** (0.018)	0.308*** (0.019)
Empresa com 250 ou mais empregados	1.044*** (0.027)	1.057*** (0.024)	1.052*** (0.019)	0.831*** (0.016)	0.602*** (0.016)	0.444*** (0.018)	0.390*** (0.019)
Norte	0.093*** (0.031)	0.094*** (0.025)	0.113*** (0.023)	0.058** (0.024)	-0.042 (0.030)	-0.104*** (0.038)	-0.122*** (0.046)
Sudeste	0.406*** (0.021)	0.443*** (0.016)	0.491*** (0.015)	0.470*** (0.016)	0.392*** (0.019)	0.330*** (0.021)	0.289*** (0.028)

Tabela 25 – Resultados da regressão quantílica para diretor: homem (2017)

(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.264*** (0.030)	0.244*** (0.024)	0.257*** (0.021)	0.254*** (0.020)	0.142*** (0.022)	0.046* (0.025)	-0.003 (0.032)
Centro Oeste	0.268*** (0.034)	0.216*** (0.028)	0.212*** (0.025)	0.186*** (0.025)	0.119*** (0.025)	0.056 (0.035)	0.056 (0.047)
Agrícola	-0.538*** (0.138)	-0.291*** (0.102)	-0.194*** (0.057)	-0.187** (0.073)	-0.240*** (0.065)	-0.065 (0.073)	-0.097 (0.079)
Industria moderna	0.235*** (0.040)	0.274*** (0.035)	0.363*** (0.025)	0.245*** (0.021)	0.077*** (0.021)	0.036* (0.020)	0.036 (0.032)
Serviços produtivos	0.145*** (0.035)	0.318*** (0.031)	0.485*** (0.026)	0.362*** (0.021)	0.206*** (0.018)	0.178*** (0.019)	0.162*** (0.024)
Construção civil	-0.127** (0.053)	-0.112** (0.049)	-0.210*** (0.037)	-0.247*** (0.040)	-0.275*** (0.041)	-0.204*** (0.051)	-0.198*** (0.044)
Serviços pessoais	-0.085 (0.075)	-0.151*** (0.055)	-0.301*** (0.041)	-0.504*** (0.041)	-0.673*** (0.041)	-0.651*** (0.063)	-0.559*** (0.089)
Administração pública	-0.706*** (0.031)	-0.801*** (0.029)	-0.947*** (0.024)	-1.037*** (0.022)	-1.064*** (0.021)	-0.994*** (0.026)	-1.008*** (0.027)
Serviços sociais	-0.327*** (0.032)	-0.383*** (0.030)	-0.430*** (0.025)	-0.500*** (0.022)	-0.496*** (0.026)	-0.362*** (0.027)	-0.317*** (0.028)
Outros	0.626*** (0.144)	0.669*** (0.127)	0.743*** (0.141)	0.743*** (0.077)	0.572*** (0.062)	0.477*** (0.071)	0.491*** (0.092)
Industria tradicional	-0.041 (0.047)	-0.054 (0.036)	-0.048 (0.034)	-0.040 (0.031)	-0.107*** (0.032)	-0.039 (0.033)	-0.014 (0.032)
Constante	-0.227* (0.135)	-0.239* (0.122)	-0.219** (0.101)	0.168* (0.096)	0.588*** (0.104)	1.105*** (0.127)	1.385*** (0.176)
Número de observações	40518	40518	40518	40518	40518	40518	40518

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Tabela 26 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2017)

(continua)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Idade	0.019*** (0.005)	0.024*** (0.004)	0.027*** (0.004)	0.049*** (0.004)	0.073*** (0.004)	0.087*** (0.006)	0.085*** (0.008)
Idade ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
Tempo no emprego	0.032*** (0.002)	0.037*** (0.002)	0.048*** (0.002)	0.044*** (0.002)	0.032*** (0.002)	0.016*** (0.002)	0.006** (0.003)
Tempo no emprego ²	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Sem instrução ou ensino fundamental incompleto	-0.254*** (0.042)	-0.288*** (0.046)	-0.324*** (0.036)	-0.406*** (0.033)	-0.411*** (0.070)	-0.344*** (0.087)	-0.257*** (0.090)
Ensino Fundamental completo ou Ensino Médio incompleto	-0.089*** (0.027)	-0.139*** (0.019)	-0.139*** (0.022)	-0.063*** (0.023)	0.006 (0.024)	0.002 (0.032)	-0.030 (0.037)
Ensino Superior completo ou mais	0.333*** (0.012)	0.405*** (0.011)	0.511*** (0.011)	0.587*** (0.010)	0.598*** (0.012)	0.606*** (0.017)	0.643*** (0.025)
Ocupações integradas	-0.108*** (0.015)	-0.115*** (0.013)	-0.114*** (0.013)	-0.155*** (0.014)	-0.191*** (0.017)	-0.160*** (0.018)	-0.097*** (0.024)
Ocupações femininas	-0.103*** (0.017)	-0.144*** (0.017)	-0.179*** (0.019)	-0.316*** (0.020)	-0.551*** (0.026)	-0.743*** (0.026)	-0.769*** (0.035)
Empresa com 50 a 249 empregados	0.403*** (0.019)	0.455*** (0.019)	0.500*** (0.019)	0.560*** (0.017)	0.611*** (0.021)	0.546*** (0.024)	0.493*** (0.030)
Empresa com 250 ou mais empregados	0.487*** (0.015)	0.516*** (0.016)	0.527*** (0.015)	0.528*** (0.014)	0.491*** (0.016)	0.403*** (0.018)	0.353*** (0.023)
Norte	0.132*** (0.023)	0.101*** (0.019)	0.073*** (0.017)	0.122*** (0.015)	0.070*** (0.021)	0.052* (0.028)	-0.031 (0.049)
Sudeste	0.325*** (0.012)	0.341*** (0.011)	0.360*** (0.009)	0.378*** (0.010)	0.315*** (0.013)	0.266*** (0.018)	0.174*** (0.029)

Tabela 26 – Resultados da regressão quantílica para diretor: mulher (2017)

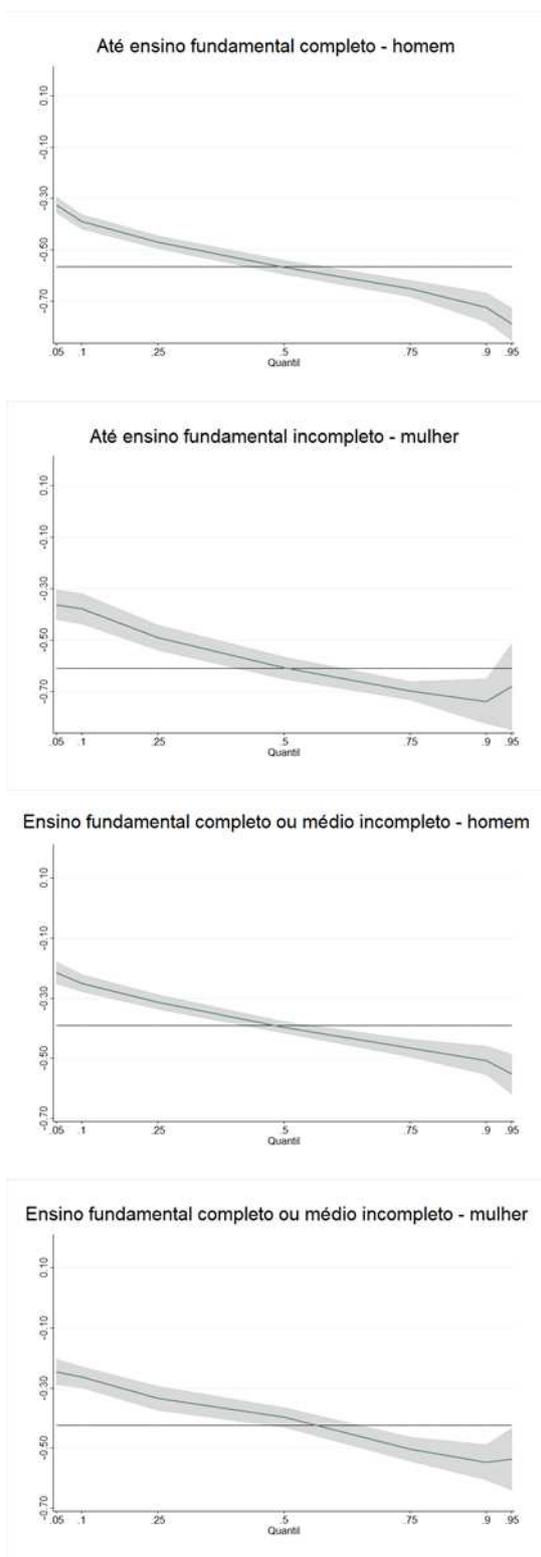
(continuação)

	Quantil						
	0.05	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	0.95
Sul	0.299*** (0.020)	0.268*** (0.017)	0.258*** (0.016)	0.249*** (0.015)	0.199*** (0.022)	0.135*** (0.027)	-0.016 (0.033)
Centro Oeste	0.210*** (0.027)	0.182*** (0.020)	0.163*** (0.024)	0.216*** (0.022)	0.182*** (0.025)	0.142*** (0.037)	0.080 (0.057)
Agrícola	-0.025 (0.089)	-0.066 (0.085)	-0.149** (0.076)	-0.242*** (0.086)	-0.587*** (0.115)	-0.543*** (0.180)	-0.468*** (0.161)
Industria moderna	0.194*** (0.070)	0.283*** (0.063)	0.351*** (0.049)	0.682*** (0.093)	0.562*** (0.053)	0.345*** (0.056)	0.368*** (0.058)
Serviços produtivos	0.039 (0.041)	0.203*** (0.034)	0.481*** (0.036)	0.835*** (0.031)	0.608*** (0.044)	0.325*** (0.035)	0.294*** (0.038)
Construção civil	-0.052 (0.120)	-0.038 (0.070)	-0.118 (0.078)	-0.053 (0.086)	-0.292*** (0.100)	-0.519*** (0.096)	-0.569*** (0.127)
Serviços pessoais	-0.051 (0.057)	-0.088* (0.053)	-0.102*** (0.037)	-0.188*** (0.038)	-0.549*** (0.066)	-0.654*** (0.107)	-0.545*** (0.072)
Administração pública	-0.326*** (0.026)	-0.351*** (0.024)	-0.400*** (0.023)	-0.506*** (0.028)	-0.875*** (0.044)	-1.147*** (0.036)	-1.142*** (0.036)
Serviços sociais	-0.082*** (0.026)	-0.108*** (0.024)	-0.144*** (0.024)	-0.199*** (0.028)	-0.430*** (0.048)	-0.517*** (0.038)	-0.396*** (0.042)
Outros	0.776 (0.535)	0.584*** (0.176)	0.571*** (0.219)	1.192*** (0.341)	1.023*** (0.165)	0.758*** (0.114)	0.638*** (0.165)
Industria tradicional	-0.018 (0.054)	0.008 (0.054)	0.077 (0.047)	0.075 (0.055)	0.101 (0.077)	-0.029 (0.082)	0.008 (0.045)
Constante	0.855*** (0.101)	0.860*** (0.088)	0.995*** (0.077)	0.949*** (0.078)	1.315*** (0.102)	1.756*** (0.138)	2.077*** (0.167)
Número de observações	38253	38253	38253	38253	38253	38253	38253

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

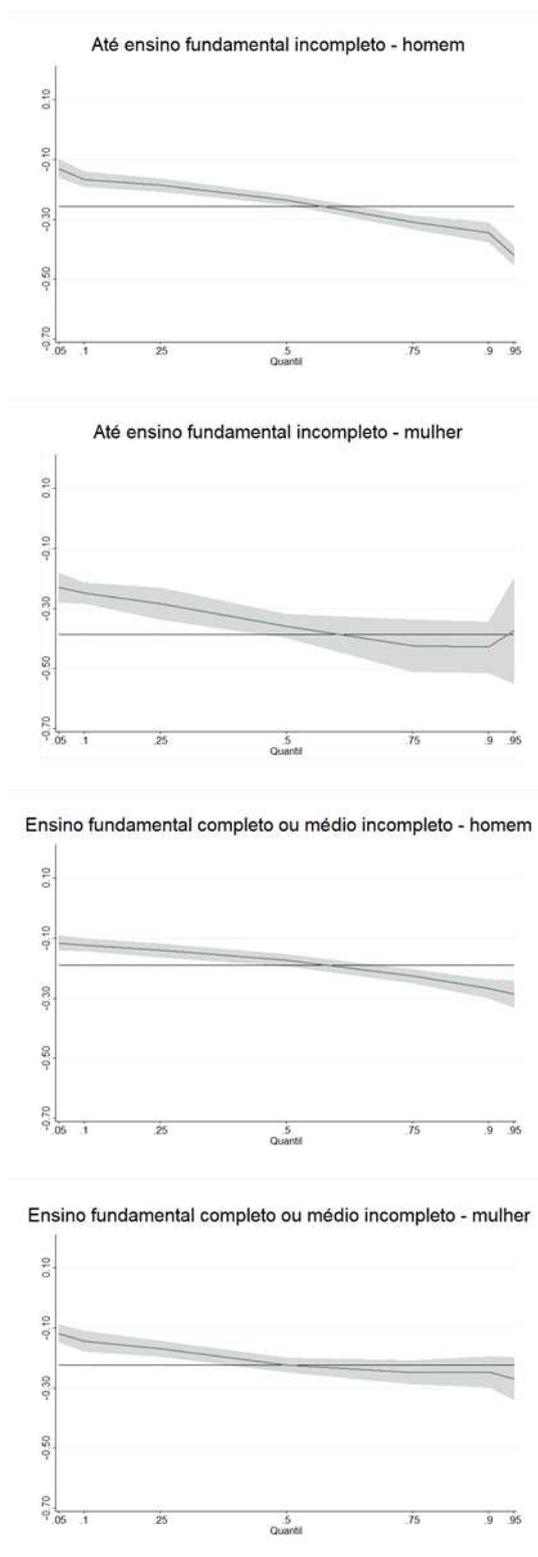
Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Figura 44 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2003 (escolaridade)



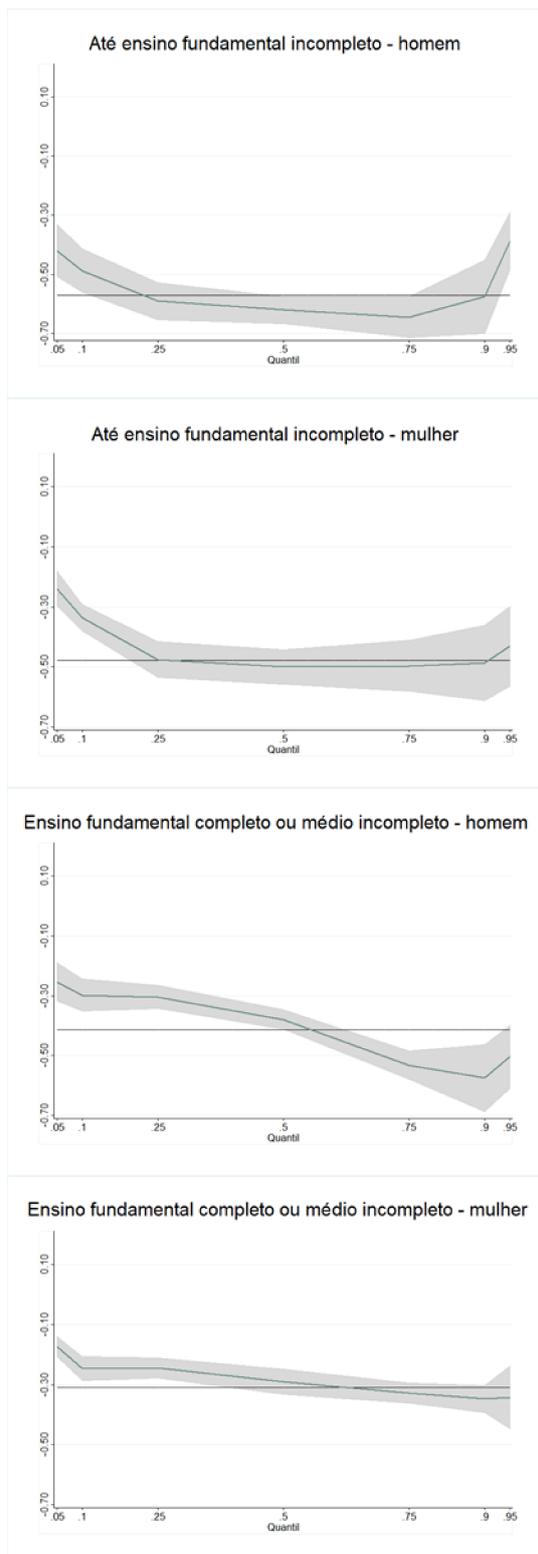
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 45 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora: gerência 2017 (escolaridade)



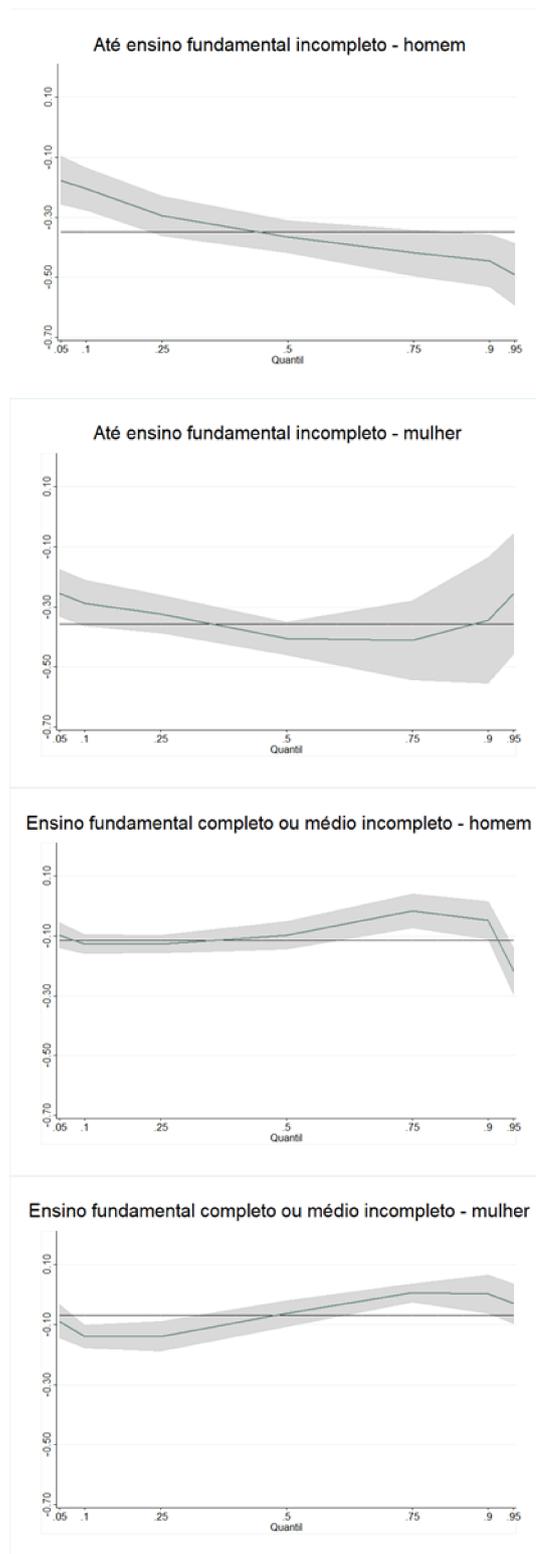
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 46 – Coeficientes das regressões
quantílicas do salário/hora: diretoria 2003
(escolaridade)



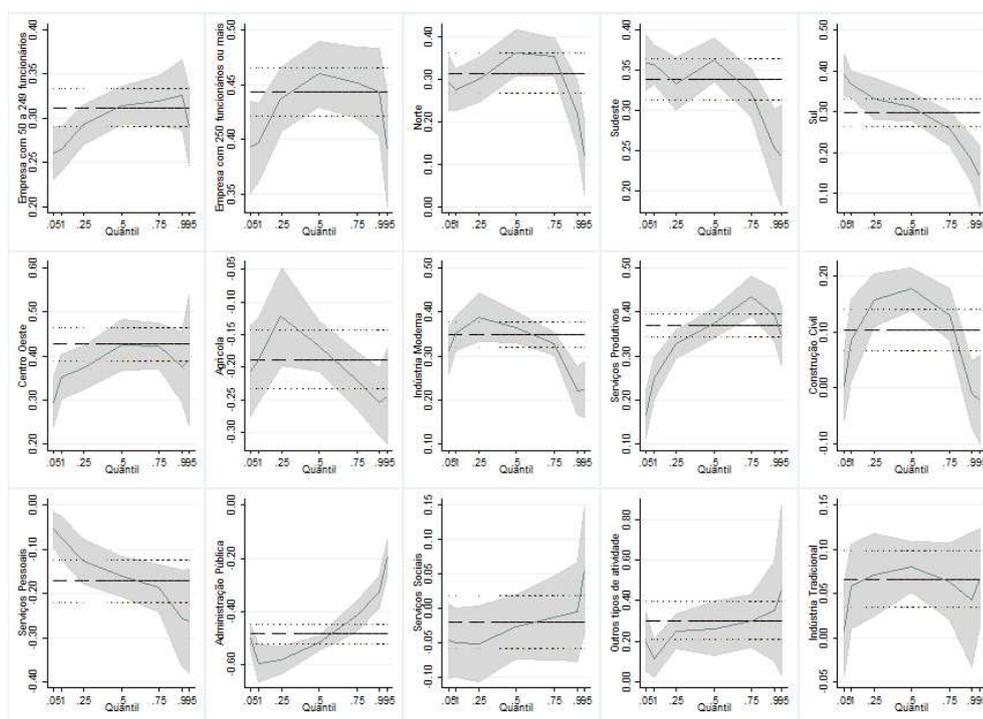
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 47 – Coeficientes das regressões
quantílicas do salário/hora: diretoria 2017
(escolaridade)



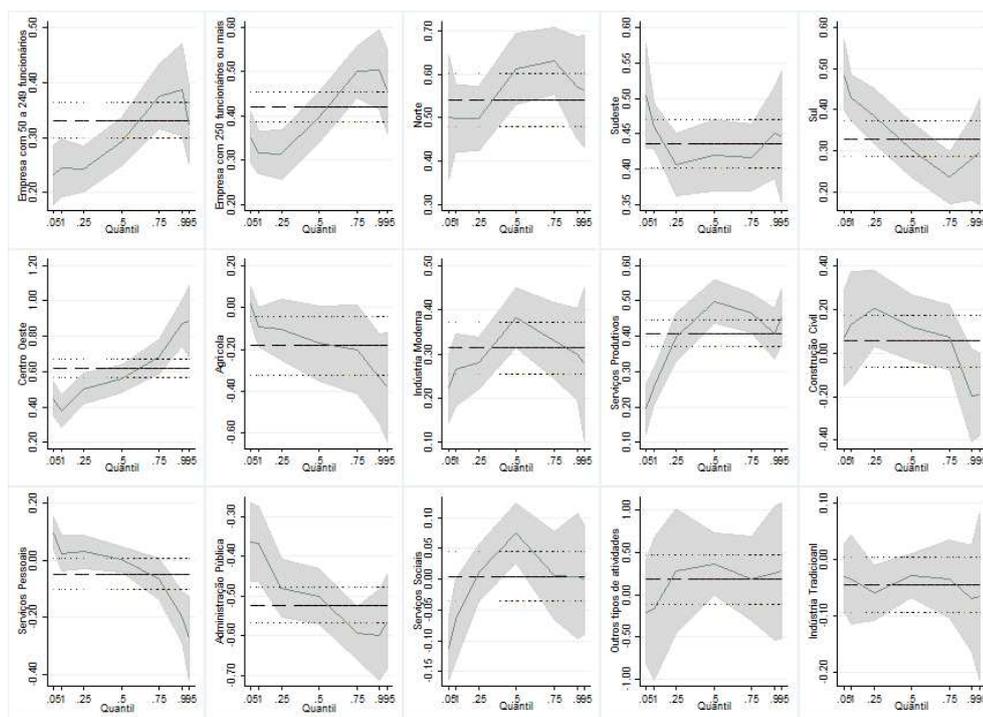
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 48 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: gerência
2003 (características do mercado)



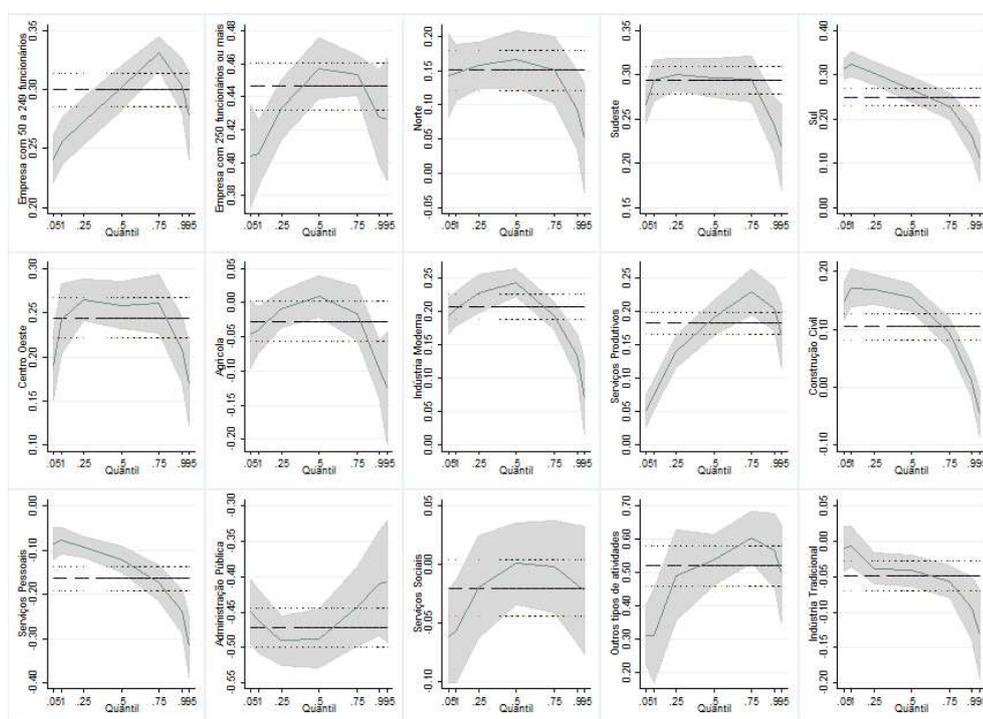
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 49 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: gerência
2003 (características do mercado)



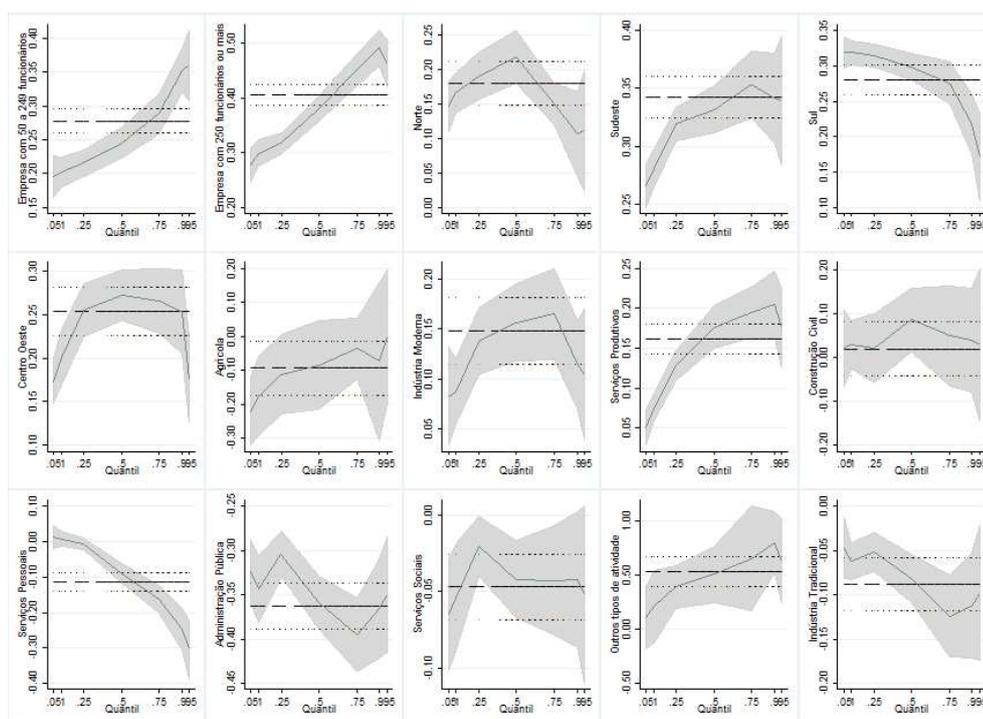
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 50 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: gerência
2017 (características do mercado)



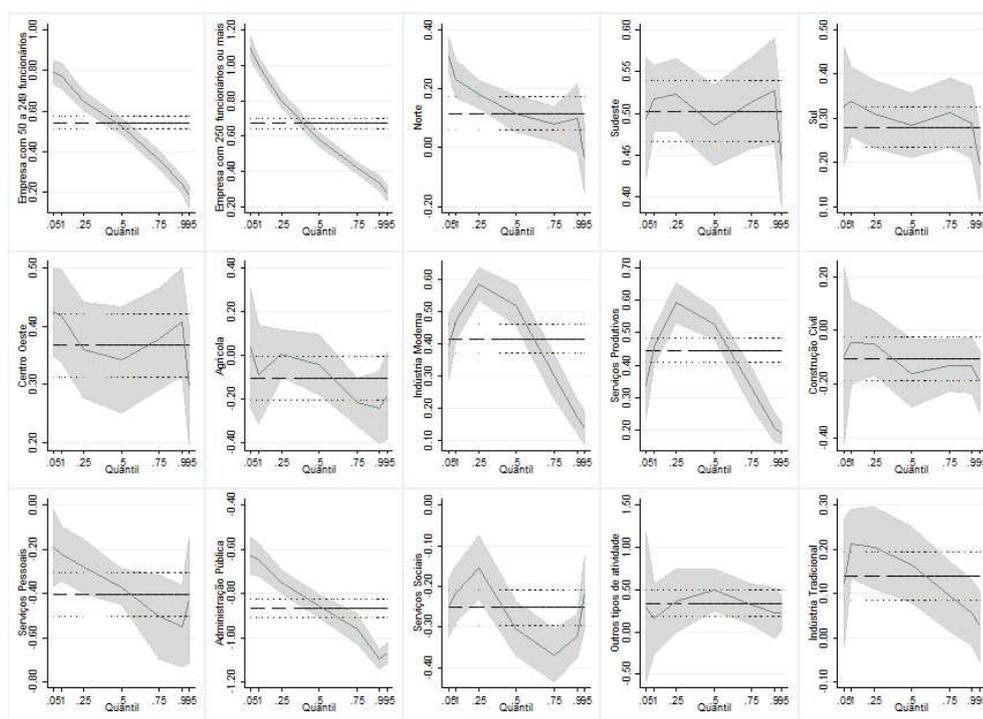
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 51 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: gerência
2017 (características do mercado)



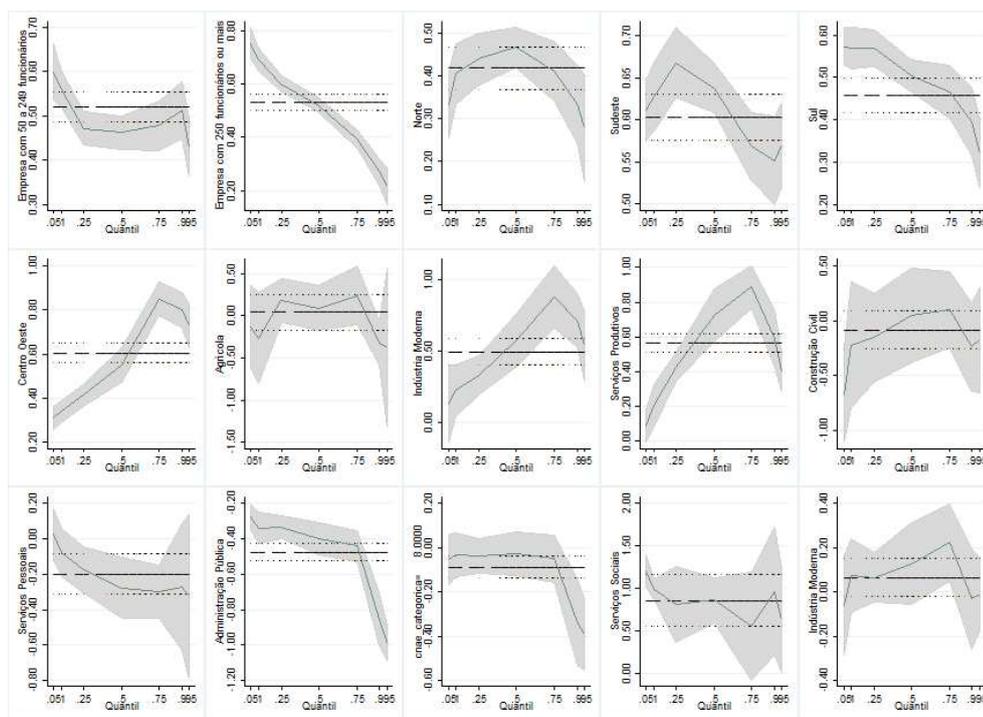
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 52 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2003
(características do mercado)



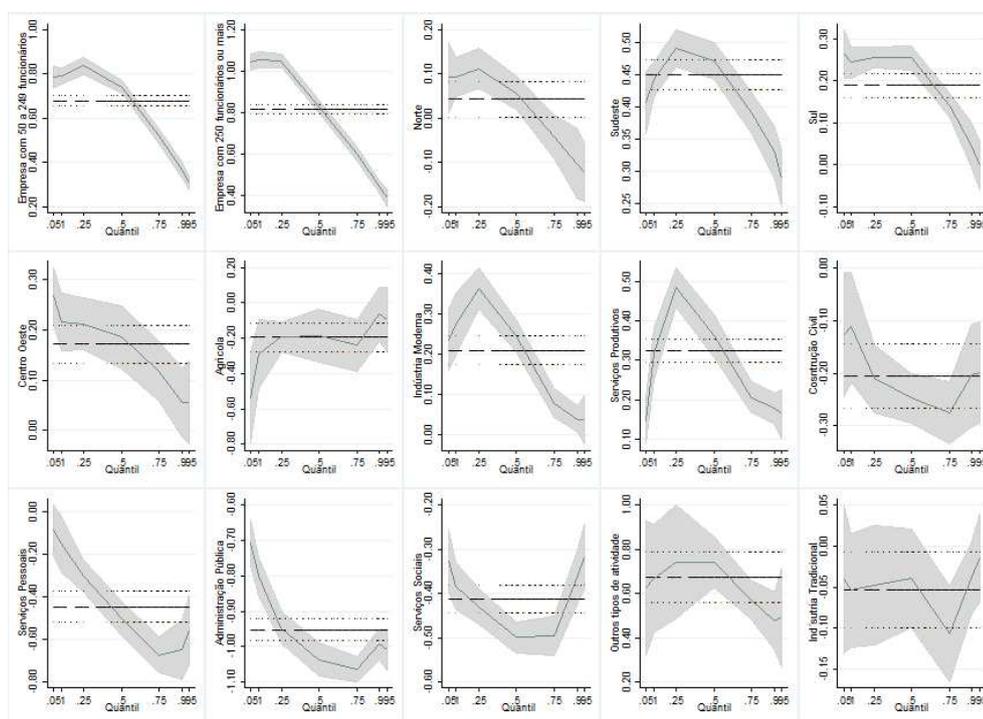
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 53 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para mulheres: diretor 2003
(características do mercado)



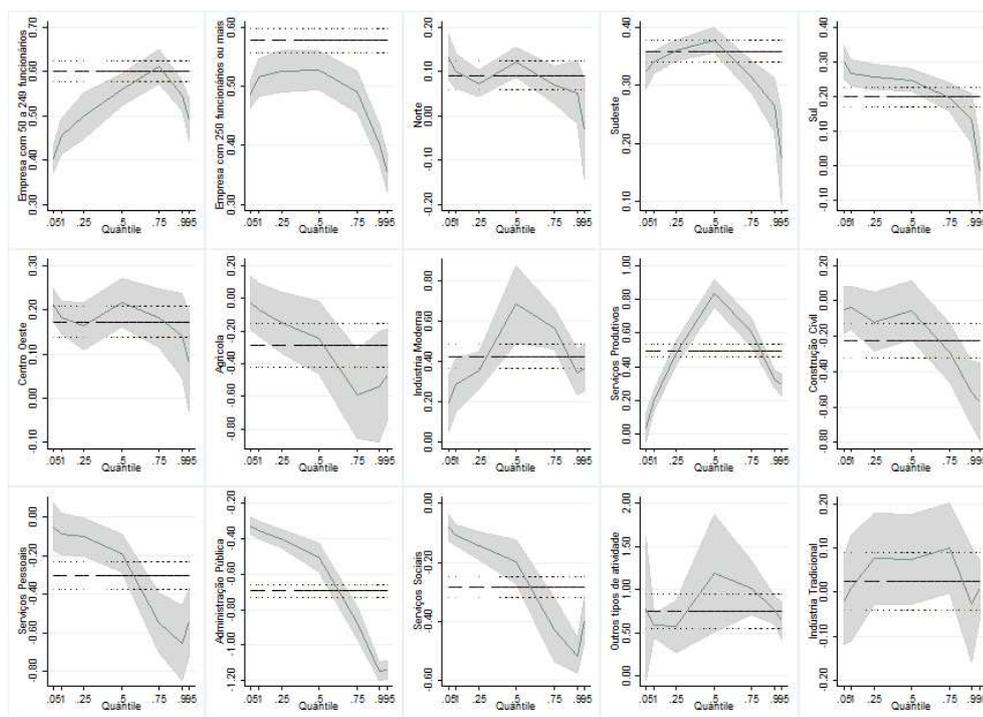
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003)

Figura 54 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2017
(características do mercado)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

Figura 55 – Coeficientes das regressões quantílicas do salário/hora para homens: diretor 2017
(características do mercado)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017)

C.3 – Decomposição de Machado e Mata (2005):

Tabela 27 – Decomposição salarial: gerentes (2003)

Quantil	Hiato bruto	Hiato predito	Características	Coefficientes	Salário/hora das mulheres em relação ao dos homens ¹
0.05	0.140	0.126	-0.001	0.127	0.882
		(0.025)	(0.028)	(0.026)	
0.10	0.178	0.143	-0.008	0.151	0.867
		(0.022)	(0.027)	(0.023)	
0.15	0.168	0.160	-0.017	0.177	0.852
		(0.022)	(0.025)	(0.023)	
0.20	0.178	0.172	-0.025	0.198	0.842
		(0.022)	(0.025)	(0.022)	
0.25	0.190	0.182	-0.034	0.216	0.834
		(0.023)	(0.025)	(0.023)	
0.30	0.192	0.191	-0.042	0.233	0.826
		(0.023)	(0.025)	(0.025)	
0.35	0.174	0.198	-0.049	0.247	0.820
		(0.024)	(0.026)	(0.025)	
0.40	0.189	0.207	-0.057	0.264	0.813
		(0.024)	(0.027)	(0.026)	
0.45	0.205	0.217	-0.066	0.284	0.805
		(0.024)	(0.028)	(0.026)	
0.50	0.223	0.228	-0.074	0.302	0.796
		(0.024)	(0.028)	(0.027)	
0.55	0.242	0.237	-0.081	0.318	0.789
		(0.025)	(0.027)	(0.027)	
0.60	0.230	0.246	-0.089	0.335	0.782
		(0.026)	(0.027)	(0.028)	
0.65	0.241	0.259	-0.095	0.354	0.772
		(0.027)	(0.029)	(0.028)	
0.70	0.266	0.276	-0.098	0.374	0.759
		(0.027)	(0.029)	(0.029)	
0.75	0.305	0.297	-0.098	0.395	0.743
		(0.027)	(0.032)	(0.03)	
0.80	0.346	0.320	-0.090	0.410	0.726
		(0.032)	(0.035)	(0.03)	
0.85	0.394	0.351	-0.074	0.425	0.704
		(0.033)	(0.035)	(0.031)	
0.90	0.426	0.385	-0.048	0.432	0.681
		(0.037)	(0.035)	(0.032)	
0.95	0.366	0.421	-0.003	0.424	0.656
		(0.045)	(0.042)	(0.041)	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

¹ Inversão da função logarítmica para encontrar a relação entre os salários de homens e mulheres a partir do hiato salarial predito.

Observação: erro padrão em parênteses.

Tabela 28 – Decomposição salarial: gerentes (2017)

Quantil	Hiato bruto	Hiato predito	Características	Coefficientes	Salário/hora das mulheres em relação ao dos homens ¹
0.05	0.098	0.094 (0.018)	0.034 (0.02)	0.060 (0.019)	0.910
0.10	0.121	0.124 (0.017)	0.039 (0.019)	0.085 (0.019)	0.883
0.15	0.148	0.142 (0.017)	0.041 (0.018)	0.102 (0.018)	0.867
0.20	0.152	0.154 (0.016)	0.039 (0.02)	0.115 (0.019)	0.858
0.25	0.150	0.159 (0.017)	0.035 (0.02)	0.124 (0.019)	0.853
0.30	0.162	0.163 (0.017)	0.030 (0.021)	0.133 (0.019)	0.849
0.35	0.169	0.166 (0.017)	0.025 (0.02)	0.141 (0.02)	0.847
0.40	0.174	0.167 (0.018)	0.018 (0.021)	0.148 (0.02)	0.846
0.45	0.174	0.169 (0.019)	0.013 (0.021)	0.156 (0.021)	0.845
0.50	0.179	0.173 (0.019)	0.009 (0.022)	0.164 (0.021)	0.841
0.55	0.181	0.178 (0.021)	0.005 (0.022)	0.173 (0.022)	0.837
0.60	0.179	0.185 (0.02)	0.001 (0.022)	0.184 (0.021)	0.831
0.65	0.188	0.194 (0.021)	0.000 (0.023)	0.194 (0.023)	0.824
0.70	0.208	0.205 (0.021)	0.001 (0.023)	0.204 (0.023)	0.814
0.75	0.224	0.221 (0.022)	0.002 (0.024)	0.220 (0.024)	0.801
0.80	0.252	0.241 (0.025)	0.007 (0.026)	0.234 (0.026)	0.785
0.85	0.281	0.266 (0.028)	0.018 (0.03)	0.249 (0.029)	0.766
0.90	0.305	0.296 (0.031)	0.033 (0.033)	0.263 (0.031)	0.744
0.95	0.315	0.325 (0.037)	0.054 (0.041)	0.272 (0.037)	0.722

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

¹ Inversão da função logarítmica para encontrar a relação entre os salários de homens e mulheres a partir do hiato salarial predito.

Observação: erro padrão em parênteses.

Tabela 29 – Decomposição salarial: diretor (2003)

Quantil	Hiato bruto	Hiato predito	Características	Coefficientes	Salário/hora das mulheres em relação ao dos homens*
0.05	0.116	0.064 (0.036)	0.071 (0.034)	-0.008 (0.031)	0.938
0.10	0.128	0.170 (0.033)	0.135 (0.034)	0.035 (0.031)	0.844
0.15	0.221	0.263 (0.035)	0.202 (0.033)	0.061 (0.031)	0.769
0.20	0.291	0.353 (0.036)	0.260 (0.035)	0.093 (0.032)	0.703
0.25	0.384	0.437 (0.036)	0.309 (0.039)	0.128 (0.033)	0.646
0.30	0.443	0.513 (0.037)	0.353 (0.04)	0.160 (0.034)	0.599
0.35	0.513	0.584 (0.036)	0.391 (0.041)	0.193 (0.034)	0.558
0.40	0.586	0.651 (0.037)	0.421 (0.042)	0.230 (0.033)	0.521
0.45	0.624	0.712 (0.035)	0.442 (0.039)	0.270 (0.033)	0.491
0.50	0.689	0.767 (0.036)	0.466 (0.038)	0.302 (0.032)	0.464
0.55	0.740	0.824 (0.034)	0.500 (0.037)	0.324 (0.03)	0.439
0.60	0.861	0.890 (0.032)	0.544 (0.036)	0.347 (0.028)	0.410
0.65	1.005	0.967 (0.031)	0.590 (0.034)	0.377 (0.026)	0.380
0.70	1.160	1.056 (0.03)	0.628 (0.035)	0.429 (0.027)	0.348
0.75	1.260	1.143 (0.031)	0.653 (0.033)	0.490 (0.028)	0.319
0.80	1.370	1.217 (0.031)	0.672 (0.035)	0.545 (0.029)	0.296
0.85	1.379	1.274 (0.031)	0.686 (0.033)	0.588 (0.031)	0.280
0.90	1.250	1.287 (0.035)	0.687 (0.032)	0.600 (0.035)	0.276
0.95	1.016	1.198 (0.041)	0.622 (0.036)	0.577 (0.046)	0.302

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

¹ Inversão da função logarítmica para encontrar a relação entre os salários de homens e mulheres a partir do hiato salarial predito.

Observação: erro padrão em parênteses.

Tabela 30 – Decomposição salarial: diretor (2017)

Quantil	Hiato bruto	Hiato predito	Características	Coefficientes	Salário/hora das mulheres em relação ao dos homens*
0.05	0.034	-0.040 (0.031)	0.031 (0.035)	-0.071 (0.031)	1.041
0.10	0.094	0.048 (0.031)	0.042 (0.033)	0.005 (0.031)	0.954
0.15	0.123	0.117 (0.031)	0.061 (0.033)	0.057 (0.031)	0.889
0.20	0.130	0.183 (0.03)	0.081 (0.033)	0.102 (0.031)	0.833
0.25	0.163	0.250 (0.03)	0.106 (0.032)	0.143 (0.03)	0.779
0.30	0.223	0.319 (0.03)	0.135 (0.033)	0.183 (0.031)	0.727
0.35	0.277	0.389 (0.031)	0.168 (0.033)	0.221 (0.03)	0.678
0.40	0.346	0.458 (0.03)	0.201 (0.032)	0.257 (0.029)	0.633
0.45	0.394	0.526 (0.03)	0.235 (0.032)	0.292 (0.027)	0.591
0.50	0.455	0.597 (0.03)	0.273 (0.033)	0.324 (0.026)	0.551
0.55	0.549	0.666 (0.033)	0.315 (0.035)	0.351 (0.027)	0.514
0.60	0.690	0.741 (0.034)	0.365 (0.034)	0.377 (0.027)	0.476
0.65	0.893	0.821 (0.033)	0.417 (0.034)	0.403 (0.028)	0.440
0.70	1.086	0.900 (0.034)	0.471 (0.036)	0.429 (0.028)	0.407
0.75	1.205	0.983 (0.034)	0.519 (0.036)	0.464 (0.029)	0.374
0.80	1.262	1.063 (0.033)	0.555 (0.035)	0.508 (0.03)	0.345
0.85	1.251	1.123 (0.032)	0.564 (0.034)	0.559 (0.032)	0.325
0.90	1.061	1.123 (0.038)	0.534 (0.036)	0.589 (0.039)	0.325
0.95	0.712	0.982 (0.044)	0.450 (0.039)	0.532 (0.051)	0.375

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2017).

¹ Inversão da função logarítmica para encontrar a relação entre os salários de homens e mulheres a partir do hiato salarial predito.

Observação: erro padrão em parênteses.

APÊNDICE D – Robustez

A fim de garantir que os resultados encontrados nos Capítulos 2 e 3 deste trabalho não são resultados específicos da amostra utilizada nas estimativas, as análises sobre as chances de um trabalhador ter um vínculo empregatício em um cargo de liderança e a decomposição de Machado e Mata para os subgrupos hierárquicos (gerência e diretoria) foram refeitas considerando outras duas amostras aleatórias da base de dados agregada da RAIS de 2003 a 2017.

Os resultados foram parecidos com valores apresentados previamente. A Tabela 31 a seguir mostra que as chances de uma mulher ter um vínculo empregatício em um cargo de liderança vis-à-vis não ter esse vínculo é de 0,75 a 0,76 da chance de um homem ter um vínculo em um cargo de liderança vis-à-vis não ter esse vínculo. Essa diferença se reduz no tempo, tal que, em 2010 e 2017 as chances das mulheres passa a ser entre 0,79 e 0,83 e 0,85 e 0,87 das chances de um homem ocupar um cargo de liderança.

Os dados da tabela indicam, então, que a probabilidade de mulheres terem um cargo de liderança no mercado formal era de 24% a 25% menor que a dos homens no começo dos anos 2000 e caiu para 15% a 13% em 2017. Isso mostra que o período analisado apresentou uma redução do fenômeno de teto de vidro, mas não foi suficiente para eliminá-lo por completo.

Tabela 31 – Resultados Logit: razão de chances para cargos de liderança

	(1)			(2)		
	2003	2010	2017	2003	2010	2017
Mulher	0.753*** (0.033)	0.787*** (0.026)	0.846*** (0.026)	0.758*** (0.033)	0.830*** (0.028)	0.872*** (0.027)
Constante	0.011*** (0.004)	0.008*** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.011*** (0.004)	0.009*** (0.002)	0.005*** (0.001)
Variáveis do trabalhador	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Variáveis da empresa	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Número de observações	44,409	70,714	76,766	44,603	70,178	76,844

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003 e 2017).

Observação: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; erro padrão em parênteses.

Os resultados da decomposição de Machado e Mata também foram semelhantes aos valores apresentados no Capítulo 3. Pela Tabela 32 é possível notar um aumento do hiato salarial para gerentes e, principalmente, para diretores. O hiato predito para as mulheres no quantil 0,05 indica que gerentes e diretoras em 2003 recebiam cerca de 90% dos salários dos homens, porém no quantil 0,95 esse percentual relativamente parecido entre os níveis hierárquicos some e os salários das diretoras passam a corresponder a apenas 30% da remuneração dos homens, enquanto no nível de gerência esse percentual está entre 64% e 67%. Isso indica que o hiato de gênero encontrado no topo da distribuição de diretores é maior que o hiato no nível gerencial, ou seja, há evidências de uma intensificação do fenômeno de teto de vidro ao longo da estrutura hierárquica do mercado.

Assim como discutido no Capítulo 3, o diferencial salarial se reduz ao longo do período analisado, entretanto, nota-se que o aumento do percentual dos salários femininos em relação aos seus pares é maior na base da distribuição no nível de diretoria, chegando a uma diferença de 11 pontos percentuais entre 2003 e 2017 nos quantis mais baixos e 4 pontos percentuais nos quantis mais elevados.

Tabela 32 – Salário das mulheres em relação ao salário dos homens¹

Quantil	(1) Gerência		(2) Gerência		(1) Diretoria		(2) Diretoria	
	2003	2017	2003	2017	2003	2017	2003	2017
0.05	0.895	0.913	0.896	0.908	0.933	1.039	0.931	1.037
0.10	0.863	0.885	0.863	0.873	0.848	0.949	0.850	0.951
0.15	0.845	0.867	0.847	0.855	0.781	0.884	0.781	0.889
0.20	0.835	0.858	0.836	0.843	0.716	0.829	0.721	0.830
0.25	0.828	0.852	0.828	0.836	0.663	0.776	0.667	0.776
0.30	0.822	0.849	0.822	0.833	0.617	0.724	0.619	0.723
0.35	0.818	0.847	0.816	0.829	0.574	0.675	0.575	0.674
0.40	0.814	0.845	0.809	0.828	0.535	0.629	0.537	0.627
0.45	0.809	0.846	0.803	0.827	0.501	0.588	0.505	0.584
0.50	0.804	0.845	0.795	0.825	0.472	0.548	0.478	0.544
0.55	0.799	0.842	0.788	0.823	0.446	0.510	0.452	0.506
0.60	0.793	0.838	0.780	0.820	0.415	0.473	0.422	0.470
0.65	0.785	0.832	0.766	0.816	0.382	0.436	0.389	0.434
0.70	0.772	0.824	0.750	0.807	0.350	0.402	0.357	0.400
0.75	0.757	0.813	0.733	0.795	0.322	0.369	0.327	0.368
0.80	0.739	0.798	0.712	0.780	0.299	0.340	0.303	0.341
0.85	0.717	0.778	0.690	0.761	0.283	0.323	0.288	0.323
0.90	0.693	0.753	0.663	0.738	0.279	0.323	0.285	0.324
0.95	0.669	0.721	0.638	0.713	0.304	0.373	0.309	0.374

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003).

¹ Inversão da função logarítmica para encontrar a relação entre os salários de homens e mulheres a partir do hiato salarial predito.

Analisando os demais resultados estimados pela decomposição, assim como no Capítulo 3, vê-se que o hiato salarial existente entre gerentes é fortemente correlacionado com os coeficientes (retornos) associados às variáveis explicativas do modelo, o que indica a presença de fatores discriminatórios. O efeito dotação negativo (características), a seu turno, mostra que as mulheres nos cargos de liderança hierarquicamente mais baixos são mais qualificadas que seus pares, corroborando com a hipótese da existência do fenômeno de teto de vidro entre as ocupações de nível gerencial.

Para diretores ambos os componentes da decomposição são positivos e fortemente correlacionados com o hiato, indicando a presença de uma discriminação salarial nesses cargos. O efeito dotação, em particular, pode estar associado a uma maior heterogeneidade de funções entre os cargos dentro do subgrupo de diretores.

Em suma, os resultados estimados neste apêndice dão robustez aos valores apresentados no trabalho ao confirmar os efeitos e interpretações realizadas considerando outras amostras da RAIS.

Figura 56 – Decomposição contrafactual: gerência (robustez – 1)

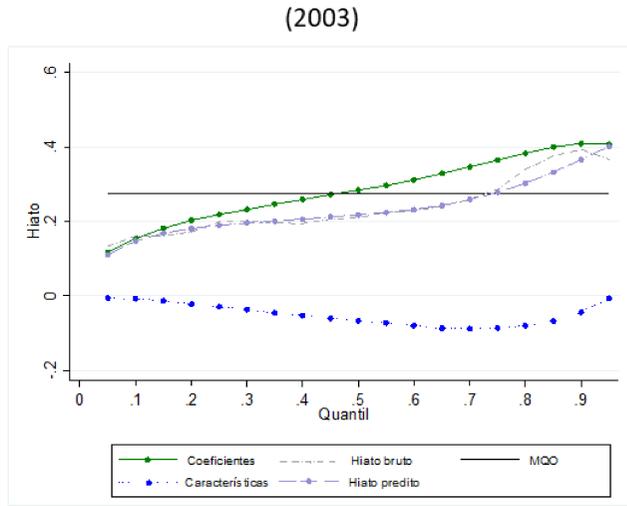
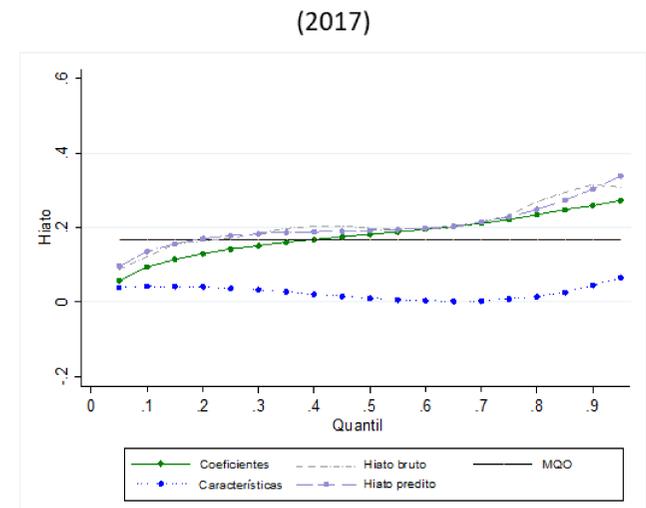
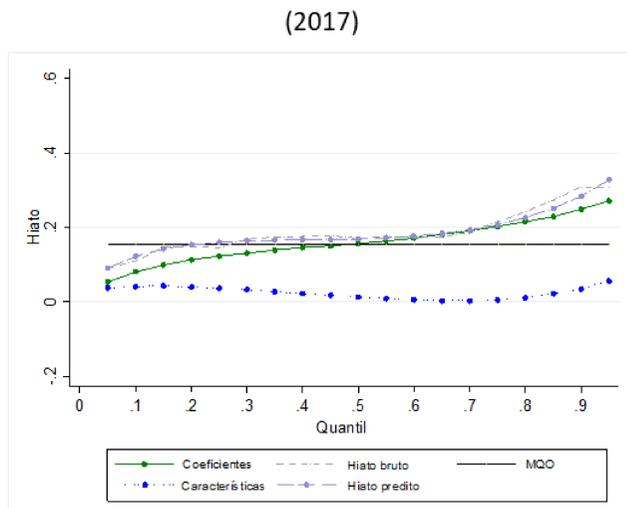
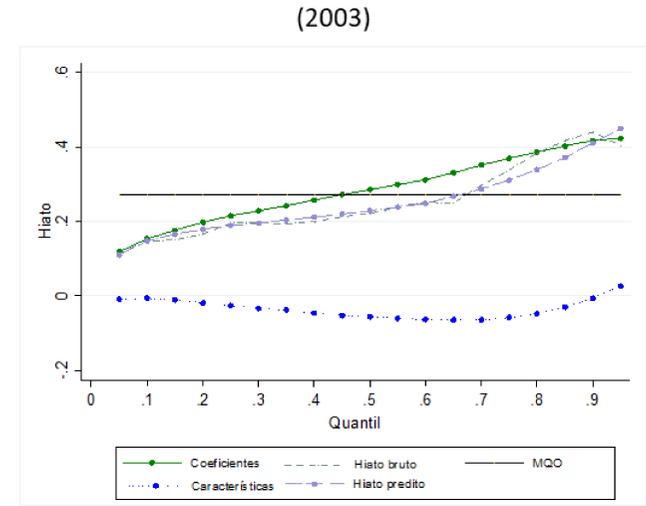


Figura 57 – Decomposição contrafactual: gerência (robustez – 2)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003 e 2017)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003 e 2017)

Figura 58 – Decomposição contrafactual: diretoria (robustez – 1)

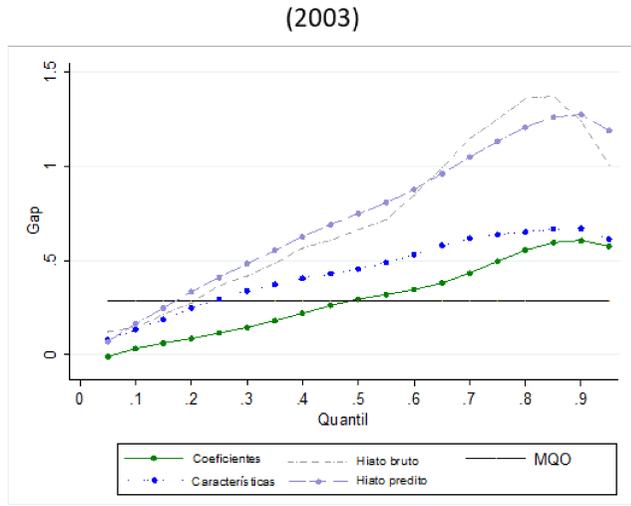
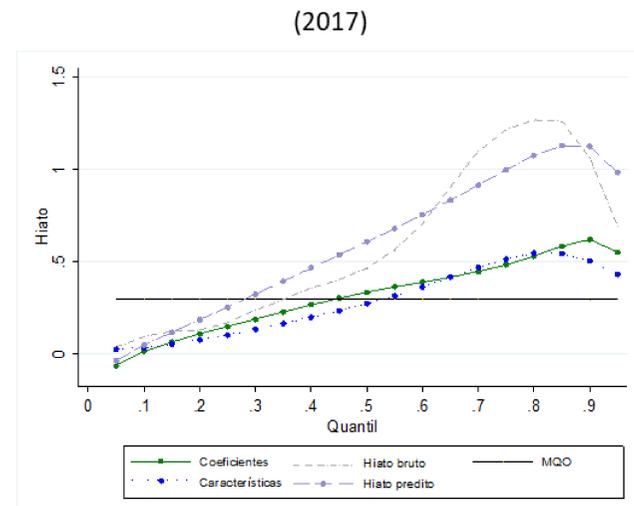
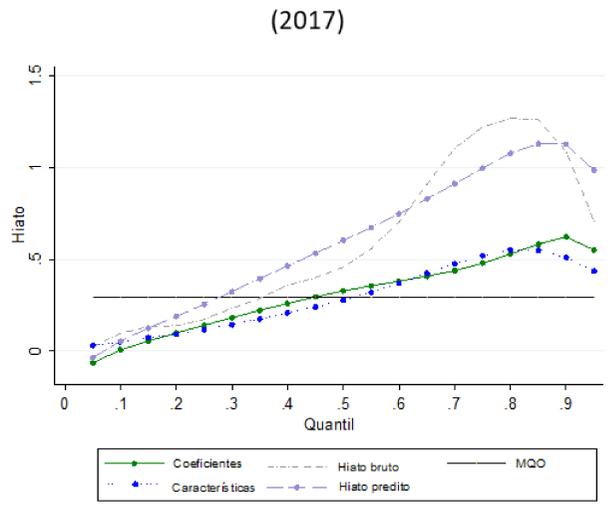
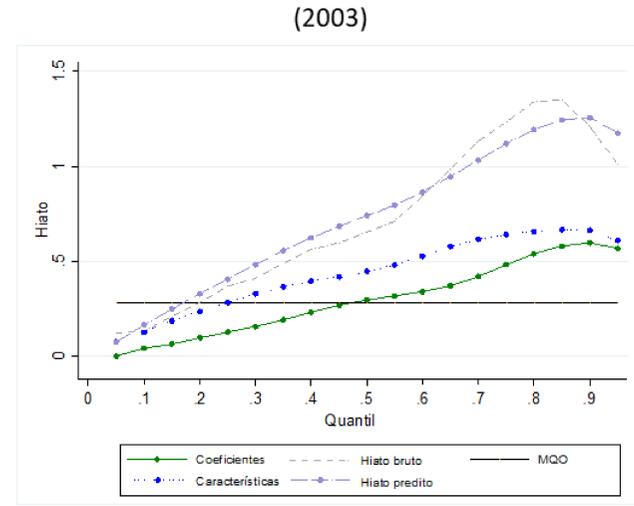


Figura 59 – Decomposição contrafactual: diretoria (robustez – 2)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003 e 2017)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2003 e 2017)