

RELATÓRIO TÉCNICO

Participação dos Grupos Vulneráveis no Mercado de Trabalho Formal Estudo comparativo dos Pequenos Negócios com as Médias e Grandes Empresas

Brasília – DF, 30 de outubro de 2023.





Todos os direitos reservados

A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação aos direitos autorais (Lei nº 9.610).

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE

Unidade de Gestão Estratégica

SGAS 605 – Conjunto A – Asa Sul – Brasília/DF – CEP 70200-904

Tel.: 55 61 3348-7180

Site: www.sebrae.com.br

CONSELHO DELIBERATIVO NACIONAL

Presidente

José Zeferino Pedrozo

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor-Presidente

Décio Nery de Lima

Diretor Técnico

Bruno Quick Lourenço de Lima

Diretor de Administração e Finanças

Margarete Coelho

Gerente da Unidade de Gestão Estratégica e Inteligência

André Silva Spínola

Gerente Adjunto da Unidade de Gestão Estratégica e Inteligência

Fausto Ricardo Keske Cassemiro

Coordenador do Núcleo de Pesquisa e Gestão do Conhecimento

Kennyston Costa Lago

Equipe Técnica

Tomaz Back Carrijo

Jaqueline Moraes

Maria Eduarda Campello

Juliana Borges Vaz



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
Capítulo 1 – Primeiro emprego nos Pequenos Negócios	10
Capítulo 2 – Formação das Remunerações & Efeito Discriminatório	58
Capítulo 3 – Teto de Vidro no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS	121

FIGURAS

Figura 1 – Distribuição dos primeiros empregos gerados nas ME e EPP no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	27
Figura 2 – Distribuição dos primeiros empregos gerados nos Pequenos Negócios e nas MGE no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	28
Figura 3 – Primeiros empregos por 100.000 habitantes no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	29
Figura 4 – Classificação dos estabelecimentos segundo porte.	61
Figura 5 – Remunerações médias de dezembro de 2021 (em R\$ de junho/2023) nos estados brasileiros.	69
Figura 6 – Resultados da decomposição de Oaxaca por sexo para os quantis estudados, total e por porte agregado.	76
Figura 7 – Resultados da decomposição de Oaxaca por raça/cor para os quantis estudados, total e por porte agregado.	79
Figura 8 – Resultados da decomposição de Oaxaca para não jovens e jovens para os quantis estudados, total e por porte agregado.	82
Figura 9 – Classificação dos estabelecimentos segundo porte.	95

QUADROS & TABELAS

Quadro 1 – Caracterização de entidade empresarial privada.	62
Quadro 2 – Caracterização de entidade empresarial privada.	96
Tabela 1 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e na regressão de salários.	14
Tabela 2 – Estatísticas descritivas do período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	18
Tabela 3 – Distribuição do primeiro emprego por categoria para grandes grupos de análise, por porte agregado, no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	21
Tabela 4 – TOP 10 ocupações – em ordem decrescente de quantidade de empregos – e salário médio (em R\$ de junho de 2023) correspondente, por porte desagregado (dos Pequenos Negócios) e agregado, no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	25
Tabela 5 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por setor de atividade econômica no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	27
Tabela 6 – Primeiros empregos nas regiões e UF (valores absolutos e por 100.000 habitantes) no período analisado.	30
Tabela 7 – Salários médios (em R\$ de junho de 2023) do primeiro emprego nas regiões e UF no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	32
Tabela 8 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	33
Tabela 9 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	34
Tabela 10 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por raça/cor no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	35
Tabela 11 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).	36

Tabela 12 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e cor no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	38
Tabela 13 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	39
Tabela 14 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	41
Tabela 15 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e setor de atividade no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	42
Tabela 16 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	43
Tabela 17 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	45
Tabela 18 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e setor de atividade no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.	46
Tabela 19 – Resultados das regressões dos salários (em logaritmo).....	48
Tabela 20 – Coeficientes calculados das variáveis explicativas nos modelos (em %). ...	50
Tabela 21 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres.	51
Tabela 22 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres para cada um dos portes.....	52
Tabela 23 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos.	52
Tabela 24 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos para cada um dos portes.....	53
Tabela 25 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens.	54
Tabela 26 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens para cada um dos portes.....	54
Tabela 27 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e na regressão da formação das remunerações.....	63
Tabela 28 – Estatísticas descritivas das variáveis para o período de dezembro de 2021.	67
Tabela 29 – Média das remunerações em dezembro de 2021 (em R\$ de junho/2023) e participação dos estados no total dos empregos formais de 2021.	68
Tabela 30 – Resultados da regressão da formação das remunerações totais e por porte agregado.....	71
Tabela 31 – Resultados da regressão quantílica da formação das remunerações por porte agregado.	73
Tabela 32 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres.....	74
Tabela 33 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres para cada um dos portes.....	75
Tabela 34 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos.	77
Tabela 35 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos para cada um dos portes.....	78
Tabela 36 – Decomposição dos rendimentos para não jovens e jovens.	80

Tabela 37 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens para cada um dos portes.....	81
Tabela 38 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e no modelo <i>logit</i>	97
Tabela 39 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo.	99
Tabela 40 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos.	99
Tabela 41 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens.	100
Tabela 42 – Percentual, quantidade de ocupações no universo da CBO e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação.	100
Tabela 43 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo, por porte agregado. ...	101
Tabela 44 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos, por porte agregado.	101
Tabela 45 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens, por porte agregado.	102
Tabela 46 – Percentual e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação, por porte agregado.	102
Tabela 47 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por raça/cor e sexo, Brasil, 2021.	103
Tabela 48 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por faixa etária e sexo, Brasil, 2021.	103
Tabela 49 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por região e sexo, Brasil, 2021.	104
Tabela 50 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por setor de atividade e sexo, Brasil, 2021.	105
Tabela 51 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por grau de instrução e sexo, Brasil, 2021.	106
Tabela 52 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por tempo no emprego e sexo, Brasil, 2021.	107
Tabela 53 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por opção ao Simples Nacional e sexo, Brasil, 2021.	107
Tabela 54 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por classificação das ocupações e sexo, Brasil, 2021.	108
Tabela 55 – Remuneração média, total e por sexo, em cargos de liderança e outros cargos.	109
Tabela 56 – Resultados do modelo <i>logit</i> com as razões de chance (<i>odds ratio</i>) de estar em um cargo de liderança. total e por porte agregado.	111
Tabela 57 – Medidas de qualidade da previsão com <i>cutoff</i> ¹ de 0,5.	112
Tabela A1 – Valores do IPCA para os salários declarados no CAGED, com ano/mês base sendo junho de 2023.	57
Tabela A2 – Resultados da regressão da formação das remunerações totais e por porte agregado.	85
Tabela A3 – Resultados da regressão quantílica da formação das remunerações por porte agregado.	87





Tabela A4 – Resultados da decomposição de Oaxaca por sexo para os quantis estudados, total e por porte agregado.	89
Tabela A5 – Resultados da decomposição de Oaxaca por raça/cor para os quantis estudados, total e por porte agregado.	90
Tabela A6 – Resultados da decomposição de Oaxaca para não jovens e jovens para os quantis estudados, total e por porte agregado.....	91
Tabela A7 – CBO dos cargos de liderança.....	114
Tabela A8 – Resultados do modelo <i>logit</i> com as razões de chance (<i>odds ratio</i>) de estar em um cargo de liderança. total e por porte agregado.	119

INTRODUÇÃO


O papel dos Pequenos Negócios no mercado de trabalho já vem sendo amplamente estudado em várias publicações do Sebrae, tanto em publicações recorrentes como o Anuário do Trabalho e o Panorama do Emprego nas MPEs – módulo empregado, quanto em publicações solo como o Papel dos Pequenos Negócios no Mercado de Trabalho. O objetivo destas publicações é contribuir com um mapeamento geral desta participação, evidenciando a significativa e disruptiva contribuição dos Pequenos Negócios do país no fortalecimento da economia, com enfoque na movimentação e absorção da mão de obra.

O intuito deste relatório, o objetivo geral, é acrescentar alguns aspectos importantes ao debate. Neste sentido, como objetivos específicos, serão explorados temas como a entrada no mercado de trabalho, através do primeiro emprego, como se dá a formação dos rendimentos dos trabalhadores, verificação de possível discriminação no mercado de trabalho formal e, por último, a identificação do, possível, fenômeno do teto de vidro. Em todos estes temas, o enfoque central está nos grupos considerados vulneráveis. Neste relatório, este grupo é composto por mulheres (na comparação com homens), não brancos (na comparação com brancos) e jovens (na comparação com não jovens).

Para que este relatório cumpra com esses inúmeros objetivos específicos, optou-se por criar subdivisões em capítulos, que permitem que cada tópico seja devidamente explorado de forma mais abrangente, informando e detalhando para além de um mapeamento geral. Essa escolha é puramente didática, já que os 3 capítulos desta publicação conversam entre si e tratam do mercado de trabalho com pontos de vista parecidos.

O Capítulo 1 trata do tema de Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios. O ponto de estudo deste capítulo está nos indivíduos que entram em seu primeiro emprego formal dentro dos Pequenos Negócios em contraposição aos primeiros empregos nas Médias e Grandes Empresas – MGE. São utilizados os dados do CAGED de 2020 a 2021 (com atualização dos dados em agosto de 2023) com o objetivo de mapear a quantidade de postos de trabalho com tipo de movimentação 10, ou seja, Admissão por primeiro emprego, dentro dos Pequenos Negócios e MGE, enfatizando não somente a distribuição geral como também por grupos de ocupação, além das principais características sociodemográficas dos indivíduos. Para além de uma avaliação descritiva, será também estimada uma regressão de salários com o intuito de identificar quais covariáveis (sexo, cor, grau de instrução, faixa etária, porte e setor de atividade) impactam e quais mais impactam na formação dos rendimentos. Além disso, será realizada uma decomposição de Oaxaca-Blinder nas formações dos rendimentos, evidenciando como fatores explicados e não explicados (geralmente associados a discriminação) impactam os salários de três minorias no mercado de trabalho: mulheres, não brancos e jovens.

O Capítulo 2 trata da Formação de Rendimentos e Efeito Discriminatório. Busca explicar a formação das remunerações (com dados não identificados do Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS – de dezembro de 2021 com valores atualizados para junho de 2023) levando em conta tanto o setor de atividade, a opção ou não pelo Simples Nacional e a região que a empresa se encontra, bem como o sexo, a raça/cor, a



escolaridade, o tempo no emprego e a faixa etária do trabalhador. Para além de identificar como essas variáveis afetam as remunerações na média, também serão estimadas regressões para o 10º e 90º quantis, ou seja, para os 10% com remuneração mais baixa (cauda esquerda da distribuição das remunerações) e os 10% com remuneração mais alta (cauda direita da mesma distribuição), na tentativa de encontrar diferenças significativas nos efeitos, principalmente em suas magnitudes, na formação das remunerações para dois grupos separados. Além disso, será realizada uma decomposição da formação das remunerações em parcelas explicadas e não explicadas, sendo a última uma proxy para discriminação. Essa decomposição será feita para os duos homens e mulheres, brancos e não brancos e jovens e não jovens e será estimada tanto para a média quanto para o 10º e 90º quantis.

O Capítulo 3 trata do fenômeno do Teto de Vidro no Mercado de Trabalho Formal. Para estudar este fenômeno, este capítulo se utiliza dos dados não identificados da RAIS de 2021, sendo, portanto, analisados vínculos formais de trabalho, não abrangendo, desta forma, os contratos informais de trabalho. Serão estimadas as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança na comparação com as chances dos homens. Ademais, serão consideradas algumas variáveis que impactam nas chances, como o porte da empresa em que trabalham (Pequenos Negócios ou Médias e Grandes Empresas – MGE), o grau de instrução, a raça/cor, a faixa etária, o tempo no emprego, se a empresa faz ou não a opção pelo Simples Nacional, o setor de atividade e a região do país. Para além de agregar de modo geral, estas mesmas estimativas serão calculadas considerando, em específico, o universo dos Pequenos Negócios e o universo das MGE, já que este estudo busca traçar um comparativo entre os dois portes agregados.



Capítulo 1

Primeiro emprego nos Pequenos Negócios



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 METODOLOGIA	14
2 RESULTADOS.....	17
2.1 Análise descritiva	17
2.1.1 Características sociodemográficas no primeiro emprego	33
<i>Empregos e salários por faixa etária</i>	<i>33</i>
<i>Empregos e salários por sexo</i>	<i>34</i>
<i>Empregos e salário por cor</i>	<i>35</i>
<i>Empregos e salários por grau de instrução</i>	<i>36</i>
2.1.2 Estatísticas cruzadas – sexo, raça/cor e faixa etária.....	38
<i>Empregos e salários por sexo e cor.....</i>	<i>38</i>
<i>Empregos e salários por sexo e grau de instrução</i>	<i>39</i>
<i>Empregos e salários por sexo e setor de atividade</i>	<i>42</i>
<i>Empregos e salários por cor e grau de instrução</i>	<i>43</i>
<i>Empregos e salários por cor e faixa etária</i>	<i>45</i>
<i>Empregos e salários por cor e setor de atividade.....</i>	<i>46</i>
2.2 Regressão de salários e decomposição de Oaxaca	47
2.2.1 Regressão de salários	47
2.2.2 Decomposição de Oaxaca – Sexo	51
2.2.3 Decomposição de Oaxaca – Raça/Cor	52
2.2.4 Decomposição de Oaxaca – Faixa etária	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
ANEXO	57

INTRODUÇÃO

O primeiro emprego é a carta inicial de um indivíduo na sua relação com o mercado de trabalho de um país. Estando em idade ativa (População em Idade Ativa – PIA – 14 anos de idade ou mais), o indivíduo já está disponível para estar, também, economicamente ativo (ou seja, ser parte da População Economicamente Ativa – PEA), podendo se encontrar ocupado ou desocupado.

A ocupação do indivíduo não necessariamente é formal, ou seja, ela não necessariamente se vincula a um registro de trabalho, como previsto nas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta as relações trabalhistas tanto em perímetro urbano quanto rural. A regulamentação de nº 5.452, decretada em 1º de maio de 1943¹ ainda no governo Vargas, cerca os trabalhadores de direitos e obrigações, evidenciando uma proteção legalizada em relação as suas funções, remunerações, férias, entre outros aspectos da relação trabalhista. Ainda com reformulações² advindas da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467, de 2017), que buscavam, nas palavras do Senado³, flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores, relações formais de trabalho ainda são institucionalmente protegidas e mais protetoras dos acordos de trabalho.

Como exposto, não necessariamente essa inserção no emprego, e mesmo sua manutenção no mercado de trabalho, acontece de maneira formalizada. A informalidade é característica dos mercados de países periféricos como o Brasil e acontece, principalmente, quando da insuficiência de postos formais de emprego ou mesmo pelas exigências vinculadas a esses postos. Fato é que a informalidade é, também, porta de entrada para o mercado de trabalho e, em muitos casos, ela pode ser também a situação predominante por parte da vida trabalhista de uma pessoa. Ela é tida, hoje e sempre, como um “colchão amortecedor” de uma população que se encontra em idade de trabalhar e que busca uma ocupação.


Não estando formalizado ou informalizado em uma ocupação, o indivíduo que busca emprego se encontra desempregado. O desemprego, portanto, não acontece somente pela ausência de uma ocupação, mas sim pela busca (e não encontro) de uma, seja ela formal ou não.

Partindo disso, o ponto de estudo deste trabalho está nos indivíduos que entram em seu primeiro emprego formal dentro dos Pequenos Negócios (somatórios dos empregos em Microempresas – ME – e Empresas de Pequeno Porte – EPP) em contraposição aos primeiros empregos nas Médias e Grandes Empresas – MGE. Essa vertente de estudo (ponto de vista formal do emprego) se deve pela questão de dados disponíveis referentes ao primeiro emprego, advindos do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego – CAGED, não por um desmerecimento ao papel da informalidade nesta inserção.

¹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

² Reformulações do tipo: acordos coletivos entre empregados e empregadores, alterações na jornada de trabalho, possibilidade de terceirização de atividade-fim (não somente atividade-meio), trabalho intermitente, parcelamento de férias, entre outras.

³ Matéria pode ser vista aqui: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>



Os dados do CAGED de 2020 a 2021 (com atualização dos dados em agosto de 2023) serão utilizados com o objetivo de mapear a quantidade de postos de trabalho com tipo de movimentação 10, ou seja, **Admissão por primeiro emprego**, dentro dos Pequenos Negócios e MGE, enfatizando não somente a distribuição geral como também por grupos de ocupação, além das principais características sociodemográficas dos indivíduos. Para além de uma avaliação descritiva, será também estimada uma regressão de salários com o intuito de identificar quais covariáveis (sexo, cor, grau de instrução, faixa etária, porte e setor de atividade) impactam e quais mais impactam na formação dos rendimentos.

Além disso, será realizada uma decomposição de Oaxaca-Blinder nas formações dos rendimentos, evidenciando como fatores explicados e não explicados (geralmente associados a discriminação) impactam os salários de três minorias no mercado de trabalho: mulheres, não brancos e jovens.

1 METODOLOGIA

As variáveis que serão utilizadas tanto na análise descritiva quanto na regressão de salários estão presentes na **Tabela 1** abaixo. O corte temporal dos dados em análise vai de janeiro de 2020 a maio de 2021, apesar de se ter informações até janeiro de 2023. Essa escolha se explica pelo fato de que há uma quebra na variável de interesse (tipo de movimentação = admissão por primeiro emprego).

Se observado somente o recorte de admissão por primeiro emprego nos Pequenos Negócios, de janeiro de 2020 a maio de 2021, a soma desse tipo de admissão é de 707.027 postos de trabalho com média mensal de 41.590. Porém, de junho de 2021 a janeiro de 2023 essa soma chega somente a 16.336 postos com média mensal de 817. Apesar de isso significar um corte no tamanho da base de dados (mesmo não eliminando um número drástico de observações), a influência seria mais negativa se fossem usados dados com uma quebra tão expressiva⁴.

Tabela 1 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e na regressão de salários.

Variável	Análise descritiva	Regressão de salários
Salário	Salário médio mensal em R\$ de junho de 2023*	Logaritmo do salário mensal em R\$ de janeiro de 2023*
Sexo	Mulheres Homens	Mulheres (<i>referência</i>) Homens
Raça/Cor	Não brancos (pretos, pardas, amarelos, indígenas) Brancos Não identificado	Não brancos (pretos, pardas, amarelos, indígenas) (<i>referência</i>) Brancos
Grau de instrução	Sem instrução Fundamental incompleto Fundamental completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo Pós-graduação incompleta ou completa	Sem instrução (<i>referência</i>) Fundamental incompleto Fundamental completo Médio incompleto Médio completo Superior incompleto Superior completo Pós-graduação incompleta ou completa
Faixa etária	Até 24 anos de idade 25 a 34 anos de idade 35 a 44 anos de idade 45 a 54 anos de idade 55 a 64 anos de idade Mais de 65 anos de idade	Até 24 anos de idade (<i>referência</i>) 25 a 34 anos de idade 35 a 44 anos de idade 45 a 54 anos de idade 55 a 64 anos de idade Mais de 65 anos de idade
Setor	Agropecuária Comércio Construção civil Extrativa mineral Indústria de transformação	Agropecuária (<i>referência</i>) Comércio Construção civil Extrativa mineral Indústria de transformação

⁴ O Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) justificou o porquê há essa quebra na variável. A justificativa é de que a maior parte das informações do CAGED são coletadas pelo eSocial desde 2020 e, nesta plataforma, não é coletada a informação do primeiro emprego, dado que já haviam vários anos em que o patamar do primeiro emprego era estável e pouco se alterava (cerca de 10%). Portanto, desde junho de 2021, data da simplificação do questionário do eSocial, essa variável deixou de ser coletada.

	Serviço SIUP	Serviço SIUP
Porte	MPE (intercambiável com o termo Pequenos Negócios) MGE	MPE (<i>referência</i>) MGE
Região	Centro-Oeste Nordeste Norte Sudeste Sul	Centro-Oeste Nordeste Norte (<i>referência</i>) Sudeste Sul

Fonte: Índice de inflação utilizado – IPCA/IBGE – valores de junho de 2023 como ano/mês de referência. Os valores estão no Anexo, Tabela A1 deste capítulo.

Nota: (*) Foram excluídos valores de salários iguais a 0 e superiores a R\$18.611,20 – em valores de junho de 2023. Este valor superior corresponde ao percentil 99,5 dos salários dentro dos primeiros empregos. Resultados originais da pesquisa.

As equações estimadas seguem a linha das equações mincerianas⁵ de salários. O logaritmo do salário mensal de cada empregado será explicado pela seleção de variáveis apresentadas na Tabela 1 acima, sendo elas todas binárias (assumem 0 para o valor de referência e 1 para os demais).

$$\ln \text{salário} = \alpha_0 + \alpha_{1\text{Porte}} + \epsilon \quad (1)$$

$$\ln \text{salário} = \beta_0 + \beta_{1\text{Porte}} + \beta_{2\text{Sexo}} + \epsilon \quad (2)$$

$$\ln \text{salário} = \gamma_0 + \gamma_{1\text{Porte}} + \gamma_{2\text{Sexo}} + \gamma_{3\text{Cor}} + \epsilon \quad (3)$$

$$\ln \text{salário} = \delta_0 + \delta_{1\text{Porte}} + \delta_{2\text{Sexo}} + \delta_{3\text{Cor}} + \delta_{4\text{Setor}} + \epsilon \quad (4)$$

$$\ln \text{salário} = \zeta_0 + \zeta_{1\text{Porte}} + \zeta_{2\text{Sexo}} + \zeta_{3\text{Cor}} + \zeta_{4\text{Setor}} + \zeta_{5\text{Instrução}} + \epsilon \quad (5)$$

$$\ln \text{salário} = \eta_0 + \eta_{1\text{Porte}} + \eta_{2\text{Sexo}} + \eta_{3\text{Cor}} + \eta_{4\text{Setor}} + \eta_{5\text{Instrução}} + \eta_{6\text{Faixa Etária}} + \epsilon \quad (6)$$

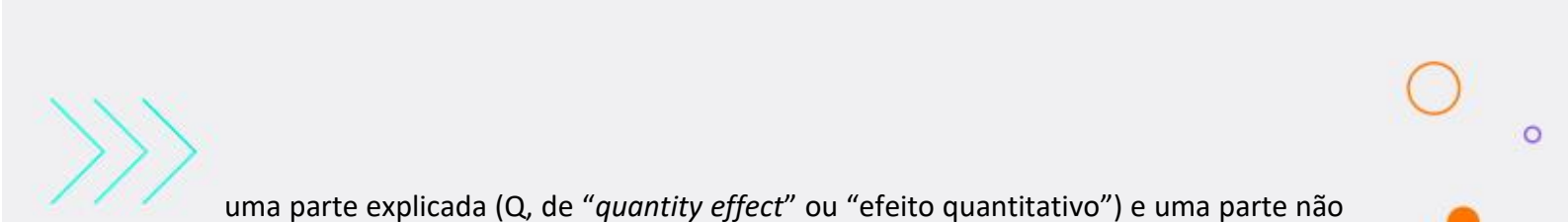
$$\ln \text{salário} = \eta_0 + \eta_{1\text{Porte}} + \eta_{2\text{Sexo}} + \eta_{3\text{Cor}} + \eta_{4\text{Setor}} + \eta_{5\text{Instrução}} + \eta_{6\text{Faixa Etária}} + \eta_{7\text{Região}} + \epsilon \quad (7)$$

Após a estimação das regressões de salários, será realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder, que auxilia na explicação do quanto esses salários se diferenciam por questões explicadas (ou seja, pelo estoque de características observadas como nível de instrução, setor de atividade, entre outras) e por questões não explicadas (*proxy* de discriminação no mercado de trabalho) para três minorias (em termos de participação no mercado de trabalho): mulheres, não brancos e jovens.

De forma sintetizada⁶, ao ser considerado dois grupos (A e B, ou mulher e homem, branco e não branco, jovens e não jovens) para efeito comparativo, uma variável de resposta (Y, que no caso é o logaritmo do salário) e uma série de variáveis explicativas (que estão na Tabela 1), a pergunta que se faz é: o quanto da diferença média nos resultados se dá pelas diferenças de grupo nas variáveis explicativas e o quanto se dá por razões que não tem explicação? Ou seja, a resposta (R) é uma soma de

⁵ Mincer, J. *Schooling, experience, and earnings*. Human Behavior & Social Institutions, Vol. 2. New York, NY: National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books/minc74-1>. 1974.

⁶ Para mais detalhes, veja: JANN, Ben. The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

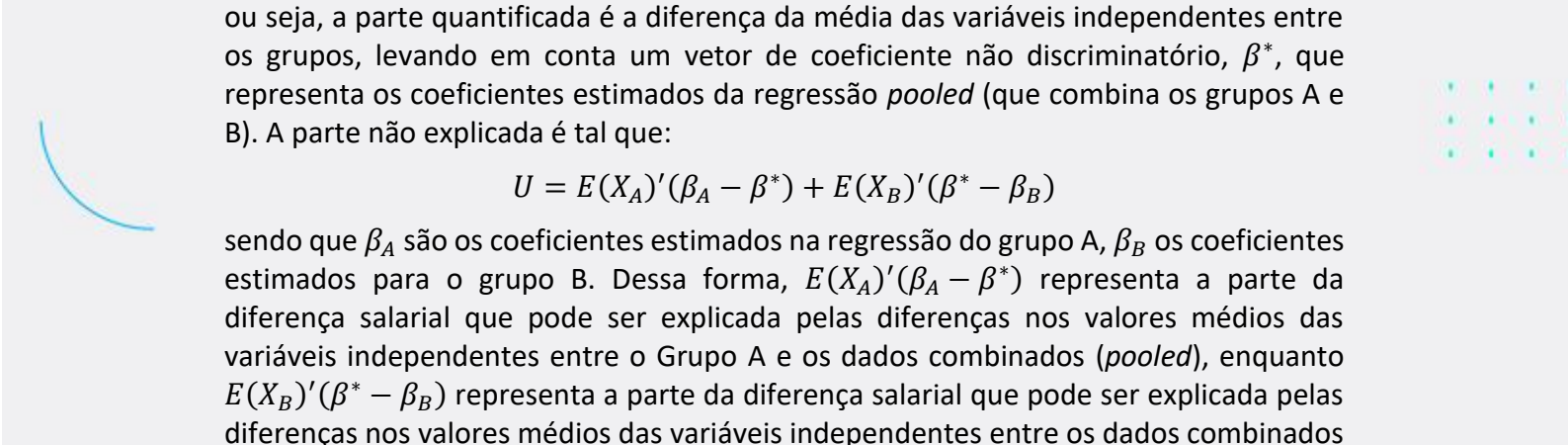


uma parte explicada (Q, de “*quantity effect*” ou “efeito quantitativo”) e uma parte não explicada (U, de “*unexplained*” ou “inexplicado”).

$$R = Q + U$$

sendo que:


$$Q = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^*$$



ou seja, a parte quantificada é a diferença da média das variáveis independentes entre os grupos, levando em conta um vetor de coeficiente não discriminatório, β^* , que representa os coeficientes estimados da regressão *pooled* (que combina os grupos A e B). A parte não explicada é tal que:

$$U = E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)$$

sendo que β_A são os coeficientes estimados na regressão do grupo A, β_B os coeficientes estimados para o grupo B. Dessa forma, $E(X_A)'(\beta_A - \beta^*)$ representa a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nos valores médios das variáveis independentes entre o Grupo A e os dados combinados (*pooled*), enquanto $E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)$ representa a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nos valores médios das variáveis independentes entre os dados combinados e o Grupo B.



2 RESULTADOS

2.1 Análise descritiva

Novamente, é importante ressaltar qual o período analisado neste estudo. Conforme já supracitado, o corte temporal dos dados em análise vai de janeiro de 2020 a maio de 2021, apesar de se ter informações até janeiro de 2023. Essa escolha se explica pelo fato de que há uma quebra na variável de interesse (tipo de movimentação = admissão por primeiro emprego).

O principal objetivo deste estudo é identificar o primeiro emprego nos Pequenos Negócios, assim como comparar com as métricas geradas nas MGE. Inicialmente, o único filtro feito nos dados, do período analisado, para além da admissão por primeiro emprego, foi a de porte, excluindo da base os dados referentes a Administração Pública, CPF, empresas Sem fins lucrativos, os salários com valor R\$0 e valores acima de R\$18.611,20, que conseguiu retirar os valores *outliers*, correspondendo ao valor do 99,5 percentil na distribuição dos salários. Em todas as análises feitas nesta seção, os dados de 2021 precisam ser olhados com certa cautela: eles são dados somente até o mês de maio e estão sendo usados aqui pela disponibilidade de contar a história de quase um semestre completo.

56,51% de todos os primeiros empregos gerados nos Pequenos Negócios foram em ME e 43,49% em EPP. Isso equivale a dizer que dos 689.537 postos criados no período analisado, 389.636 foram em ME e 299.901 foram em EPP. Os Pequenos Negócios são responsáveis por 46,65% (689.537) do total de primeiro emprego, contra 53,35% das MGE (788.596 postos).

A maior admissão por primeiro emprego nas ME é ainda mais impactante se comparados os salários médios pagos nessas empresas. Enquanto nas EPP o salário médio é de R\$1.569,00, nas ME esse valor chega a R\$1.621,00. Nos Pequenos Negócios como um todo, o salário médio é de R\$1.599,00 e nas MGE de R\$1.590,00. Em termos de salário-mínimo (considerando o salário-mínimo praticado em janeiro de 2023 no valor de R\$1.302,00), os salários médios nas ME são 1,25 vezes maiores, 1,21 vezes maiores nas EPP e 1,23 nos Pequenos Negócios como um todo. Nas MGE esse valor é de 1,22.

Mulheres não são maioria em nenhum porte, elas chegam a 43,05% do total de admitidas por primeiro emprego nos Pequenos Negócios, sendo mais representativas nas ME (43,16%) do que nas EPP (42,91%). Os não brancos (pretos + pardos + indígenas + amarelos) são 40,01% do total nos Pequenos Negócios, os brancos somam 42,88%. A grande questão que precisa ser levada em conta aqui é a alta proporção de raça/cor não identificada nos Pequenos Negócios – 17,12%. Isso pode, para evitar dizer que certamente, prejudicar a verdadeira acurácia das estatísticas de distribuição de cor por porte. Inclusive, esse já foi um tópico levantado no Panorama do Emprego nas MPE – módulo empregado⁷.

Os admitidos em primeiro emprego nos Pequenos Negócios são, em sua maioria (60,99%), formados no ensino médio. Isso é 6,41p.p. a mais que o mesmo grau de instrução nas MGE. Inclusive, essa diferença é praticamente coberta pelo maior

⁷ Material disponível em: <https://datasebrae.com.br/panorama-do-emprego/>

percentual de médio incompleto nas MGE (20,32%) em relação aos Pequenos Negócios (14,98%), diferença de 5,34p.p.

Por último, mas não menos importante. Os estudos de primeiro emprego, em sua maioria, se debruçam sobre os jovens – entendidos como a população com até 24 anos – e os desafios impostos a estes pela busca da primeira oportunidade. A primeira oportunidade, que muitas vezes exige uma incoerente experiência prévia, é a porta de entrada no mercado de trabalho e vem sendo objeto de estudo, como nos trabalhos já citados na revisão realizada acima. E sim, eles são maioria tanto nas MPE (70,03%) quanto nas MGE (74,47%). No entanto, algumas outras faixas etárias possuem representatividade também.

O ponto mais positivo dos Pequenos Negócios nesse contexto vem, inclusive, nas faixas etárias mais avançadas. Este porte agregado de ME e EPP é a porta de entrada para o outro extremo do mercado de trabalho, qual seja, os mais velhos, que sofrem com baixas expectativas de emprego se comparados aos adultos nas faixas intermediárias. 0,10% dos admitidos por primeiro nos Pequenos Negócios estavam com 65 anos ou mais de idade, um valor 5 vezes maior que a admissão nas MGE (0,02%). Se considerada a população que está quase em idade de se aposentar, dos 55 a 64 anos de idade, estes formam 1,04% dentro dos Pequenos Negócios contra 0,45% nas MGE. Apesar de serem percentuais considerados baixos, isso não implica dizer que não possuem relevância para a inserção no mercado de trabalho. Todos estes valores podem ser vistos na Tabela 2.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas do período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Variável		ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE
<i>Admissões por primeiro emprego</i>	Absoluto	389.636	299.901	689.537	788.596
	Percentual	56,51	43,49	46,65	53,35
<i>Salário médio (R\$)</i>		1.621,00	1.569,00	1.599,00	1.590,00
<i>Número de salários-mínimos jan. de 2023</i>		1,25	1,21	1,23	1,22
<i>Sexo</i>	Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00
	Mulher	43,16	42,91	43,05	45,55
	Homem	56,84	57,09	56,95	54,45
<i>Raça/Cor</i>	Total (%)	100,00	100,00	100,01	100,00
	Não brancos	38,79	41,60	40,01	50,76
	Branços	43,28	42,35	42,88	38,11
	Não identificados	17,93	16,05	17,12	11,13
<i>Grau de instrução</i>	Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00
	Sem instrução	0,52	0,41	0,48	0,71
	Fundamental incompleto	5,41	5,80	5,58	7,44
	Fundamental completo	6,76	6,49	6,65	5,05
	Médio incompleto	12,87	17,74	14,98	20,32
	Médio completo	63,35	57,93	60,99	54,58
	Superior incompleto	5,60	5,60	5,60	5,08
	Superior completo	5,24	5,70	5,44	6,18
	Pós-graduação incompleta ou completa	0,25	0,33	0,28	0,64
<i>Faixa etária</i>	Total (%)	100,00	100,00	100,00	100,00
	Até 24 anos de idade	67,77	72,99	70,03	74,47

25 a 34 anos de idade	18,25	15,69	17,14	15,58
35 a 44 anos de idade	8,71	7,39	8,14	7,12
45 a 54 anos de idade	3,92	3,07	3,55	2,36
55 a 64 anos de idade	1,22	0,79	1,04	0,45
Mais de 65 anos de idade	0,13	0,07	0,10	0,02

Fonte: CAGED/MTE. Resultados originais da pesquisa.



Um ponto importante de ser analisado é a distribuição do primeiro emprego por categoria de emprego. No CAGED há 10 possibilidades, sendo que duas, nessa análise de primeiro emprego, não aparecem (Empregado Doméstico e Empregado Rural). A Tabela 3 mostra a distribuição das 8 categorias remanescentes por sexo, cor, grau de instrução, faixa etária e setor para cada um dos portes agregados: Pequenos Negócios e MGE.

As mulheres são predominantes apenas na categoria de "Aprendiz" do primeiro emprego nos Pequenos Negócios, representando 50,02% desse grupo. No que diz respeito às MGE, as mulheres são a maioria em duas categorias: "Aprendiz" (50,80%) e na categoria "Empregado V.A.⁸ Com Acordo," onde representam uma parcela maior, atingindo 60,16%. Os não brancos (pretos + pardos + indígenas + amarelos) compõem uma maior parcela em comparação aos brancos na maioria das categorias de primeiro emprego dos Pequenos Negócios e das MGE. Esse percentual atinge seu valor percentual máximo na categoria "Empregado V.A. Sem Acordo" entre os Pequenos Negócios, com 60,62%, e na categoria "Empregado V.A. Com Acordo" entre as MGE, com 74,33%.

Os novos contratados para o primeiro emprego nos Pequenos Negócios geralmente têm o Ensino Médio Completo na maioria das categorias de emprego, com uma única exceção na categoria "Aprendiz," onde a maioria dos admitidos possui o Ensino Médio Incompleto (48,36%). Esse mesmo padrão é observado nas MGE, onde os recém-contratados para o primeiro emprego com Ensino Médio Incompleto representam 44,40%, enquanto aqueles com Ensino Médio Completo somam 43,40%.

A população jovem, composta por indivíduos com até 24 anos de idade, constitui a maioria em todas as categorias de emprego tanto nos Pequenos Negócios como nas MGE. No entanto, em algumas categorias, essa faixa etária mais jovem é ainda mais representativa. No contexto dos Pequenos Negócios, as categorias "Aprendiz," "Empregado V.A. Sem Acordo," e "Empregado V.A. Com Acordo" se destacam como grupos de primeiro emprego com uma representação significativamente maior de jovens de até 24 anos, com percentuais de 99,90%, 95,65%, e 95,67%, respectivamente. Essas mesmas três categorias também apresentam essa mesma ênfase nas MGE, com percentuais de 99,93%, 94,62%, e 96,46%, respectivamente. Além da maioria dos indivíduos serem jovens, a Tabela 3 torna mais evidente que a representatividade das faixas etárias dos empregados admitidos em sua primeira experiência de trabalho diminui à medida que a idade aumenta.

⁸ O termo V.A. se refere ao modelo de carteira de trabalho Verde e Amarela, instaurado através da Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019.



Dentre os Pequenos Negócios, o setor de Comércio sobressai em cinco das oito categorias de emprego, com sua maior representação nas posições classificadas como "Empregado V.A. Com Acordo" (57,76%) e "Aprendiz" (47,64%). Enquanto isso, o setor de Serviços assume a liderança nas três categorias restantes, com 53,26% na categoria "Empregado V.A. Sem Acordo" e 36,89% em "NI". No que diz respeito às MGE, o setor de Serviços destaca-se, sendo o mais representativo em seis das oito categorias de emprego. Sua maior presença é notável nas categorias "Empregado Temporário," com 98,92% do setor de Serviços, e "Empregado V.A. Com Acordo," com 61,81%. Na categoria "Empregado Prazo Determinado," o setor de maior destaque é a Agropecuária, representando 34,35%, seguido pelo setor de Indústria de Transformação, com 36,43%.

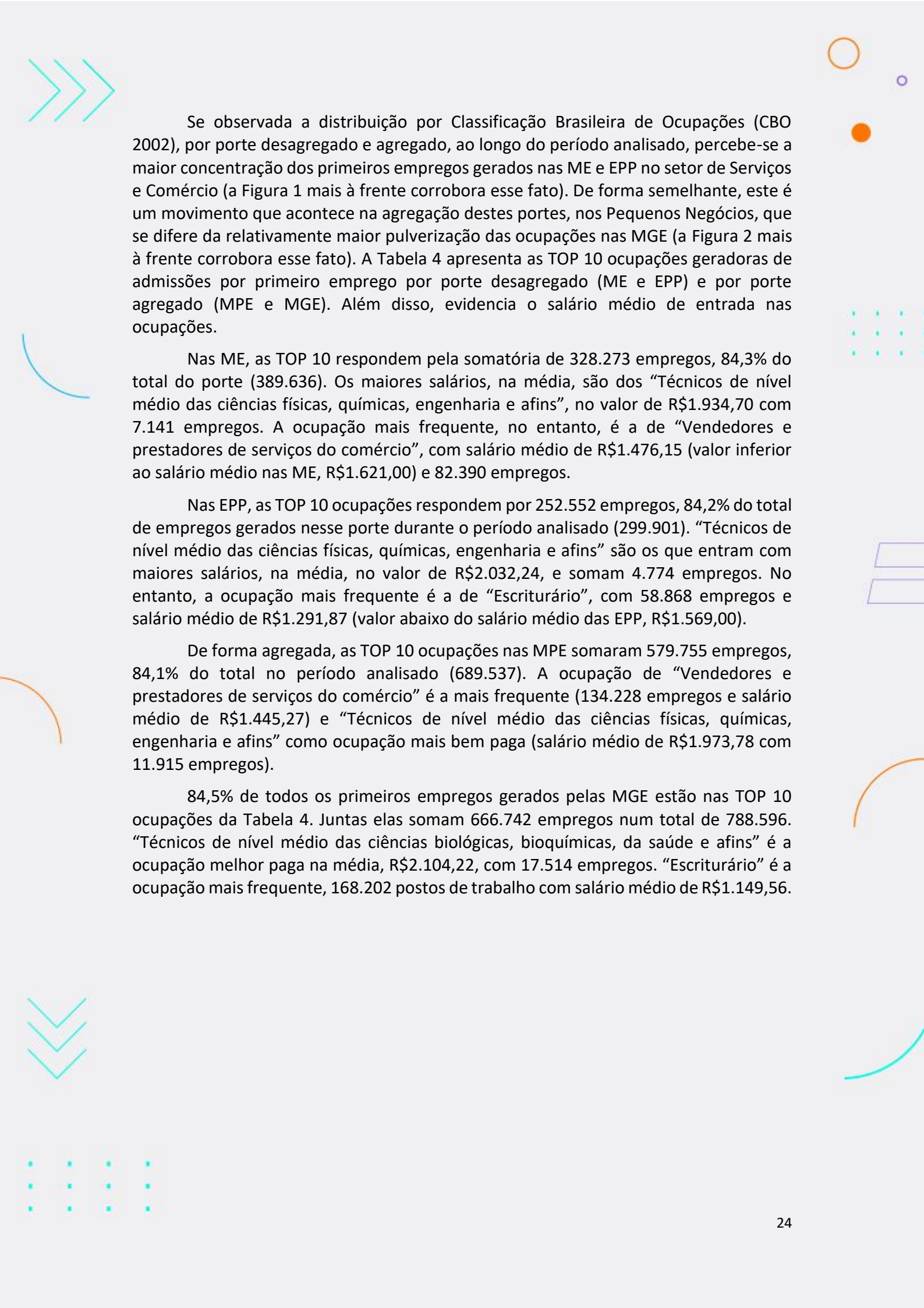
Tabela 3 – Distribuição do primeiro emprego por categoria para grandes grupos de análise, por porte agregado, no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Porte	Aprendiz	Empregado Geral	Empregado Intermitente	Empregado Prazo Determinado	Empregado Temporário	Empregado V.A. Sem Acordo	Empregado V.A. Com Acordo	NI
Pequenos Negócios								
Sexo								
Mulher	50,02	42,73	35,61	36,76	39,87	41,36	47,91	41,86
Homem	49,98	57,27	64,39	63,24	60,13	58,64	52,09	58,14
<i>Total</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Raça/Cor								
Não Branco	41,46	39,57	44,88	46,68	45,53	60,62	55,82	40,44
Branco	45,52	42,85	30,73	40,65	43,29	30,57	30,90	42,78
Não identificado	13,02	17,58	24,39	12,67	11,18	8,82	13,28	16,78
<i>Total</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Grau de instrução								
Sem instrução	0,07	0,53	0,30	0,35	0,39	0,00	0,30	0,43
Fundamental incompleto	6,03	5,48	5,05	7,23	2,43	1,50	1,79	6,09
Fundamental completo	3,33	6,71	7,31	6,89	4,47	2,33	3,73	8,35
Médio incompleto	48,36	12,66	8,85	11,46	7,43	13,17	11,04	10,68
Médio completo	37,30	62,33	72,06	64,87	69,80	73,11	74,48	65,03
Superior incompleto	4,61	5,98	2,26	4,18	6,51	7,43	6,12	4,01
Superior completo	0,29	5,98	3,68	4,68	8,68	2,45	2,54	5,30
Pós-graduação completa ou incompleta	0,01	0,34	0,49	0,35	0,26	0,00	0,00	0,10
<i>Total</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Faixa etária								
Até 24 anos de idade	99,90	68,49	61,01	63,57	70,66	95,65	95,67	62,16
25 a 34 anos de idade	0,07	18,20	20,91	19,12	16,05	4,31	4,33	20,63
35 a 44 anos de idade	0,02	8,51	10,92	11,00	8,88	0,04	0,00	10,52
45 a 54 anos de idade	0,01	3,68	5,16	4,74	3,42	0,00	0,00	4,81
55 a 64 anos de idade	0,00	1,03	1,80	1,49	0,92	0,00	0,00	1,66
Mais de 65 anos de idade	0,00	0,10	0,21	0,06	0,07	0,00	0,00	0,22
<i>Total</i>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Setor								

Porte	Aprendiz	Empregado Geral	Empregado Intermitente	Empregado Prazo Determinado	Empregado Temporário	Empregado V.A. Sem Acordo	Empregado V.A. Com Acordo	NI
Agropecuária	0,87	1,56	1,14	3,47	0,92	0,75	0,75	2,32
Comércio	47,64	40,76	33,07	37,06	3,09	33,02	57,76	39,32
Construção civil	6,27	7,59	15,88	9,44	1,91	2,25	2,99	8,66
Extrativa mineral	0,81	0,24	0,09	0,28	0,00	0,00	0,00	0,20
Indústria de transformação	21,27	16,51	15,80	21,03	3,49	10,68	18,81	12,31
Serviço	22,41	33,08	33,91	28,65	90,33	53,26	19,55	36,89
SIUP	0,73	0,26	0,11	0,06	0,26	0,04	0,15	0,30
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
MGE								
Sexo								
Mulher	50,80	44,27	44,25	34,44	44,23	48,91	60,16	37,79
Homem	49,20	55,73	55,75	65,56	55,77	51,09	39,84	62,21
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Raça/Cor								
Não Branco	47,96	52,21	57,32	59,55	40,05	55,64	74,33	52,14
Branco	40,44	36,52	19,53	30,44	56,74	20,80	18,90	34,43
Não identificado	11,59	11,28	23,15	10,01	3,22	23,57	6,77	13,43
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Grau de instrução								
Sem instrução	0,10	0,89	0,40	4,27	0,10	0,03	0,00	0,41
Fundamental incompleto	5,24	8,33	3,40	24,40	1,29	3,75	4,49	8,10
Fundamental completo	2,84	6,04	4,97	7,75	2,11	3,26	2,36	6,83
Médio incompleto	44,40	13,22	8,66	7,96	4,04	9,67	10,47	17,92
Médio completo	43,40	56,78	78,43	44,58	77,84	76,97	78,03	48,17
Superior incompleto	3,77	6,12	2,10	2,35	1,77	4,41	3,70	3,62
Superior completo	0,23	7,68	1,82	7,94	12,66	1,89	0,94	14,47
Pós-graduação completa ou incompleta	0,02	0,95	0,23	0,74	0,17	0,03	0,00	0,48
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Faixa etária								
Até 24 anos de idade	99,93	68,24	69,54	52,69	52,68	94,62	96,46	45,86
25 a 34 anos de idade	0,05	19,64	18,19	26,40	29,23	5,23	3,54	27,24

Porte	Aprendiz	Empregado Geral	Empregado Intermitente	Empregado Prazo Determinado	Empregado Temporário	Empregado V.A. Sem Acordo	Empregado V.A. Com Acordo	NI
35 a 44 anos de idade	0,02	8,68	8,71	13,89	14,21	0,14	0,00	16,64
45 a 54 anos de idade	0,00	2,87	2,75	5,76	3,47	0,00	0,00	7,75
55 a 64 anos de idade	0,00	0,53	0,78	1,22	0,39	0,00	0,00	2,26
Mais de 65 anos de idade	0,00	0,03	0,03	0,04	0,02	0,00	0,00	0,25
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Setor								
Agropecuária	1,74	4,56	1,62	34,35	0,00	0,11	0,08	5,57
Comércio	25,12	23,39	59,23	5,31	0,00	16,56	19,69	6,27
Construção civil	3,29	3,53	4,12	0,84	0,02	1,40	0,08	18,44
Extrativa mineral	0,65	0,19	0,04	0,04	0,00	0,03	0,00	0,28
Indústria de transformação	33,29	27,34	8,19	36,43	1,05	26,89	12,60	7,74
Serviço	34,60	40,25	26,74	23,01	98,92	52,66	61,81	59,45
SIUP	1,32	0,75	0,07	0,02	0,01	2,35	5,75	2,25
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Resultados originais da pesquisa.



Se observada a distribuição por Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002), por porte desagregado e agregado, ao longo do período analisado, percebe-se a maior concentração dos primeiros empregos gerados nas ME e EPP no setor de Serviços e Comércio (a Figura 1 mais à frente corrobora esse fato). De forma semelhante, este é um movimento que acontece na agregação destes portes, nos Pequenos Negócios, que se difere da relativamente maior pulverização das ocupações nas MGE (a Figura 2 mais à frente corrobora esse fato). A Tabela 4 apresenta as TOP 10 ocupações geradoras de admissões por primeiro emprego por porte desagregado (ME e EPP) e por porte agregado (MPE e MGE). Além disso, evidencia o salário médio de entrada nas ocupações.

Nas ME, as TOP 10 respondem pela somatória de 328.273 empregos, 84,3% do total do porte (389.636). Os maiores salários, na média, são dos “Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins”, no valor de R\$1.934,70 com 7.141 empregos. A ocupação mais frequente, no entanto, é a de “Vendedores e prestadores de serviços do comércio”, com salário médio de R\$1.476,15 (valor inferior ao salário médio nas ME, R\$1.621,00) e 82.390 empregos.

Nas EPP, as TOP 10 ocupações respondem por 252.552 empregos, 84,2% do total de empregos gerados nesse porte durante o período analisado (299.901). “Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins” são os que entram com maiores salários, na média, no valor de R\$2.032,24, e somam 4.774 empregos. No entanto, a ocupação mais frequente é a de “Escriturário”, com 58.868 empregos e salário médio de R\$1.291,87 (valor abaixo do salário médio das EPP, R\$1.569,00).

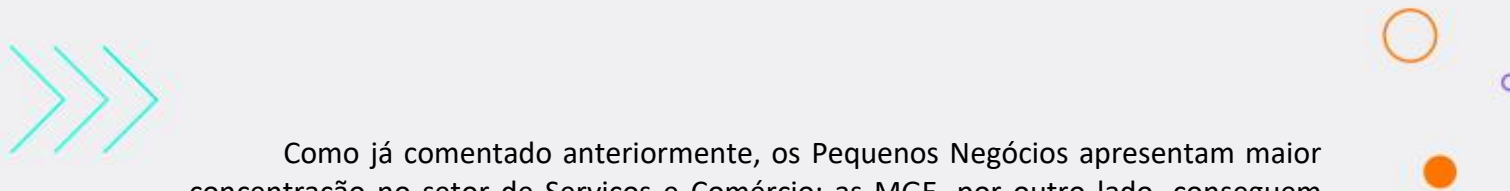
De forma agregada, as TOP 10 ocupações nas MPE somaram 579.755 empregos, 84,1% do total no período analisado (689.537). A ocupação de “Vendedores e prestadores de serviços do comércio” é a mais frequente (134.228 empregos e salário médio de R\$1.445,27) e “Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins” como ocupação mais bem paga (salário médio de R\$1.973,78 com 11.915 empregos).

84,5% de todos os primeiros empregos gerados pelas MGE estão nas TOP 10 ocupações da Tabela 4. Juntas elas somam 666.742 empregos num total de 788.596. “Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins” é a ocupação melhor paga na média, R\$2.104,22, com 17.514 empregos. “Escriturário” é a ocupação mais frequente, 168.202 postos de trabalho com salário médio de R\$1.149,56.

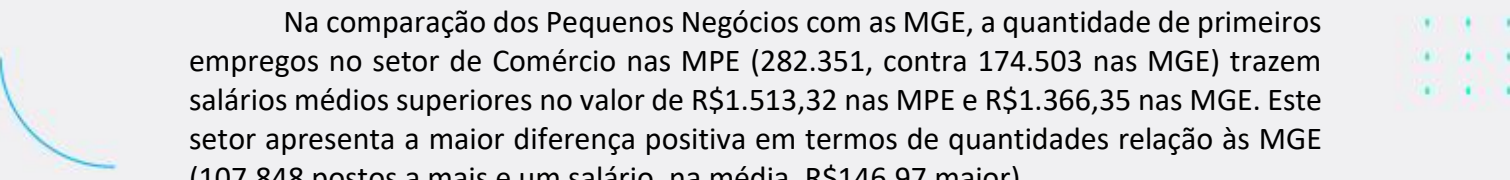
Tabela 4 – TOP 10 ocupações – em ordem decrescente de quantidade de empregos – e salário médio (em R\$ de junho de 2023) correspondente, por porte desagregado (dos Pequenos Negócios) e agregado, no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

ME	Quantidade de empregos	Salário médio
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	82.390	1.476,15
Trabalhadores dos serviços	57.698	1.493,44
Escriturários	57.263	1.508,04
Trabalhadores de funções transversais	34.226	1.674,85
Trabalhadores de atendimento ao público	32.378	1.434,91
Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil	30.851	1.778,47
Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos	9.654	1.913,16
Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	9.452	1.522,87
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção mecânica	7.220	1.659,85
Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins	7.141	1.934,70
Soma do TOP 10	328.273	
Total de empregos	389.636	84,3%
EPP	Quantidade de empregos	Salário médio
Escriturários	58.868	1.291,87
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	51.838	1.395,89
Trabalhadores dos serviços	48.501	1.441,08
Trabalhadores de funções transversais	34.859	1.611,19
Trabalhadores de atendimento ao público	19.989	1.484,01
Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil	13.507	1.776,13
Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	9.531	1.485,03
Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos	5.923	1.948,22
Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins	4.774	2.032,24
Técnicos de nível médio nas ciências administrativas	4.762	1.924,95
Soma do TOP 10	252.552	
Total de empregos	299.901	84,2%
MPE	Quantidade de empregos	Salário médio
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	134.228	1.445,27
Escriturários	116.131	1.398,79
Trabalhadores dos serviços	106.199	1.469,60
Trabalhadores de funções transversais	69.085	1.642,76
Trabalhadores de atendimento ao público	52.367	1.453,64
Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil	44.358	1.777,76
Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	18.983	1.503,91
Trabalhadores da transformação de metais e de compósitos	15.577	1.926,46
Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins	11.915	1.973,78
Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	10.912	1.629,27
Soma do TOP 10	579.755	
Total de empregos	689.537	84,1%
MGE	Quantidade de empregos	Salário médio
Escriturários	168.202	1.149,56
Trabalhadores de funções transversais	119.736	1.494,37
Trabalhadores de atendimento ao público	94.254	1.363,84
Vendedores e prestadores de serviços do comércio	81.752	1.330,00
Trabalhadores dos serviços	75.239	1.437,98
Trabalhadores nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	32.886	1.282,95
Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	30.720	1.589,87
Trabalhadores na exploração agropecuária	28.972	1.400,45
Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins	17.514	2.104,22
Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil	17.467	1.709,64
Soma do TOP 10	666.742	
Total de empregos	788.596	84,5%

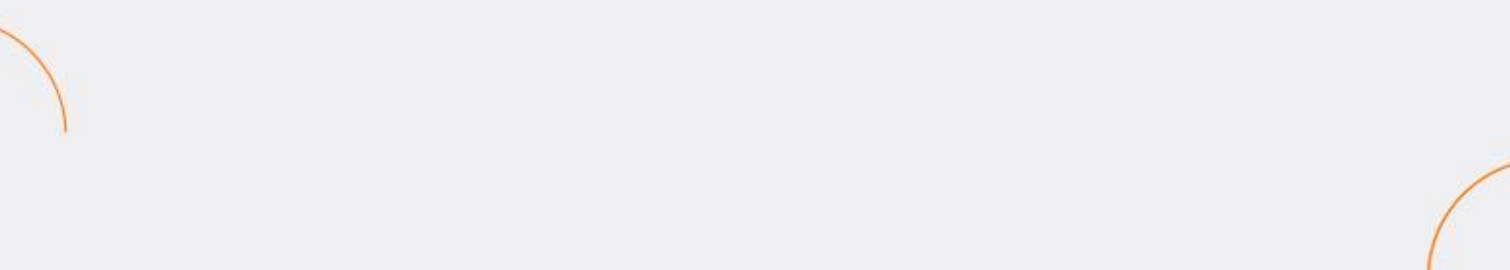
Fonte: Resultados originais da pesquisa.



Como já comentado anteriormente, os Pequenos Negócios apresentam maior concentração no setor de Serviços e Comércio; as MGE, por outro lado, conseguem pulverizar seus empregos também com o setor da Indústria de Transformação. A Tabela 5 evidencia os 164.336 e 118.015 primeiros empregos no setor de Comércio nas ME e nas EPP, respectivamente, com salário médio maior nas primeiras (R\$1.546,53 nas ME e R\$1.466,80 nas EPP). No setor de Serviços, as ME deram mais oportunidades iniciais (125.955) que as EPP (100.557), apesar de que os salários médios são superiores nas EPP, ainda que pouco maior (R\$1.643,21 contra R\$1.639,21 nas ME).



Na comparação dos Pequenos Negócios com as MGE, a quantidade de primeiros empregos no setor de Comércio nas MPE (282.351, contra 174.503 nas MGE) trazem salários médios superiores no valor de R\$1.513,32 nas MPE e R\$1.366,35 nas MGE. Este setor apresenta a maior diferença positiva em termos de quantidades relação às MGE (107.848 postos a mais e um salário, na média, R\$146,97 maior).



No setor de Serviços, as MGE são mais predominantes no período, gerando 331.695 primeiras oportunidades ao salário médio de R\$1.782,48 contra a geração de 226.512 nas MPE com salários médios de R\$1,640,99. São 105.183 postos a mais nas MGE, com diferença salarial média de R\$141,50. Outro diferencial entre os dois portes se encontra na Indústria de transformação: as MPE geraram menos oportunidades (112.802) em relação às MGE (211.534), uma diferença de 98.732 postos. No entanto, o salário médio pago praticado para essa oportunidade inicial nas MPE é superior, no valor de R\$155,89, a maior diferença registrada entre os 3 maiores setores (Comércio, Serviço e Indústria).

Tabela 5 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por setor de atividade econômica no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

ME	Quantidade de empregos	Salário médio	EPP	Quantidade de empregos	Salário médio
Agropecuária	5.259	1.615,77	Agropecuária	5.872	1.570,26
Comércio	164.336	1.546,53	Comércio	118.015	1.466,80
Construção	36.308	1.793,20	Construção	16.470	1.774,79
Extrativa mineral	755	1.847,64	Extrativa mineral	1.141	1.508,22
Indústria de transformação	56.218	1.679,46	Indústria de transformação	56.584	1.586,31
Serviço	125.955	1.639,21	Serviço	100.557	1.643,21
SIUP	805	2.103,36	SIUP	1.262	1.767,49
Pequenos Negócios	Quantidade de empregos	Salário médio	MGE	Quantidade de empregos	Salário médio
Agropecuária	11.131	1.591,83	Agropecuária	33.531	1.454,49
Comércio	282.351	1.513,32	Comércio	174.503	1.366,35
Construção	52.778	1.787,47	Construção	28.141	1.694,21
Extrativa mineral	1.896	1.643,38	Extrativa mineral	2.258	1.628,71
Indústria de transformação	112.802	1.632,77	Indústria de transformação	211.534	1.476,89
Serviço	226.512	1.640,99	Serviço	331.695	1.782,48
SIUP	2.067	1.897,41	SIUP	6.934	1.669,32

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

As Figura 1 e Figura 2 abaixo evidenciam, visualmente, os valores de empregos gerados nos setores tanto para as ME e EPP quanto para os portes agregados, Pequenos Negócios e MGE.

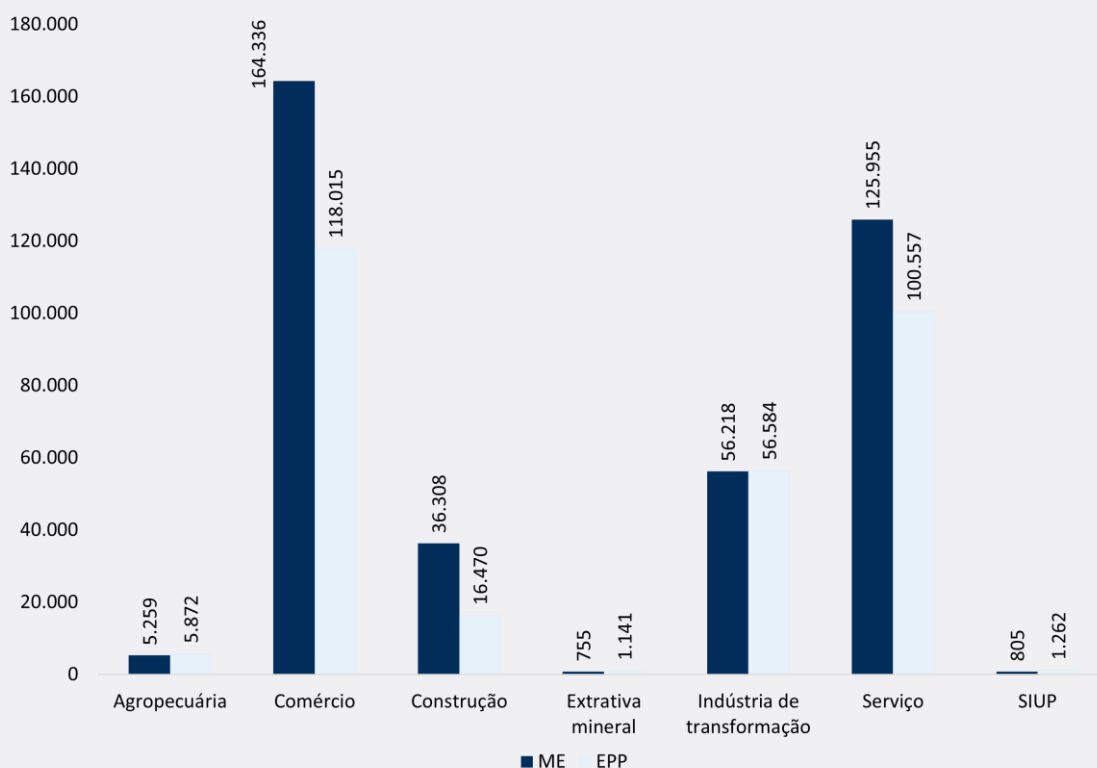


Figura 1 – Distribuição dos primeiros empregos gerados nas ME e EPP no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

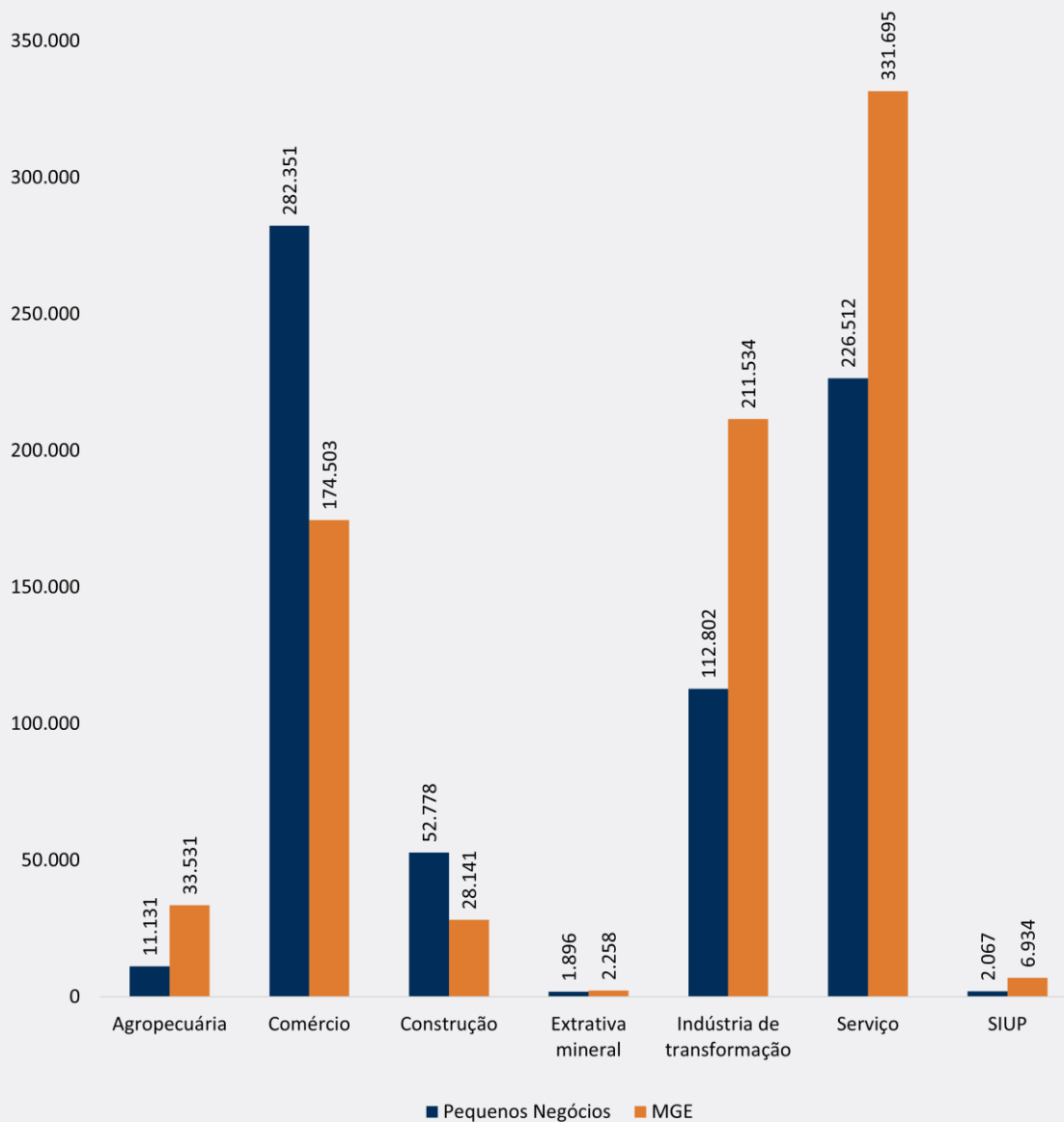


Figura 2 – Distribuição dos primeiros empregos gerados nos Pequenos Negócios e nas MGE no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A distribuição dos empregos nas UF e nas regiões correspondentes evidencia um fenômeno que já era esperado, qual seja, a maior concentração da geração de primeiras oportunidades no maior centro urbano do país, que é o estado de São Paulo. A Tabela 6, inclusive, demonstra isso com as células em verde mais escuro (ou seja, com valores maiores) no estado de SP, tanto para os Pequenos Negócios quanto para as MGE. Se não controlado pelo tamanho da população (na estimativa para 2021), as células verdes se concentram na região Sudeste e Sul do país, deixando o restante dos estados com cor mais avermelhada (ou seja, valores menores).

A Figura 3 muda de maneira relevante quando levado em conta o tamanho populacional, criando uma taxa que mostra a geração de primeiras oportunidades por 100.000 habitantes. Com esse controle, a predominância é maior nos estados do Centro-Oeste (com destaque para Goiás, que gera em torno de 425 primeiros empregos nos Pequenos Negócios para cada 100.000 habitantes) e nos estados do Sul (com destaque

para Santa Catarina, que gera em torno de 635 primeiros empregos nos Pequenos Negócios para cada 100.000 habitantes). Em ambas as regiões, as ME lideram a geração de empregos, gerando em torno de 276 e 348 para cada 100.000 habitantes em Goiás e Santa Catarina, respectivamente. Estes resultados são mais evidentes na Figura 3 abaixo.

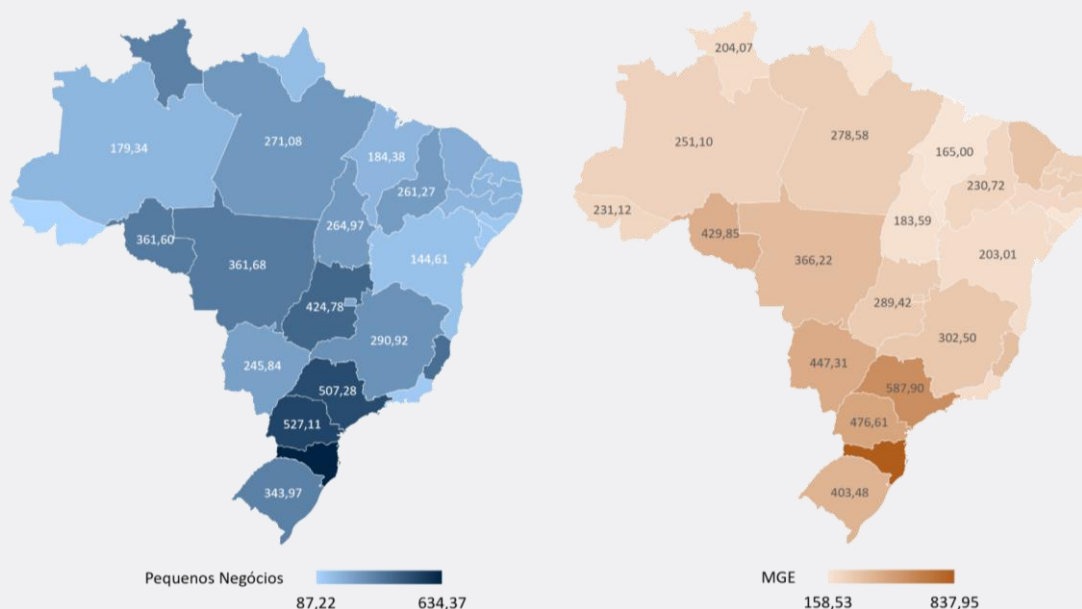


Figura 3 – Primeiros empregos por 100.000 habitantes no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

De forma geral, os salários médios no primeiro emprego não são altos, sendo inferiores a 2 salários-mínimos (considerando o salário-mínimo praticado em janeiro de 2023 no valor de R\$1.302,00) em todas as UF, como apresentado na Tabela 7. Essa tabela também revela desigualdades regionais, uma vez que os salários médios no primeiro emprego, em geral, são menores nas UF do Norte e Nordeste em comparação com as demais regiões, tanto nos Pequenos Negócios quanto nas MGE. Nos Pequenos Negócios do Nordeste o salário médio é de R\$1.379,35 enquanto na região Sudeste é de R\$1.684,87. Em geral, os salários médios no primeiro emprego por UF são maiores nas ME do que nas EPP, chegando ao valor máximo de diferença de R\$196,02 no Rio Grande do Sul.

As 5 UF com maiores salários médios no primeiro emprego nas MPE demonstram padrões já esperados de distribuição por região, sendo elas: São Paulo (R\$1.762,23), Santa Catarina (R\$1.679,50), Paraná (1.674,13), Distrito Federal (R\$1.599,18) e Rio de Janeiro (R\$1.581,23).

• **Tabela 6** – Primeiros empregos nas regiões e UF (valores absolutos e por 100.000 habitantes) no período analisado.

Região/UF	População residente (estimada 2021)	Empregos				Empregos (100.000 habitantes)			
		ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE	ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE
Centro-Oeste	16.707.336	34.039	23.335	57.374	54.980				
DF	3.094.325	3.771	3.109	6.880	8.359	121,87	100,47	222,34	270,14
GO	7.206.589	19.871	10.741	30.612	20.857	275,73	149,04	424,78	289,42
MS	2.839.188	3.508	3.472	6.980	12.700	123,56	122,29	245,84	447,31
MT	3.567.234	6.889	6.013	12.902	13.064	193,12	168,56	361,68	366,22
Nordeste	57.667.842	59.071	42.502	101.573	131.602				
AL	3.365.351	2.269	1.999	4.268	5.335	67,42	59,40	126,82	158,53
BA	14.985.284	12.527	9.143	21.670	30.422	83,60	61,01	144,61	203,01
CE	9.240.580	10.646	8.571	19.217	30.014	115,21	92,75	207,96	324,81
MA	7.153.262	8.544	4.645	13.189	11.803	119,44	64,94	184,38	165,00
PB	4.059.905	4.628	3.026	7.654	10.798	113,99	74,53	188,53	265,97
PE	9.674.793	9.931	7.866	17.797	21.589	102,65	81,30	183,95	223,15
PI	3.289.290	5.513	3.081	8.594	7.589	167,60	93,67	261,27	230,72
RN	3.560.903	3.574	2.692	6.266	9.363	100,37	75,60	175,97	262,94
SE	2.338.474	1.439	1.479	2.918	4.689	61,54	63,25	124,78	200,52
Norte	18.906.962	26.680	20.024	46.704	50.907				
AC	906.876	382	409	791	2.096	42,12	45,10	87,22	231,12
AM	4.269.995	3.605	4.053	7.658	10.722	84,43	94,92	179,34	251,10
AP	877.613	802	589	1.391	1.552	91,38	67,11	158,50	176,84
PA	8.777.124	14.023	9.770	23.793	24.451	159,77	111,31	271,08	278,58
RO	1.815.278	3.940	2.624	6.564	7.803	217,05	144,55	361,60	429,85
RR	652.713	1.366	882	2.248	1.332	209,28	135,13	344,41	204,07
TO	1.607.363	2.562	1.697	4.259	2.951	159,39	105,58	264,97	183,59
Sudeste	89.632.912	189.403	147.353	336.756	388.074				
ES	4.108.508	9.371	7.012	16.383	14.132	228,09	170,67	398,76	343,97
MG	21.411.923	36.960	25.332	62.292	64.771	172,61	118,31	290,92	302,50
RJ	17.463.349	10.506	10.933	21.439	34.920	60,16	62,61	122,77	199,96
SP	46.649.132	132.566	104.076	236.642	274.251	284,18	223,10	507,28	587,90

Região/UF	População residente (estimada 2021)	Empregos				Empregos (100.000 habitantes)			
		ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE	ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE
Sul	30.402.587	80.440	66.687	147.127	163.033				
PR	11.597.484	33.997	27.135	61.132	55.275	293,14	233,97	527,11	476,61
RS	11.466.630	20.886	18.556	39.442	46.265	182,15	161,83	343,97	403,48
SC	7.338.473	25.557	20.996	46.553	61.493	348,26	286,11	634,37	837,95
Sem identificação		3	-	3	-	-	-	-	-

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Tabela 7 – Salários médios (em R\$ de junho de 2023) do primeiro emprego nas regiões e UF no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Região/UF		ME	EPP	Pequenos Negócios	MGE
Centro-Oeste		1.527,86	1.484,24	1.510,19	1.560,34
Distrito Federal	DF	1.591,32	1.608,75	1.599,18	2.057,12
Goiás	GO	1.493,22	1.469,88	1.485,06	1.511,90
Mato Grosso do Sul	MS	1.570,72	1.443,60	1.507,79	1.461,70
Mato Grosso	MT	1.572,06	1.469,27	1.524,27	1.415,80
Nordeste		1.415,20	1.329,41	1.379,35	1.285,25
Alagoas	AL	1.391,77	1.267,74	1.334,11	1.196,01
Bahia	BA	1.413,67	1.362,92	1.392,26	1.230,27
Ceará	CE	1.388,57	1.278,47	1.339,51	1.276,03
Maranhão	MA	1.452,57	1.424,32	1.442,63	1.455,42
Paraíba	PB	1.405,61	1.233,22	1.337,69	1.207,94
Pernambuco	PE	1.459,42	1.387,26	1.427,54	1.384,54
Piauí	PI	1.390,50	1.306,34	1.360,35	1.389,21
Rio Grande do Norte	RN	1.383,01	1.262,09	1.331,26	1.176,18
Sergipe	SE	1.340,96	1.260,82	1.300,43	1.145,27
Norte		1.475,45	1.418,84	1.451,24	1.329,55
Acre	AC	1.359,08	1.316,01	1.337,14	1.228,32
Amazonas	AM	1.477,81	1.381,14	1.427,19	1.348,74
Amapá	AP	1.451,92	1.396,34	1.428,39	1.288,38
Pará	PA	1.484,65	1.434,78	1.464,20	1.319,44
Rondônia	RO	1.475,72	1.450,41	1.465,60	1.370,14
Roraima	RR	1.433,34	1.309,96	1.385,39	1.281,92
Tocantins	TO	1.469,15	1.456,53	1.464,09	1.353,01
Sudeste		1.694,30	1.671,77	1.684,47	1.756,71
Espírito Santo	ES	1.532,14	1.432,24	1.489,56	1.353,62
Minas Gerais	MG	1.489,17	1.456,02	1.475,74	1.430,77
Rio de Janeiro	RJ	1.636,53	1.527,94	1.581,23	1.591,34
São Paulo	SP	1.767,55	1.755,42	1.762,23	1.875,53
Sul		1.688,91	1.569,52	1.634,87	1.531,20
Paraná	PR	1.706,22	1.633,78	1.674,13	1.586,23
Rio Grande do Sul	RS	1.613,29	1.417,26	1.521,11	1.436,40
Santa Catarina	SC	1.727,52	1.620,91	1.679,50	1.553,08
Sem identificação	-	1.227,94		1.227,94	-

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.1.1 Características sociodemográficas no primeiro emprego
Empregos e salários por faixa etária

No mercado de trabalho, espera-se que a faixa etária do indivíduo possua uma relação positiva com o salário, uma vez que indivíduos mais velhos tendem a ter mais tempo de experiência. A Tabela 8 reflete, em parte, essa expectativa, uma vez que parece existir um padrão de aumento do salário médio com o aumento da faixa etária. Entretanto, para os Pequenos Negócios esse padrão se altera para os indivíduos com mais de 65 anos de idade, que passam a receber salários médio menores do que a faixa etária anterior. Os salários nos Pequenos Negócios são, de forma geral, menores do que nas MGE para todas as faixas de idade, com exceção da faixa “Até 24 anos de idade”, em que os salários em nas MPE são superiores. As maiores diferenças de salários médios entre Pequenos Negócios e MGE estão na faixa de “Mais de 65 anos de idade”: nas MGE o salário médio desses indivíduos chega a ser R\$1.354,68 maior do que nos Pequenos Negócios em 2021.

Tabela 8 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

ME												
Anos	Até 24 anos de idade		25 a 34 anos de idade		35 a 44 anos de idade		45 a 54 anos de idade		55 a 64 anos de idade		Mais de 65 anos de idade	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	175.324	1.516,40	46.833	1.818,33	22.262	1.938,27	9.875	1.976,54	3.135	2.056,25	340	1.993,51
2021	89.037	1.492,34	24.143	1.751,87	11.591	1.881,93	5.330	1.930,81	1.612	2.002,59	154	1.942,85
EPP												
Anos	Até 24 anos de idade		25 a 34 anos de idade		35 a 44 anos de idade		45 a 54 anos de idade		55 a 64 anos de idade		Mais de 65 anos de idade	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	145.224	1.443,19	30.923	1.907,36	14.446	2.017,31	5.908	2.021,52	1.436	2.112,39	132	2.110,76
2021	73.843	1.389,58	16.017	1.924,86	7.692	2.013,27	3.260	1.994,19	938	2.031,60	82	1.930,66
Pequenos Negócios												
Anos	Até 24 anos de idade		25 a 34 anos de idade		35 a 44 anos de idade		45 a 54 anos de idade		55 a 64 anos de idade		Mais de 65 anos de idade	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	320.548	1.483,32	77.756	1.853,62	36.708	1.969,25	15.783	1.993,29	4.571	2.073,83	472	2.026,59
2021	162.880	1.445,82	40.160	1.820,75	19.283	1.934,25	8.590	1.954,83	2.550	2.013,27	236	1.938,55
MGE												
Anos	Até 24 anos de idade		25 a 34 anos de idade		35 a 44 anos de idade		45 a 54 anos de idade		55 a 64 anos de idade		Mais de 65 anos de idade	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	379.339	1.368,58	82.443	2.306,69	37.843	2.344,65	12.241	2.273,85	2.313	2.425,31	124	3.274,33
2021	208.227	1.280,75	40.310	2.344,94	18.156	2.365,62	6.297	2.304,18	1.220	2.286,20	83	3.293,24

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Empregos e salários por sexo

A Tabela 9 revela a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Nos Pequenos Negócios, os homens possuem salário médio superior ao das mulheres, chegando a uma diferença de R\$123,50 em 2021. A diferença é maior nas ME do que nas EPP, chegando a R\$136,12 nas ME em 2020. A ocupação também é superior para os homens nas ME e EPP, ou seja, nos Pequenos Negócios como um todo.

Se comparado os Pequenos Negócios com as MGE, em 2020, o *gap* de empregos é maior no segundo porte, chegando a 54.039 empregos a mais para os homens (contra 11.674 nas MPE). O *gap* de salários é mais expressivo nos Pequenos Negócios, chegando a R\$123,50 em 2021 (contra R\$97,16 nas MGE).

Tabela 9 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

ME						
Ano	Mulher		Homem		Gap de Empregos	Gap de Salários (R\$)
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)		
2020	110.462	1.554,97	147.307	1.691,09	-36.845	-136,12
2021	57.788	1.531,19	74.079	1.651,51	-28.829	-106,26
EPP						
Ano	Mulher		Homem		Gap de Empregos	Gap de Salários (R\$)
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)		
2020	84.620	1.519,48	113.449	1.625,74	-28.829	-106,26
2021	44.088	1.474,15	57.744	1.602,47	-13.656	-128,32
Pequenos Negócios						
Ano	Mulher		Homem		Gap de Empregos	Gap de Salários (R\$)
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)		
2020	195.082	1.539,61	206.756	1.662,76	-11.674	-123,15
2021	101.876	1.506,56	131.823	1.630,06	-29.947	-123,50
MGE						
Ano	Mulher		Homem		Gap de Empregos	Gap de Salários (R\$)
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)		
2020	230.132	1.570,00	284.171	1.656,31	-54.039	-86,31
2021	129.027	1.486,99	145.266	1.584,15	-16.239	-97,16

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Empregos e salário por cor

Nas tabelas de cor e nas tabelas de cor e outras variáveis, exploradas mais à frente, não foram criadas as diferenças entre dois grupos, porque optou-se por não retirar da amostra, para a análise descritiva, aqueles indivíduos que não têm cor declarada.

Os salários médios dos indivíduos brancos são superiores aos dos não brancos em todos os anos, tanto nos Pequenos Negócios, quanto nas MGE, como indica a Tabela 10. Nas MGE a diferença do salário médio de brancos e não brancos é ainda maior, chegando a R\$351,98 em 2020. Considerando os Pequenos Negócios, a diferença é maior nas EPP do que nas ME, chegando a uma diferença de R\$175,46 em 2020 nas EPP.

Tabela 10 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por raça/cor no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Anos	ME					
	Não Brancos		Brancos		Não Identificado	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	100.440	1.549,43	112.546	1.700,12	44.783	1.650,73
2021	50.647	1.524,02	56.213	1.665,52	25.007	1.600,49
EPP						
Anos	Não Brancos		Brancos		Não Identificado	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
	2020	84.314	1.484,44	84.007	1.659,90	29.748
2021	40.491	1.460,74	43.150	1.621,73	18.191	1.561,51
Pequenos Negócios						
Anos	Não Brancos		Brancos		Não Identificado	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
	2020	184.754	1.519,86	196.553	1.682,99	74.531
2021	91.138	1.495,97	99.363	1.646,53	43.198	1.584,07
MGE						
Anos	Não Brancos		Brancos		Não Identificado	
	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
	2020	265.719	1.479,67	195.336	1.831,65	53.248
2021	134.552	1.415,59	105.199	1.725,68	34.542	1.446,79

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Empregos e salários por grau de instrução

A Tabela 11 elucida o comportamento dos salários com os diversos níveis de instrução. O ponto mais importante a ser considerado (dentro inúmeros insights possíveis que essa tabela oferece) é: os Pequenos Negócios remuneraram melhor em 2020 e 2021 todos os graus de instrução até o Médio completo em relação às MGE – este ponto é positivo, porque o grosso da geração de empregos nos Pequenos Negócios é até esse grau (soma 405.049 empregos em 2020, que teve o total de 455.838, ou seja, mais de 88% do total).

Tabela 11 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021).

Anos		ME															
		Sem instrução		Fundamental incompleto		Fundamental completo		Médio incompleto		Médio completo		Superior incompleto		Superior completo		Pós-graduação completa ou incompleta	
		Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	1.410	1.679,49	14.362	1.623,48	17.690	1.633,49	33.305	1.445,78	162.729	1.587,68	14.409	1.696,55	13.250	2.498,91	614	3.478,81	
2021	617	1.646,98	6.741	1.580,61	8.722	1.576,77	16.930	1.422,76	84.070	1.559,91	7.343	1.672,35	7.103	2.374,93	341	3.001,40	
Anos		EPP															
		Sem instrução		Fundamental incompleto		Fundamental completo		Médio incompleto		Médio completo		Superior incompleto		Superior completo		Pós-graduação completa ou incompleta	
		Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	767	1.693,67	11.599	1.493,98	12.934	1.573,11	34.032	1.251,35	116.221	1.542,94	11.081	1.800,77	10.847	2.741,41	588	4.063,84	
2021	448	1.736,07	5.830	1.434,81	6.570	1.524,33	19.266	1.161,01	57.377	1.519,21	5.707	1.767,25	6.234	2.751,32	400	3.948,84	
Anos		Pequenos Negócios															
		Sem instrução		Fundamental incompleto		Fundamental completo		Médio incompleto		Médio completo		Superior incompleto		Superior completo		Pós-graduação completa ou incompleta	
		Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	2.177	1.684,50	25.961	1.565,78	30.624	1.608,06	67.337	1.347,80	278.950	1.569,09	25.490	1.741,63	24.097	2.607,42	1.202	3.764,64	
2021	1.065	1.684,45	12.571	1.513,15	15.292	1.554,25	36.196	1.283,53	141.447	1.543,43	13.050	1.713,75	13.337	2.550,82	741	3.511,46	
Anos		MGE															
		Sem instrução		Fundamental incompleto		Fundamental completo		Médio incompleto		Médio completo		Superior incompleto		Superior completo		Pós-graduação completa ou incompleta	
		Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)

	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)	Empregos	Salários (R\$)
2020	3.675	1.641,11	38.460	1.415,02	25.569	1.492,99	99.390	1.158,04	286.846	1.476,18	25.456	2.031,26	31.786	3.923,73	3.121	5.890,30
2021	1.899	1.571,21	20.169	1.338,86	14.244	1.420,44	60.888	1.030,72	143.623	1.411,84	14.551	1.994,41	16.975	3.914,14	1.944	5.512,88

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.1.2 Estatísticas cruzadas – sexo, raça/cor e faixa etária

Empregos e salários por sexo e cor

A Tabela 12 abaixo coloca em evidência, abrindo por sexo e cor, que homens recebem mais primeiras oportunidades de emprego e são mais bem remunerados, independente da cor. Isso pode ser visto pelas células vermelhas (indicam uma diferença, de emprego ou salário, maior para os homens do que para as mulheres). As células verdes, caso existissem, na Tabela 12 indicariam uma diferença, de emprego ou salário, maior para as mulheres do que para os homens.

Tabela 12 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e cor no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Homem Branco	106.204	53.260	1.744,90	1.709,82	104.776	53.639	1.870,74	1.783,29
Mulher Branca	90.349	46.103	1.610,19	1.573,40	90.560	51.560	1.786,43	1.665,75
<i>Diferença</i>	15.855	7.157	134,70	136,43	14.216	2.079	84,31	117,53
Homem Não Branco	110.772	53.874	1.569,69	1.544,04	150.362	73.321	1.524,29	1.458,96
Mulher Não Branca	73.982	37.264	1.445,24	1.426,45	115.357	61.231	1.421,52	1.363,67
<i>Diferença</i>	36.790	16.610	124,45	117,59	35.005	12.090	102,77	95,29
Homem com cor NI	43.780	24.689	1.698,96	1.645,83	29.033	18.306	1.566,56	1.502,04
Mulher com cor NI	30.751	18.509	1.559,36	1.501,51	24.215	16.236	1.468,19	1.384,34
<i>Diferença</i>	13.029	6.180	139,60	144,32	4.818	2.070	98,38	117,70

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• **Empregos e salários por sexo e grau de instrução**

A Tabela 13 revela um comportamento instigador dos empregos e salários para sexo e grau de instrução. Tanto nos Pequenos Negócios quanto nas MGE há uma diferença positiva para as mulheres (células verdes nos empregos) nas oportunidades de primeiro emprego quando elas possuem Superior incompleto ou Completo e Pós-graduação incompleta ou completa, ou seja, quando são mais escolarizadas. No entanto, isso não se manifesta em maiores salários médios condizentes com o maior número de empregos (células vermelhas nos salários). Esse é um resultado que a decomposição realizada mais à frente procura explicar.

Tabela 13 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Homem Sem Instrução	1.526	695	1.718,35	1.742,20	2.451	1.153	1.644,38	1.552,44
Mulher Sem Instrução	651	370	1.605,86	1.574,94	1.224	746	1.634,54	1.600,35
<i>Diferença</i>	875	325	112,49	167,27	1.227	407	9,84	-47,91
Homem com Fundamental Incompleto	20.023	9.600	1.619,45	1.567,39	26.435	13.690	1.452,65	1.378,39
Mulher com Fundamental Incompleto	5.938	2.971	1.385,42	1.337,66	12.025	6.479	1.332,56	1.255,29
<i>Diferença</i>	14.085	6.629	234,03	229,73	14.410	7.211	120,09	123,10
Homem com Fundamental Completo	21.921	10.886	1.663,13	1.607,49	16.824	8.884	1.541,37	1.480,20
Mulher com Fundamental Completo	8.703	4.406	1.469,51	1.422,70	8.745	5.360	1.399,98	1.321,23
<i>Diferença</i>	13.218	6.480	193,61	184,79	8.079	3.524	141,39	158,98
Homem com Médio Incompleto	42.271	22.136	1.404,33	1.349,71	59.319	34.090	1.212,72	1.078,24
Mulher com Médio Incompleto	25.066	14.060	1.252,23	1.179,16	40.071	26.798	1.077,03	970,30
<i>Diferença</i>	17.205	8.076	152,09	170,54	19.248	7.292	135,69	107,94
Homem com Médio Completo	154.071	77.640	1.639,43	1.614,81	151.747	72.711	1.546,10	1.485,86
Mulher com Médio Completo	124.879	63.807	1.482,16	1.456,52	135.099	70.912	1.397,62	1.335,94
<i>Diferença</i>	29.192	13.833	157,26	158,29	16.648	1.799	148,48	149,92
Homem com Superior Incompleto	11.245	5.644	1.878,20	1.863,45	12.325	6.826	2.253,06	2.230,74
Mulher com Superior Incompleto	14.245	7.406	1.633,82	1.599,86	13.131	7.725	1.823,20	1.786,11
<i>Diferença</i>	-3.000	-1.762	244,38	263,59	-806	-899	429,86	444,62
Homem com Superior Completo	9.223	4.941	2.906,34	2.859,85	13.714	7.122	4.311,73	4.393,82
Mulher com Superior Completo	14.874	8.396	2.422,01	2.368,33	18.072	9.853	3.629,34	3.568,57
<i>Diferença</i>	-5.651	-3.455	484,33	491,52	-4.358	-2.731	682,38	825,25

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Homem com Pós-graduação incompleta ou completa	476	281	4.480,24	4.257,57	1.356	790	6.546,14	6.312,37
Mulher com Pós-graduação incompleta ou completa	726	460	3.306,11	3.052,44	1.765	1.154	5.388,18	4.959,70
<i>Diferença</i>	-250	-179	1.174,14	1.205,13	-409	-364	1.157,96	1.352,67

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• **Empregos e salários por sexo e faixa etária**

A Tabela 14 abaixo indica que homens ganham mais e possuem mais oportunidades de primeiro emprego não importando a faixa etária. Os resultados desta Tabela, conjunto com a Tabela 12, indicam que nem a cor nem a faixa etária dos homens geram obstáculos para serem admitidos no primeiro emprego com maior frequência e ainda serem mais bem pagos que as mulheres.

Tabela 14 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Homem de até 24 anos	179.958	91.087	1.509,49	1.480,52	207.807	109.881	1.395,44	1.316,46
Mulher de até 24 anos	140.590	71.793	1.449,80	1.401,82	171.532	98.346	1.336,04	1.240,88
<i>Diferença</i>	<i>39.368</i>	<i>19.294</i>	<i>59,69</i>	<i>78,70</i>	<i>36.275</i>	<i>11.535</i>	<i>59,40</i>	<i>75,58</i>
Homem de 25 a 34 anos	44.698	22.400	1.915,22	1.875,87	45.738	21.154	2.316,28	2.383,87
Mulher de 25 a 34 anos	33.058	17.760	1.770,39	1.751,04	36.705	19.156	2.294,75	2.301,86
<i>Diferença</i>	<i>11.640</i>	<i>4.640</i>	<i>144,84</i>	<i>124,82</i>	<i>9.033</i>	<i>1.998</i>	<i>21,52</i>	<i>82,01</i>
Homem de 35 a 44 anos	22.110	11.045	2.089,30	2.050,72	21.401	9.720	2.449,14	2.460,65
Mulher de 35 a 44 anos	14.598	8.238	1.786,87	1.777,40	16.442	8.436	2.208,90	2.255,62
<i>Diferença</i>	<i>7.512</i>	<i>2.807</i>	<i>302,43</i>	<i>273,32</i>	<i>4.959</i>	<i>1.284</i>	<i>240,23</i>	<i>205,03</i>
Homem de 45 a 54 anos	10.315	5.341	2.124,95	2.084,76	7.471	3.609	2.375,79	2.402,51
Mulher de 45 a 54 anos	5.468	3.249	1.744,62	1.740,37	4.770	2.688	2.115,03	2.172,66
<i>Diferença</i>	<i>4.847</i>	<i>2.092</i>	<i>380,32</i>	<i>344,39</i>	<i>2.701</i>	<i>921</i>	<i>260,77</i>	<i>229,85</i>
Homem de 55 a 64 anos	3.373	1.795	2.204,29	2.133,23	1.653	850	2.556,13	2.434,91
Mulher de 55 a 64 anos	1.198	755	1.703,69	1.727,04	660	370	2.101,95	1.954,68
<i>Diferença</i>	<i>2.175</i>	<i>1.040</i>	<i>500,60</i>	<i>406,19</i>	<i>993</i>	<i>480</i>	<i>454,18</i>	<i>480,23</i>
Homem com mais de 65 anos	302	155	2.199,48	2.080,52	101	52	3.595,45	3.953,81
Mulher com mais de 65 anos	170	81	1.720,56	1.672,98	23	31	2.073,07	2.185,19
<i>Diferença</i>	<i>132</i>	<i>74</i>	<i>478,91</i>	<i>407,54</i>	<i>78</i>	<i>21</i>	<i>1.522,39</i>	<i>1.768,62</i>

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• *Empregos e salários por sexo e setor de atividade*

Tanto nas MPE quanto nas MGE, existe uma diferença a favor das mulheres (células verdes) no setor de Serviços, chegando a 5.895 postos a mais em 2021 nos Pequenos Negócios e 14.536 a mais, no mesmo ano, nas MGE. E, assim como no caso do grau de instrução, isso não se reflete nos salários médios, chegando a uma diferença a favor dos homens (células vermelhas) de R\$155,36 nos Pequenos Negócios e R\$194,93 nas MGE. Estes valores podem ser vistos na Tabela 15.

Tabela 15 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por sexo e setor de atividade no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Homem na Agropecuária	5.603	3.086	1.650,05	1.567,24	15.157	9.497	1.513,94	1.438,44
Mulher na Agropecuária	1.609	833	1.517,47	1.434,80	5.576	3.301	1.377,14	1.358,53
<i>Diferença</i>	<i>3.994</i>	<i>2.253</i>	<i>132,58</i>	<i>132,44</i>	<i>9.581</i>	<i>6.196</i>	<i>136,80</i>	<i>79,91</i>
Homem no Comércio	98.934	50.896	1.543,36	1.515,12	66.377	33.570	1.414,30	1.327,90
Mulher no Comércio	88.488	44.033	1.504,38	1.461,57	48.996	25.560	1.378,75	1.268,37
<i>Diferença</i>	<i>10.446</i>	<i>6.863</i>	<i>38,98</i>	<i>53,55</i>	<i>17.381</i>	<i>8.010</i>	<i>35,55</i>	<i>59,53</i>
Homem na Construção Civil	32.160	15.006	1.827,49	1.777,86	15.105	7.924	1.849,19	1.657,45
Mulher na Construção Civil	3.632	1.980	1.601,46	1.550,75	2.897	2.215	1.415,77	1.133,24
<i>Diferença</i>	<i>28.528</i>	<i>13.026</i>	<i>226,03</i>	<i>227,12</i>	<i>12.208</i>	<i>5.709</i>	<i>433,42</i>	<i>524,20</i>
Homem na Extrativa Mineral	950	558	1.711,28	1.728,51	838	596	2.064,98	1.534,83
Mulher na Extrativa Mineral	217	171	1.375,99	1.323,31	415	409	1.385,93	1.117,97
<i>Diferença</i>	<i>733</i>	<i>387</i>	<i>335,29</i>	<i>405,20</i>	<i>423</i>	<i>187</i>	<i>679,05</i>	<i>416,86</i>
Homem na Indústria de Transformação	49.786	26.407	1.706,74	1.651,47	81.417	42.525	1.574,37	1.456,84
Mulher na Indústria de Transformação	23.108	13.501	1.538,40	1.484,31	55.062	32.530	1.447,41	1.309,12
<i>Diferença</i>	<i>26.678</i>	<i>12.906</i>	<i>168,34</i>	<i>167,16</i>	<i>26.355</i>	<i>9.995</i>	<i>126,96</i>	<i>147,72</i>
Homem no Serviços	72.353	35.242	1.720,12	1.714,86	101.914	49.646	1.862,00	1.882,53
Mulher no Serviços	77.780	41.137	1.576,80	1.559,33	115.953	64.182	1.722,26	1.687,60
<i>Diferença</i>	<i>-5.427</i>	<i>-5.895</i>	<i>143,32</i>	<i>155,53</i>	<i>-14.039</i>	<i>-14.536</i>	<i>139,74</i>	<i>194,93</i>
Homem no SIUP	970	628	1.836,41	1.951,68	3.363	1.508	1.848,74	1.558,90
Mulher no SIUP	248	221	1.903,39	2.008,10	1.233	830	1.595,75	1.251,02
<i>Diferença</i>	<i>722</i>	<i>407</i>	<i>-66,98</i>	<i>-56,42</i>	<i>2.130</i>	<i>678</i>	<i>252,99</i>	<i>307,88</i>

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Empregos e salários por cor e grau de instrução

Novamente, nas tabelas de cor e outras variáveis não foram criadas as diferenças entre dois grupos, porque optou-se por não retirar da amostra, para a análise descritiva, aqueles indivíduos que não têm cor declarada. Ainda assim, a comparação de brancos e não brancos é possível e, aqueles valores que se sobressaem para os não brancos em relação aos brancos estão marcados em células verdes. A Tabela 16 mostra que os empregos e primeiras oportunidades só são maiores para os não brancos em graus de instrução até o Fundamental Completo (nos Pequenos Negócios) e até o Médio Incompleto (nas MGE), mas somente nas últimas isso se traduz em maiores salários, ao menos parcialmente.

Tabela 16 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e grau de instrução no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Branco Sem Instrução	654	386	1.738,72	1.767,89	722	524	1.673,78	1.637,28
Não branco Sem Instrução	742	359	1.543,38	1.556,57	2.735	1.252	1.634,31	1.524,34
NI Sem Instrução	781	320	1.770,34	1.727,30	218	123	1.617,58	1.767,01
Branco com Fundamental Incompleto	9.630	4.454	1.568,51	1.525,99	13.329	6.855	1.404,51	1.301,40
Não branco com Fundamental Incompleto	12.781	6.204	1.555,05	1.500,57	21.572	11.273	1.417,68	1.361,67
NI com Fundamental Incompleto	3.550	1.913	1.597,08	1.524,14	3.559	2.041	1.438,22	1.338,90
Branco com Fundamental Completo	11.945	5.950	1.631,33	1.576,15	9.061	5.394	1.515,71	1.407,01
Não branco com Fundamental Completo	14.150	6.915	1.581,33	1.529,00	13.224	6.757	1.474,43	1.426,46
NI com Fundamental Completo	4.529	2.427	1.630,14	1.572,69	3.284	2.093	1.505,07	1.435,59
Branco com Médio Incompleto	30.960	16.371	1.356,33	1.299,78	38.617	24.019	1.133,73	1.021,89
Não branco com Médio Incompleto	27.003	13.905	1.326,23	1.267,06	50.317	28.796	1.184,97	1.040,91
NI com Médio Incompleto	9.374	5.920	1.381,61	1.277,34	10.456	8.073	1.118,34	1.020,63
Branco com Médio Completo	115.128	57.596	1.635,14	1.602,65	100.291	50.184	1.582,78	1.493,63
Não branco com Médio Completo	115.009	55.692	1.488,93	1.471,92	155.871	74.629	1.409,65	1.358,53
NI com Médio Completo	48.813	28.159	1.602,03	1.563,77	30.684	18.810	1.465,81	1.405,06
Branco com Superior Incompleto	14.092	7.082	1.802,71	1.778,66	12.954	7.399	2.314,56	2.270,54
Não branco com Superior Incompleto	7.819	3.924	1.615,47	1.598,61	10.290	5.705	1.724,96	1.712,82
NI com Superior Incompleto	3.579	2.044	1.779,11	1.710,96	2.212	1.447	1.800,86	1.695,99
Branco com Superior Completo	13.427	7.098	2.717,08	2.669,60	18.395	9.593	4.307,32	4.249,13
Não branco com Superior Completo	6.955	3.922	2.393,09	2.376,92	10.794	5.605	3.397,41	3.505,20
NI com Superior Completo	3.715	2.317	2.614,02	2.480,19	2.597	1.777	3.398,21	3.395,28
Branco com Pós-graduação incompleta ou completa	717	426	3.968,43	3.736,76	1.967	1.231	6.297,70	5.737,63
Não branco com Pós-graduação incompleta ou completa	295	217	3.432,57	3.282,68	916	535	5.274,61	5.201,23

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
NI com Pós-graduação incompleta ou completa	190	98	3.513,21	3.043,35	238	178	4.875,81	4.883,12

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• *Empregos e salários por cor e faixa etária*

Nos Pequenos Negócios, somente “Não brancos de 25 a 34 anos” em 2020 e 2021 tiveram alguma vantagem em relação aos brancos (células verdes), o que não foi refletido em maiores ou iguais salários médios. Já nas MGE, a prevalência de não brancos nas oportunidades de entrada no mercado de trabalho é sempre superior à de brancos em número de empregos, mas, novamente isso não se reflete nos salários. Estes valores podem ser vistos na Tabela 17.

Tabela 17 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e faixa etária no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Branco de até 24 anos	140.766	71.142	1.537,91	1.494,97	141.714	79.723	1.471,90	1.369,61
Não branco de até 24 anos	130.926	63.090	1.419,51	1.387,35	199.037	102.514	1.303,68	1.225,52
NI de até 24 anos	48.856	28.648	1.497,03	1.452,77	38.588	25.990	1.323,95	1.226,10
Branco de 25 a 34 anos	31.098	15.404	2.022,87	2.002,32	32.579	15.159	2.832,36	2.922,38
Não branco de 25 a 34 anos	32.268	16.634	1.694,83	1.678,66	41.236	20.066	1.955,40	1.980,93
NI de 25 a 34 anos	14.390	8.122	1.844,37	1.767,54	8.628	5.085	2.000,77	2.061,05
Branco de 35 a 44 anos	15.139	7.792	2.087,63	2.066,64	15.127	7.126	2.751,82	2.755,31
Não branco de 35 a 44 anos	14.415	7.532	1.838,56	1.800,82	18.493	8.651	2.070,32	2.082,01
NI de 35 a 44 anos	7.154	3.959	1.982,48	1.927,70	4.223	2.379	2.091,05	2.226,65
Branco de 45 a 54 anos	7.101	3.717	2.063,97	2.030,54	4.922	2.644	2.549,91	2.597,39
Não branco de 45 a 54 anos	5.591	3.040	1.885,50	1.867,78	5.828	2.777	2.086,21	2.072,39
NI de 45 a 54 anos	3.091	1.833	2.026,40	1.944,83	1.491	876	2.100,13	2.152,88
Branco de 55 a 64 anos	2.189	1.178	2.082,64	2.090,72	942	509	2.707,99	2.467,79
Não branco de 55 a 64 anos	1.463	795	2.027,64	1.954,37	1.070	513	2.233,93	2.174,96
NI de 55 a 64 anos	919	577	2.126,34	1.934,16	301	198	2.224,42	2.101,79
Branco com mais de 65 anos	260	130	2.026,00	1.871,14	52	38	3.609,15	3.797,07
Não branco com mais de 65 anos	91	47	2.144,67	1.794,27	55	31	2.996,29	3.231,55
NI com mais de 65 anos	121	59	1.940,00	2.202,54	17	14	3.215,08	2.062,28

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• *Empregos e salários por cor e setor de atividade*

Os Pequenos Negócios geram mais primeiras oportunidades para não brancos do que para brancos na Agropecuária, na Construção Civil, na Extrativa Mineral e no SIUP em 2020 e 2021, apesar disso não se refletir em maiores ou iguais salários médios do que dos brancos. Nas MGE, os não brancos são predominantes em todos os setores, mas não são mais bem remunerados, nem equivalentemente remunerados. Estes valores podem ser vistos na Tabela 18.

Tabela 18 – Empregos e salário médio (em R\$ de junho de 2023) por cor e setor de atividade no período analisado (janeiro de 2020 a maio de 2021), por porte agregado.

Porte	Pequenos Negócios				MGE			
	Empregos		Salários Médios		Empregos		Salários Médios	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Branco na Agropecuária	2.648	1.391	1.718,02	1.683,69	5.773	3.290	1.564,32	1.547,41
Não branco na Agropecuária	3.577	1.972	1.567,43	1.433,69	13.123	8.167	1.437,40	1.371,24
NI na Agropecuária	987	556	1.551,35	1.552,05	1.837	1.341	1.487,57	1.385,62
Branco no Comércio	81.871	40.261	1.587,99	1.558,72	39.024	20.106	1.520,59	1.405,20
Não branco no Comércio	76.915	38.434	1.450,33	1.418,93	64.946	32.121	1.325,49	1.242,76
NI no Comércio	28.636	16.234	1.545,10	1.489,54	11.403	6.903	1.403,32	1.277,93
Branco na Construção Civil	12.064	5.809	1.904,99	1.847,63	4.123	2.737	1.878,79	1.686,24
Não branco na Construção Civil	17.647	8.005	1.708,91	1.675,92	12.590	6.429	1.760,09	1.488,39
NI na Construção Civil	6.081	3.172	1.881,33	1.766,08	1.289	973	1.649,59	1.500,21
Branco na Extrativa Mineral	435	227	1.783,01	1.814,81	268	282	2.156,45	1.513,24
Não branco na Extrativa Mineral	601	353	1.545,01	1.469,62	568	618	1.531,24	1.162,61
NI na Extrativa Mineral	131	149	1.683,90	1.752,31	417	105	2.057,42	2.159,85
Branco na Indústria de Transformação	34.567	18.800	1.694,17	1.617,40	57.767	31.586	1.642,12	1.441,92
Não branco na Indústria de Transformação	25.821	13.328	1.580,08	1.547,71	63.679	32.901	1.420,82	1.338,86
NI na Indústria de Transformação	12.506	7.780	1.692,26	1.621,70	15.033	10.568	1.499,50	1.414,15
Branco no Serviços	64.542	32.591	1.750,80	1.726,67	87.154	46.513	2.104,83	2.069,53
Não branco no Serviços	59.607	28.571	1.521,83	1.527,21	107.761	52.874	1.575,95	1.572,34
NI no Serviços	25.984	15.217	1.670,85	1.621,95	22.952	14.441	1.578,46	1.549,85
Branco no SIUP	426	284	2.116,21	2.372,21	1.227	685	2.258,74	1.863,97
Não branco no SIUP	586	475	1.788,23	1.636,49	3.052	1.442	1.595,03	1.269,57
NI no SIUP	206	90	1.484,45	2.426,72	317	211	1.713,19	1.334,57

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.2 Regressão de salários e decomposição de Oaxaca

2.2.1 Regressão de salários

Aqui foram retirados os empregados que não tinham definição de cor, para que fosse possível a comparação entre brancos e não brancos, e as observações sem registro de UF. Ficaram, portanto, 1.280.737 observações de admissão por primeiro emprego de janeiro de 2020 a maio de 2021.

Os resultados das regressões de salários dos 7 modelos estão na Tabela 19. Estes resultados podem ser interpretados pelos seus sinais, de forma que um sinal negativo indica que o logaritmo do salário é menor para a categoria do que para a sua referência. O contrário também é válido. Os coeficientes são estatisticamente significativos a 1% (com algumas exceções).

De forma sintetizada, os principais resultados apontam que:

- ✦ Estar empregado em uma MGE remunera menos, na média;
- ✦ Homens ganham mais que mulheres, na média;
- ✦ Brancos ganham mais que não brancos, na média;
- ✦ Exceto o setor Extrativa Mineral, todos os setores remuneram mais que a Agropecuária, na média;
- ✦ Até o Médio Incompleto não há ganhos, mas sim perdas em remuneração, em relação aos Sem Instrução, na média;
- ✦ Todas as faixas etárias são mais bem remuneradas que os jovens (até 24 anos de idade), na média;
- ✦ Somente a região Nordeste, na comparação com o Norte, remunera menos nos primeiros empregos, na média.

Tabela 19 – Resultados das regressões dos salários (em logaritmo).

Logaritmo do salário	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7
MGE	-0,08*** (0,00)	-0,08*** (0,00)	-0,07*** (0,00)	-0,08*** (0,00)	-0,07*** (0,00)	-0,06*** (0,00)	-0,06*** (0,00)
Sexo		-0,03*** (0,00)	-0,04*** (0,00)	-0,04*** (0,00)	-0,05*** (0,00)	-0,05*** (0,00)	-0,05*** (0,00)
Cor			0,12*** (0,00)	0,12*** (0,00)	0,09*** (0,00)	0,09*** (0,00)	0,02*** (0,00)
<i>Setor de atividade</i>							
Comércio				-0,03*** (0,00)	-0,03*** (0,00)	0,00 (0,00)	-0,02*** (0,00)
Construção civil				0,12*** (0,00)	0,11*** (0,00)	0,09*** (0,00)	0,06*** (0,00)
Extrativa mineral				-0,12*** (0,01)	-0,12*** (0,01)	-0,10*** (0,01)	-0,11*** (0,01)
Indústria de transformação				0,000 (0,00)	0,01** (0,00)	0,03*** (0,00)	0,01*** (0,00)
SIUP				0,04*** (0,01)	0,01 (0,01)	0,00 (0,01)	0,00 (0,01)
Serviço				0,09*** (0,00)	0,01 (0,00)	0,01** (0,00)	-0,03*** (0,00)
<i>Grau de instrução</i>							
Fundamental incompleto					-0,15*** (0,01)	-0,10*** (0,01)	-0,07*** (0,01)
Fundamental completo					-0,09*** (0,01)	-0,03*** (0,01)	-0,01* (0,01)
Médio incompleto					-0,34*** (0,01)	-0,22*** (0,01)	-0,20*** (0,01)
Médio completo					-0,08*** (0,01)	0,01 (0,01)	0,04*** (0,01)
Superior incompleto					0,06*** (0,01)	0,17*** (0,01)	0,21*** (0,01)
Superior completo					0,54*** (0,01)	0,54*** (0,01)	0,58*** (0,01)
Pós-graduação incompleta ou completa					0,86*** (0,01)	0,79*** (0,01)	0,83*** (0,01)
<i>Faixa etária</i>							
25 a 34 anos de idade						0,23*** (0,00)	0,24*** (0,00)
35 a 44 anos de idade						0,29*** (0,00)	0,29*** (0,00)
45 a 54 anos de idade						0,30*** (0,00)	0,30*** (0,00)
55 a 64 anos de idade						0,32*** (0,01)	0,31*** (0,01)
Mais de 65 anos de idade						0,26*** (0,03)	0,25*** (0,03)
<i>Região</i>							
Centro-Oeste							0,08*** (0,00)
Nordeste							-0,10*** (0,00)
Sudeste							0,16*** (0,00)
Sul							0,14*** (0,00)
Constante	7,29*** (0,00)	7,35*** (0,00)	7,30*** (0,00)	7,27*** (0,00)	7,42*** (0,01)	7,24*** (0,01)	7,16*** (0,01)
Observações	1.280.737	1.280.737	1.280.737	1.280.737	1.280.737	1.280.737	1.280.737
R ²	0,005	0,009	0,019	0,029	0,151	0,187	0,213
AIC	2.169.138,26	2.164.611,30	2.150.654,32	2.138.313,88	1.966.844,06	1.910.397,95	1.869.564,54

BIC 2.169.162,39 2.164.647,49 2.150.702,57 2.138.434,51 1.967.049,13 1.910.663,34 1.869.878,18

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Erros padrões robustos em parênteses* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Mas não somente os sinais são importantes, como também suas magnitudes. Como as variáveis são binárias, o real valor a ser interpretado é tal que:

$$e^{\beta} - 1 \quad (8)$$

Ou seja, para responder à pergunta: “quanto o homem ganha a mais que a mulher em termos percentuais?” é preciso fazer (considerando o coeficiente do Modelo 2):

$$e^{0,07} - 1 = 7,25 \quad (9)$$

Isso significa que homens ganham, em média, 7,25% a mais que mulheres. A Tabela 20 traz todos esses valores calculados com base nos coeficientes dos 7 modelos estimados. Os principais resultados são:

- ✦ As MGE remuneram, em média, de 5,82% (Modelo 7, mais completo) a 7,69% (Modelos 1, 2 e 4) a menos que os Pequenos Negócios nas primeiras oportunidades;
- ✦ Homens ganham de 7,25% (Modelos 2 e 3) a 10,52% (Modelos 5, 6 e 7) a mais que mulheres, na média;
- ✦ Brancos ganham de 9,42% (Modelos 5 e 6) a 12,75% (Modelos 3 e 4) a mais que não brancos, na média;
- ✦ O setor de atividade Extrativa Mineral remunera menos, na média, que a Agropecuária, até 11,31% a menos (Modelos 4 e 5). O setor de Construção Civil chega a remunerar de 6,18% (Modelo 7) a 12,75% (Modelo 4) a mais;
- ✦ Ter Fundamental incompleto (13,93% a menos no Modelo 5) ou completo (8,61% a menos no Modelo 5), assim como Médio incompleto (28,82% a menos no Modelo 5) ou completo (7,69% a menos no Modelo 5), remunera menos que não ter instrução, o que pode sinalizar uma preferência por mão de obra menos qualificada que, de certa forma, justifique os baixos salários praticados na primeira oportunidade;
- ✦ De maneira complementar, pode ser visto nestes resultados o retorno da educação, evidenciado naqueles empregados com pós-graduação incompleta ou completa que chegam a ganhar de 120,34% (Modelo 6) a 136,32% (Modelo 5) a mais e aqueles com superior completo que ganham de 71,60% a 78,60% (Modelos 5 e 6 e Modelo 7, respectivamente) a mais;
- ✦ A idade parece favorecer os rendimentos, crescendo e chegando ao máximo na faixa etária de 55 a 64 anos de idade, que ganham 37,71% a mais (Modelo 6) que os jovens. Este resultado evidencia o prêmio pela experiência (que geralmente é medida pelos anos de idade);
- ✦ Estes resultados também evidenciam o efeito em U invertido das remunerações em relação à idade (que geralmente nas equações de salários são estimados pela idade ao quadrado), já que o coeficiente que vinha crescendo até a penúltima faixa etária, cai para os que tem 65 anos ou mais (remunerados 29,69% a mais – Modelo 6) em torno de 8,02p.p.

Tabela 20 – Coeficientes calculados das variáveis explicativas nos modelos (em %).

Logaritmo do salário	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7
MGE	-7,69	-7,69	-6,76	-7,69	-6,76	-5,82	-5,82
Sexo	-	7,25	7,25	8,33	10,52	10,52	10,52
Cor	-	-	12,75	12,75	9,42	9,42	2,02
<i>Setor de atividade</i>							
Comércio	-	-	-	-2,96	-2,96	0,00	-1,98
Construção civil	-	-	-	12,75	11,63	9,42	6,18
Extrativa mineral	-	-	-	-11,31	-11,31	-9,52	-10,42
Indústria de transformação	-	-	-	0,00	1,01	3,05	1,01
SIUP	-	-	-	4,08	1,01	0,00	0,00
Serviço	-	-	-	9,42	1,01	1,01	-2,96
<i>Grau de instrução</i>							
Fundamental incompleto	-	-	-	-	-13,93	-9,52	-6,76
Fundamental completo	-	-	-	-	-8,61	-2,96	-1,00
Médio incompleto	-	-	-	-	-28,82	-19,75	-18,13
Médio completo	-	-	-	-	-7,69	1,01	4,08
Superior incompleto	-	-	-	-	6,18	18,53	23,37
Superior completo	-	-	-	-	71,60	71,60	78,60
Pós-graduação incompleta ou completa	-	-	-	-	136,32	120,34	129,33
<i>Faixa etária</i>							
25 a 34 anos de idade	-	-	-	-	-	25,86	27,12
35 a 44 anos de idade	-	-	-	-	-	33,64	33,64
45 a 54 anos de idade	-	-	-	-	-	34,99	34,99
55 a 64 anos de idade	-	-	-	-	-	37,71	36,34
Mais de 65 anos de idade	-	-	-	-	-	29,69	28,40
<i>Região</i>							
Centro-Oeste	-	-	-	-	-	-	8,33
Nordeste	-	-	-	-	-	-	-9,52
Sudeste	-	-	-	-	-	-	17,35
Sul	-	-	-	-	-	-	15,03

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Em vermelho estão os coeficientes que não são estatisticamente significativos a 10%.

Alguns fatos explorados nos resultados são fatos estruturais dentro do mercado de trabalho brasileiro: homens ganham mais que mulheres, brancos ganham mais que não brancos, entre outros. Mas o quanto disso se deve aos fatores que são explicados (estudou mais, é adulto, está em um setor que remunera melhor, entre outras possibilidades) e quanto se deve a fatores não explicados, como a discriminação?

2.2.2 Decomposição de Oaxaca – Sexo

Uma forma de mensurar o quanto da diferença é explicada e o quanto não é, é utilizando a Decomposição de Oaxaca-Blinder. O que a Tabela 21 abaixo mostra é que existe sim uma diferença na remuneração entre os sexos (como já foi discutido com os resultados da regressão acima) e ela é em torno de 7,17% a favor dos homens. O que essa tabela também explica é que as mulheres têm um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os homens – por isso o valor negativo na decomposição explicada (-2,98%). No entanto, por motivos não explicados (10,46%), as remunerações são maiores para os homens em relação à média das remunerações⁹. Esta diferença não explicada é utilizada como *proxy* para discriminação, nesse caso, de gênero.

Tabela 21 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres.

Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,27	0,00	0,00	1.442,03
<i>Mulheres</i>	7,21	0,00	0,00	1.345,50
Diferença	0,07	0,00	0,00	7,17%
Decomposição				
Explicado	-0,03	0,00	0,00	-2,98%
Não explicado	0,10	0,00	0,00	10,46%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 22, a realidade é a mesma da explorada acima, o que muda são as magnitudes. A diferença é superior nas MPE (8,29%) do que nas MGE (5,93%) em 2,36p.p. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece as mulheres nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, as mulheres têm um estoque de fatores maior do que os homens – 1,68% nas MPE e 3,73% nas MGE. O fator não explicado em ambos os portes é bem próximo em termos percentuais: 10,14% nas MPE e 10,03% nas MGE.

Isso implica dizer que, por mais que a diferença salarial seja menor nas MGE, nesse porte existe um percentual maior de características observadas importantes que deveriam, por si só, impactar positivamente no crescimento dos salários das mulheres a ponto de chegar na estrutura ótima (a diferença é mais negativa nesse porte que nas MPE). Porém, isso não acontece e, para além de conviver com essa questão, as mulheres ainda precisam enfrentar um componente não explicado, discriminatório, na formação dos seus rendimentos.

⁹ Média da remuneração dos homens e das mulheres entendida como a estrutura salarial ótima para este exercício (*oaxaca pooled*). Existem outras opções, como usar o salário de um dos grupos como referência ótima (*oaxaca w(1)* ou *oaxaca w(2)*).

Tabela 22 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,32	0,00	0,00	1.513,90
<i>Mulheres</i>	7,24	0,00	0,00	1.397,96
Diferença	0,08	0,00	0,00	8,29%
Decomposição				
Explicado	-0,02	0,00	0,00	-1,68%
Não explicado	0,10	0,00	0,00	10,14%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,23	0,00	0,00	1.383,37
<i>Mulheres</i>	7,18	0,00	0,00	1.305,87
Diferença	0,06	0,00	0,00	5,93%
Decomposição				
Explicado	-0,04	0,00	0,00	-3,73%
Não explicado	0,10	0,00	0,00	10,03%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.2.3 Decomposição de Oaxaca – Raça/Cor

O que a Tabela 23 abaixo mostra é que existe sim uma diferença na remuneração entre brancos e não brancos (como já foi discutido com os resultados da regressão) e ela é em torno de 12,89% a favor dos brancos. Diferentemente do que acontece com homens e mulheres, aqui os brancos possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os não brancos – por isso o valor positivo na decomposição explicada (10,34%). Um dos possíveis pontos de justificativa é, possivelmente, a maior escolaridade dos brancos, tradicionalmente superior e desigual em relação ao acesso e as oportunidades dos não brancos. Por motivos não explicados (2,32%), as remunerações são maiores para os brancos em relação à média das remunerações. Esta diferença não explicada é utilizada como *proxy* para discriminação, nesse caso, de raça/cor.

Tabela 23 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos.

Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branco</i>	7,31	0,00	0,00	1.491,35
<i>Não branco</i>	7,19	0,00	0,00	1.320,95
Diferença	0,12	0,00	0,00	12,89%
Decomposição				
Explicado	0,10	0,00	0,00	10,34%
Não explicado	0,02	0,00	0,00	2,32%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 24, a realidade dos fatos é, também, a mesma da explorada acima, o que muda, novamente, são as magnitudes. A diferença é superior nas MGE (14,59%) do que nas MPE (9,37%) em 5,22p.p. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece

mais os brancos nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, os brancos têm um estoque de fatores maior do que os não brancos – 6,46% nas MPE e 12,58% nas MGE. O fator não explicado em ambos os portes é bem próximo em termos percentuais – 2,74% nas MPE e 1,79% nas MGE.

Tabela 24 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branco</i>	7,33	0,00	0,00	1.527,21
<i>Não branco</i>	7,24	0,00	0,00	1.396,29
Diferença	0,09	0,00	0,00	9,37%
Decomposição				
Explicado	0,06	0,00	0,00	6,46%
Não explicado	0,03	0,00	0,00	2,74%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branco</i>	7,28	0,00	0,00	1.456,66
<i>Não branco</i>	7,15	0,00	0,00	1.271,07
Diferença	0,14	0,00	0,00	14,59%
Decomposição				
Explicado	0,12	0,00	0,00	12,58%
Não explicado	0,02	0,00	0,00	1,79%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.2.4 Decomposição de Oaxaca – Faixa etária

Para que fosse possível a comparação entre jovens e não jovens, foi criada uma variável binária que assume valor 1 se o indivíduo tem “Até 24 anos de idade” e 0 se tiver mais, juntando assim as outras categorias de faixa etária em uma única categoria.

O que a Tabela 25 mostra é que existe uma diferença na remuneração entre jovens e não jovens em torno de 43,62% a favor dos não jovens. Novamente, diferentemente do que acontece com homens e mulheres, aqui os não jovens possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os jovens – por isso o valor positivo na decomposição explicada (10,67%). Esse é um comportamento esperado, já que os não jovens têm mais conhecimento acumulado, mais experiência de mercado, entre outros aspectos. Por motivos não explicados (29,77%), as remunerações são maiores para os não jovens do que para os jovens, em relação à média das remunerações.

Apesar de a parte não explicada ser vista como proxy de discriminação, nesse caso ela precisa ser entendida com outra faceta complementar, qual seja, a que aponta para o papel de outras características não modeladas que podem afetar a remuneração tão discrepante.

Tabela 25 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens.

Oaxaca-Blinder	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,51	0,00	0,00	1.821,01
<i>Jovens</i>	7,15	0,00	0,00	1.267,64
Diferença	0,36	0,00	0,00	43,62%
Decomposição				
Explicado	0,10	0,00	0,00	10,67%
Não explicado	0,26	0,00	0,00	29,77%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A diferença entre jovens e não jovens é muito mais impactante, em termos mensuráveis, dentro das MGE. Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 26 abaixo, a realidade é, também, a mesma da explorada acima, o que muda, novamente, são as magnitudes. A diferença é superior nas MGE (61,08%) do que nas MPE (25,46%) em 35,62p.p., a maior observada neste estudo. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece os não jovens nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, os não jovens têm um estoque de fatores maior do que os jovens – 3,74% nas MPE e 17,46% nas MGE.

Jovens e não jovens são bastante distintos em ambos os portes. O fator não explicado nas MGE é quase o dobro (1,77 vezes) da magnitude dentro dos Pequenos Negócios – 20,94% nas MPE e 37,14% nas MGE. Isso indica que, além de serem distintos em termos observáveis, jovens são mais prejudicados em termos de remuneração dentro das MGE por questões que não são explicadas, muito mais do que dentro dos Pequenos Negócios.

Tabela 26 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,45	0,00	0,00	1.717,98
<i>Jovens</i>	7,22	0,00	0,00	1.369,14
Diferença	0,23	0,00	0,00	25,46%
Decomposição				
Explicado	0,04	0,00	0,00	3,74%
Não explicado	0,19	0,00	0,00	20,94%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,56	0,00	0,00	1.923,39
<i>Jovens</i>	7,09	0,00	0,00	1.193,66
Diferença	0,48	0,00	0,00	61,08%
Decomposição				
Explicado	0,16	0,00	0,00	17,46%
Não explicado	0,32	0,00	0,00	37,14%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro emprego é a porta de entrada de um indivíduo em idade de trabalhar (acima de 14 anos de idade) no mercado de trabalho. Uma primeira oportunidade que, na maior parte da literatura do tema, se vincula aos mais jovens (até 24 anos de idade), mas que também ocorre em qualquer faixa etária.

Os Pequenos Negócios ganham destaque nesse sentido, por abrirem as portas para mais de 689 mil ingressantes no mercado de trabalho no período de janeiro de 2020 a maio de 2021, representando 46,65% do total. Destes ingressantes, uma parcela significativa se concentra na faixa etária dos mais jovens (70,03%), mas mesmo faixas etárias mais avançadas também possuem representatividade, como é o caso dos 1,04% que estão quase em idade de se aposentar (55 a 64 anos de idade) e dos 0,10% mais velhos (Mais de 65 anos de idade). A representatividade não se faz pelo percentual, que na comparação com os mais jovens é bem mais baixa, mas pelas questões de dificuldade de ingresso no mercado de trabalho em idades mais avançadas.

Nos Pequenos Negócios e nas MGE, os *gaps* de empregos e salários entre os sexos existem em favorecimento dos homens; os salários de brancos e não brancos, dentro dos Pequenos Negócios e nas MGE, sempre são diferentes, com favorecimento aos brancos, muito embora essas diferenças entre os brancos e não brancos sejam menores nos Pequenos Negócios.

Os Pequenos Negócios empregam mais no setor de Serviços (226.512) e no Comércio (282.351), mas as melhores remunerações médias estão no setor de Construção Civil (R\$1.787,47) e no SIUP (R\$1.897,41). Os salários de entrada são mais altos na região Sudeste (R\$1.684,47) e menores na região Nordeste (R\$1.379,35), como já poderia ser esperado. Esperado também é a maior geração de primeiros empregos no Sudeste (336.756) e menor no Norte (46.704), mas quando observado os empregos para 100.000 habitantes, os destaques são os estados do Centro-Oeste (principalmente Goiás, com 424,78) e do Sul (principalmente Santa Catarina, com 634,37).

As regressões de salários mostram que as MGE remuneram, em média, menos que os Pequenos Negócios nas primeiras oportunidades; que homens ganham mais que mulheres, na média e que brancos ganham mais que não brancos, na média. Além disso, os setores de atividade que remuneram menos, na média, que a Agropecuária, são os setores Extrativa Mineral e Comércio.

Em termos de grau de escolaridade, ter Fundamental incompleto ou completo, assim como Médio incompleto ou Completo, remunera menos que não ter instrução. Porém, de maneira complementar, pode ser visto nestes resultados o retorno da educação, evidenciado naqueles empregados com pós-graduação incompleta ou completa que chegam a ganhar de 120,34% a 136,32% a mais e aqueles com superior completo que ganham até 78,60% a mais.

A idade parece favorecer os rendimentos, crescendo e chegando ao máximo na faixa etária de 55 a 64 anos de idade, evidenciando o prêmio pela experiência (que geralmente é medida pelos anos de idade). No entanto, estes resultados também evidenciam o efeito em U invertido das remunerações em relação à idade (que geralmente nas equações de salários são estimados pela idade ao quadrado), já que o



coeficiente que vinha crescendo até a penúltima faixa etária, cai para os que tem 65 anos ou mais.

Na decomposição realizada, principalmente, para mulheres e homens e brancos e não brancos, os resultados indicam que o maior desafio é diminuir a discriminação entre mulheres e não brancos dentro dos Pequenos Negócios.



ANEXO

Tabela A1 – Valores do IPCA para os salários declarados no CAGED, com ano/mês base sendo junho de 2023.

Ano	Mês	IPCA (ano/mês base jun. de 2023)
2020	janeiro	1,249
2020	fevereiro	1,246
2020	março	1,245
2020	abril	1,249
2020	maio	1,254
2020	junho	1,251
2020	julho	1,246
2020	agosto	1,243
2020	setembro	1,235
2020	outubro	1,225
2020	novembro	1,214
2020	dezembro	1,198
2021	janeiro	1,195
2021	fevereiro	1,185
2021	março	1,174
2021	abril	1,170
2021	maio	1,160
2021	junho	1,154
2021	julho	1,143
2021	agosto	1,133
2021	setembro	1,120
2021	outubro	1,107
2021	novembro	1,096
2021	dezembro	1,088
2022	janeiro	1,082
2022	fevereiro	1,072
2022	março	1,054
2022	abril	1,043
2022	maio	1,039
2022	junho	1,032
2022	julho	1,039
2022	agosto	1,042
2022	setembro	1,045
2022	outubro	1,039
2022	novembro	1,035
2022	dezembro	1,029
2023	janeiro	1,023
2023	fevereiro	1,015
2023	março	1,008
2023	abril	1,001
2023	maio	0,999
2023	junho	1,000

Fonte: Dados do IBGE, disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html>.









Capítulo 2

Formação das Remunerações & Efeito
Discriminatório



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	60
1 METODOLOGIA	61
2 RESULTADOS.....	66
2.1 Análise descritiva	66
2.2 Formação das Remunerações	69
2.3 Decomposição das Remunerações	74
2.3.1 Decomposição de Oaxaca – Sexo	74
2.3.2 Decomposição de Oaxaca – Raça/Cor	77
2.3.3 Decomposição de Oaxaca – Faixa Etária	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
APÊNDICE.....	90



INTRODUÇÃO

Os Pequenos Negócios (junção dos Microempreendedores Individuais – MEI, Microempresas – ME e Empresas de Pequeno Porte – EPP) foram responsáveis em 2021, como foi amplamente discutido no Panorama do Emprego nas MPEs – Módulo Empregado, por mais da metade (52,0%) dos empregos privados formais no Brasil e pelo pagamento de 42,4% da massa de remuneração real dos empregados.

Este capítulo busca, partindo desta representatividade e da importância econômica das MPE na economia brasileira, analisar como se forma as remunerações, tanto dentro dos Pequenos Negócios, quanto nas Médias e Grandes Empresas – MGE. Para isso, é utilizada uma série de variáveis que representam características importantes que podem influenciar, positivamente ou negativamente, nas remunerações.

Neste sentido, para explicar a formação das remunerações (com dados não identificados do Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS – de dezembro de 2021 com valores atualizados para junho de 2023) tanto o setor de atividade, a opção ou não pelo Simples Nacional e a região que a empresa se encontra são consideradas, bem como o sexo, a raça/cor, a escolaridade, o tempo no emprego e a faixa etária do trabalhador.

Para além de identificar como essas variáveis afetam as remunerações na média, também serão estimadas regressões para o 10º e 90º quantis, ou seja, para os 10% com remuneração mais baixa (cauda esquerda da distribuição das remunerações) e os 10% com remuneração mais alta (cauda direita da mesma distribuição), na tentativa de encontrar diferenças significativas nos efeitos, principalmente em suas magnitudes, na formação das remunerações para dois grupos separados.

Mas também é importante responder a uma pergunta adicional: o quanto da formação das remunerações se deve aos fatores que são explicados (estudou mais, está em um setor ou região que remunera melhor, entre outras possibilidades) e quanto se deve a fatores não explicados, como a discriminação? Para isso, será realizada uma decomposição da formação das remunerações em parcelas explicadas e não explicadas, sendo a última uma *proxy* para discriminação. Essa decomposição será feita para os duos homens e mulheres, brancos e não brancos e jovens e não jovens e será estimada tanto para a média quanto para o 10º e 90º quantis.

1 METODOLOGIA

O trabalho segue a mesma metodologia utilizada no Panorama do Emprego nas MPE – módulo empregado. A base de dados da RAIS de 2021 foi utilizada na versão desidentificada. O critério usado para classificar os estabelecimentos segundo o porte baseia-se no número de pessoas ocupadas em relação ao setor de atividade IBGE, conforme Figura 4.

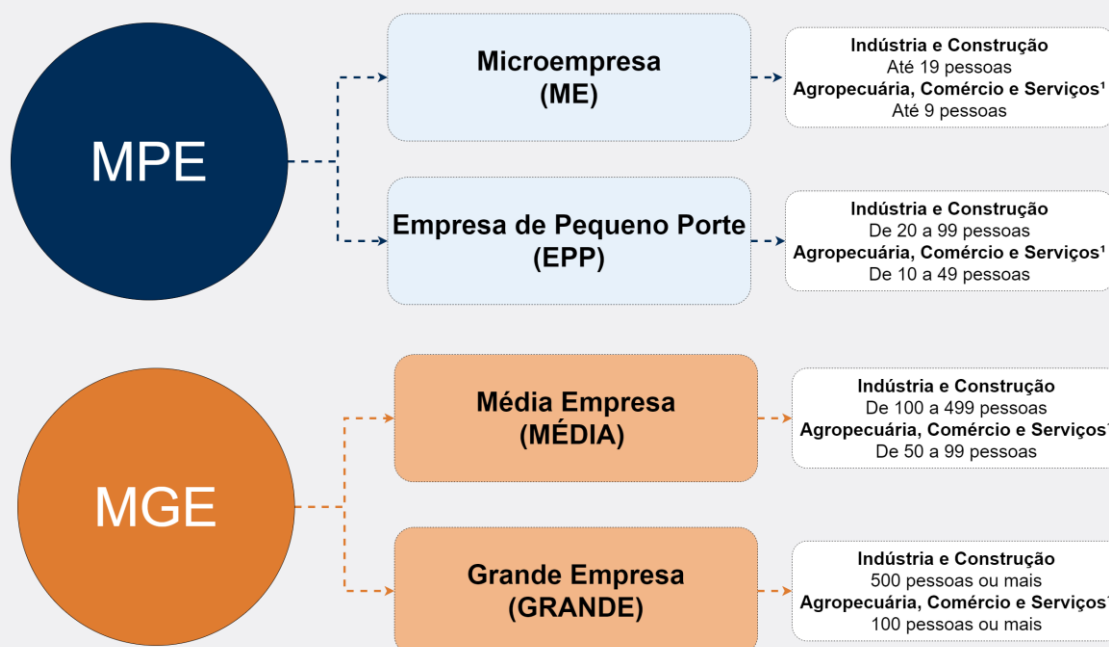


Figura 4 – Classificação dos estabelecimentos segundo porte.

Fonte: SEBRAE. Nota: ¹ O setor de Serviços não inclui Administração Pública e Serviço Doméstico.

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

Quadro 1 – Caracterização de entidade empresarial privada.

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

Fonte: SEBRAE.

As variáveis que serão utilizadas tanto na análise descritiva quanto na regressão da formação das remunerações/decomposição das remunerações estão presentes na Tabela 27 abaixo. Importante ressaltar que somente foram deixados na análise aqueles trabalhadores que possuíam vínculo ativo com a empresa em dezembro de 2021 na RAIS não identificada deste mesmo ano. Além disso, foram removidos da base de dados aqueles que tinham remuneração em dezembro de 2021 igual a zero e maior que R\$19.598,23 (valor que definia o 99º percentil, sendo considerados, portanto, *outliers*).

Tabela 27 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e na regressão da formação das remunerações.

Variável	Análise descritiva	Formação das Remunerações
Remuneração	Valor da remuneração em dezembro de 2021 em R\$ de junho de 2023 (excluindo salários iguais a 0 e maiores que R\$19.598,23)	Logaritmo da remuneração de dezembro de 2021 em R\$ de junho de 2023 (excluindo salários iguais a 0 e maiores que R\$19.598,23)
Porte	MPE (intercambiável com o termo Pequenos Negócios ¹⁰) MGE (Médias e Grandes Empresas)	MPE/Pequenos Negócios (<i>referência</i>) MGE
Sexo	Mulheres Homens	Mulheres (<i>referência</i>) Homens
Raça/Cor	Não brancos (pretos, pardas, amarelos, indígenas) Branco	Não brancos (<i>referência</i>) Branco
Grau de instrução	Sem escolaridade Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Completo Superior Completo Mestrado Doutorado	Sem escolaridade (<i>referência</i>) Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Completo Superior Completo Mestrado Doutorado
Faixa etária	24 anos ou menos 25 a 34 anos 35 a 64 anos 65 ou mais	24 anos ou menos (<i>referência</i>) 25 a 34 anos 35 a 64 anos 65 ou mais
Tempo de Emprego	6 meses ou menos 6 a 12 meses 12 a 24 meses 24 ou mais	6 meses ou menos (<i>referência</i>) 6 a 12 meses 12 a 24 meses 24 ou mais
Simples Nacional ¹¹	Não optantes Optantes	Não optantes (<i>referência</i>) Optantes
Setor	Agropecuária Comércio Construção Civil Indústria Serviços	Agropecuária (<i>referência</i>) Comércio Construção Civil Indústria Serviços

Fonte: Índice de inflação utilizado – IPCA/IBGE – valor de junho de 2023 (1,08822) como mês/ano de referência.

A equação estimada segue a linha das equações mincerianas¹² de salários. O logaritmo da remuneração de dezembro de 2021 (em valores de junho de 2023) de cada empregado será explicado pela seleção de variáveis apresentadas na Tabela 27 acima, sendo elas todas binárias/catóricas (assumem 0 para o valor de referência e 1 para os

¹⁰ O termo “Pequenos Negócios” se refere às empresas classificadas como Microempreendedor Individual – MEI –, Microempresa – ME – e Empresa de Pequeno Porte – EPP. No entanto, na RAIS só são identificadas as empresas de porte ME e EPP. Apesar da ausência do MEI, aqui será usado o termo “Pequenos Negócios” por uma questão de escolha priorizando a didática.

¹¹ Simples Nacional é um regime de tributação simplificado opcional que facilita o recolhimento de contribuições tanto das Microempresas – ME – quanto das Empresas de Pequeno Porte – EPP.

¹² Mincer, J. *Schooling, experience, and earnings*. Human Behavior & Social Institutions, Vol. 2. New York, NY: National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books/minc74-1>. 1974.

demais). Para além da regressão linear múltipla, será estimada também uma regressão quantílica para o 10º e 90º quantil, nos moldes do apresentado na Equação 1.

$$\ln \text{ remuneração} = \eta_0 + \eta_{1\text{Porte}} + \eta_{2\text{Sexo}} + \eta_{3\text{Cor}} + \eta_{4\text{Instrução}} + \eta_{5\text{Faixa Etária}} + \eta_{6\text{Tempo}} + \eta_{7\text{Simples}} + \eta_{8\text{Setor}} + \epsilon \quad (1)$$

Após a estimação das regressões da formação das remunerações, será realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder, que auxilia na explicação do quanto essas remunerações se diferenciam por questões explicadas (ou seja, pelo estoque de características observadas como nível de instrução, setor de atividade, entre outras) e por questões não explicadas (*proxy* de discriminação no mercado de trabalho) para dois grupos vulneráveis no mercado de trabalho (em termos de participação no mesmo): mulheres e não brancos.

Este método já foi utilizado no trabalho recente de Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios¹³ e, apesar de não ser diretamente comparável por conta, principalmente, da fonte dos dados (neste presente capítulo, RAIS. Naquele, Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Novo CAGED), já indica algumas direções das hipóteses que são formadas para este trabalho.

De forma sintetizada¹⁴, ao ser considerado dois grupos (A e B, ou mulher e homem, não branco e branco, não jovem e jovem) para efeito comparativo, uma variável de resposta (Y, que no caso é o logaritmo das remunerações) e uma série de variáveis explicativas (que estão na Tabela 1), a pergunta que se faz é: o quanto da diferença média nos resultados se dá pelas diferenças de grupo nas variáveis explicativas e o quanto se dá por razões que não tem explicação? Ou seja, a resposta (R) é uma soma de uma parte explicada (Q, de “*quantity effect*” ou “efeito quantitativo”) e uma parte não explicada (U, de “*unexplained*” ou “inexplicado”), como pode ser visto na Equação 2.

$$R = Q + U \quad (2)$$

sendo que:

$$Q = (\bar{x}_B - \bar{x}_A)' \gamma^* \quad (3)$$

ou seja, a parte quantificada na Equação 3 é a diferença da média das variáveis independentes entre os grupos (\bar{x}_A e \bar{x}_B), levando em conta um vetor de coeficiente não discriminatório, γ^* , que, aqui, representa os coeficientes estimados da regressão *pooled* (que combina os grupos A e B). A parte não explicada é tal que:

$$U = \bar{x}_A'(\gamma^* - \hat{\gamma}_A) + \bar{x}_B'(\hat{\gamma}_B - \gamma^*) \quad (4)$$

sendo que $\hat{\gamma}_A$ na Equação 4 são os coeficientes estimados na regressão do grupo A, $\hat{\gamma}_B$ os coeficientes estimados para o grupo B. Dessa forma, $\bar{x}_A'(\gamma^* - \hat{\gamma}_A)$ representa a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nos valores médios das variáveis independentes entre o Grupo A e os dados combinados (*pooled*) e $\bar{x}_B'(\hat{\gamma}_B - \gamma^*)$ representa a parte da diferença salarial que pode ser explicada pelas diferenças nos

¹³ Link da publicação.

¹⁴ Para mais detalhes, veja: JANN, Ben. The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008 e LEE, Myoung-Jae. Reference parameters in Blinder-Oaxaca decomposition: Pooled-sample versus intercept-shift approaches. *The Journal of Economic Inequality*, v. 13, p. 69-82, 2015.

valores médios das variáveis independentes entre os dados combinados e o Grupo B. Assim é feita a decomposição considerando o empilhamento dos dados (por isso, *pooled*).

Porém, a decomposição para os quantis exige que se escolha uma estrutura salarial ótima que não seja a média. Para tanto, será considerada a estrutura salarial dos homens, brancos e não jovens, respectivamente ao grupo de sexo, raça/cor e jovens para cada modelo estimado (os grupos B, por questão didática). Assim, pode-se considerar que $\gamma^* = \hat{\gamma}_B$. Portanto a Equação 4 passa a ser como a Equação 5, onde a escolha da estrutura salarial vem do grupo B:

$$U = \bar{x}'_A(\hat{\gamma}_B - \hat{\gamma}_A) \quad (5)$$

Este tipo de decomposição nos quantis é permitida pelas *Recentered Influence Functions* (RIF)¹⁵, ferramentas estatísticas para analisar efeitos parciais incondicionais em quantis em uma estrutura de análise de regressão (regressões quantílicas incondicionais), que, por sua simplicidade de uso, abriram possibilidade de uso para outras estatísticas distributivas usando regressões lineares ou abordagens de decomposição¹⁶.

¹⁵ Principal referência no assunto: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.3982/ECTA6822>

¹⁶ Mais sobre o assunto pode ser consultado nesta publicação: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536867X20909690>

2 RESULTADOS

2.1 Análise descritiva

A participação de Pequenos Negócios (49,88%) e MGE (50,12%) nos dados estudados é bem próxima. A média da remuneração, no mês analisado, chega a R\$2.444,99 nos Pequenos Negócios e R\$3.323,85 nas MGE, uma diferença de R\$878,86 (mais da metade de um salário-mínimo de 2023, de R\$1320,00). Como já esperado, dado toda a questão estrutural amplamente estudada do mercado de trabalho brasileiro, mulheres, na média, possuem remuneração inferior aos homens, no valor de R\$2.557,51 contra R\$3.098,78 dos homens, uma diferença de R\$541,27. Elas são, também, menos representativas no total, correspondendo a 39,41% do total contra 60,59% de participação masculina.

A base de dados deste estudo está mais concentrada em trabalhadores com ensino Médio Completo (61,20%) seguido de ensino Fundamental Completo (15,22%) e Superior Completo (13,85%). Um ponto importante é o aumento da média de salários conforme o trabalhador avança no grau de instrução: trabalhadores com Doutorado ganham, em média, R\$6.506,92, mais de 3 vezes (3,31 vezes, mais precisamente) mais que um trabalhador Sem Escolaridade (R\$1.966,22). O mais impactante é, possivelmente, o aumento de 118% na remuneração do salto do Médio Completo (R\$2.531,61) para o Superior Completo (R\$5.528,10), que reflete, em partes, os retornos da educação superior.

Não brancos são 48,84% do total estudado, contra 51,16% de brancos. Assim como no caso de homens e mulheres, a remuneração média discrepante entre brancos e não brancos já era de se esperar. Não brancos tem uma remuneração média de R\$2.496,70, enquanto brancos ganham, em média, R\$3.256,65, uma diferença de R\$759,95 (mais da metade de um salário-mínimo de 2023, de R\$1320,00).

Metade dos trabalhadores estudados neste capítulo estão na faixa etária de 35 a 64 anos de idade (50,00%) seguido de 25 a 34 anos de idade (32,01%). Ou seja, os trabalhadores são majoritariamente adultos (não jovens), com uma boa parte na faixa etária próxima da idade de se aposentar. O aumento da remuneração média conforme aumento da idade é visto somente até a faixa de 35 a 64 anos, revertendo a tendência de crescimento para decréscimo após, na faixa de 65 anos ou mais. Da faixa de 24 anos ou menos para 25 a 34 anos o aumento é de 53%; de 25 a 34 anos para 35 a 64 anos o aumento é mais sutil, de 14,3%. Quando o salto acontece da faixa 35 a 64 anos para 65 ou mais, a remuneração média cai 6,5%. Novamente, este é um fato que não é surpresa no mercado de trabalho, que evidencia o formato de U invertido na relação entre as remunerações e o aumento na idade (aumenta até certa idade/faixa etária e cai em seguida).

Quanto mais tempo de empresa, maior a remuneração média. Isso pode ser visto nos valores das remunerações médias no comparativo entre os trabalhadores com 6 meses ou menos com aqueles que tem 24 ou mais, por exemplo. Enquanto os primeiros ganham, em média, R\$2.252,22 (21,60% da base de estudo), os últimos ganham, em média, R\$3.340,57 (maioria dos trabalhadores estudados, 49,04%), uma diferença de R\$1.088,35 (82% do valor do salário-mínimo de 2023, de R\$1.320,00).

Em termos de opção pelo Simples Nacional, os trabalhadores que estão em empresas não optantes são maioria, 70,52%, contra 29,48% de empresas optantes. As

não optantes, inclusive, pagam remunerações superiores na média, no valor de R\$3.229,05 contra R\$2.063,53 das optantes.

O setor de Serviços acolhe a maioria dos trabalhadores estudados neste capítulo, 40,06%, seguidos dos setores de Comércio (27,18%) e Indústria (22,61%). As maiores remunerações médias, como era de se esperar, estão na Indústria, no valor de R\$3.373,35, R\$1.051,68 a mais que a remuneração média mais baixa, de R\$2.321,67, na Agropecuária. O setor de Serviços e de Construção Civil quase empatam a remuneração média, que chega a R\$2.963,10 no primeiro e R\$2.840,87 no último.

A Tabela 28 traz as médias das remunerações (de dezembro de 2021 em valores de junho de 2023) para as variáveis expostas na Tabela 27 e as proporções de cada uma no total do grupo que pertencem. É importante salientar que as médias e as proporções são estatisticamente diferentes a 1% em todos os grupos e subgrupos.

Tabela 28 – Estatísticas descritivas das variáveis para o período de dezembro de 2021.

Variável	Média das Remunerações (R\$)	Participação (%)
Porte		
Pequenos Negócios	2.444,99	49,88
MGE	3.323,85	50,12
Sexo		
Mulheres	2.557,51	39,41
Homens	3.098,78	60,59
Grau de Instrução		
Sem escolaridade	1.966,22	0,38
Fundamental Incompleto	2.242,27	8,98
Fundamental Completo	2.226,57	15,22
Médio Completo	2.531,61	61,20
Superior Completo	5.528,10	13,85
Mestrado	5.986,39	0,28
Doutorado	6.506,92	0,10
Raça/Cor		
Não brancos	2.496,70	48,84
Branco	3.256,65	51,16
Faixa Etária		
24 anos ou menos	1.863,21	17,24
25 a 34 anos	2.850,63	32,01
35 a 64 anos	3.257,80	50,00
65 ou mais	3.045,08	0,75
Tempo de Emprego		
6 meses ou menos	2.252,22	21,60
6 a 12 meses	2.487,41	14,33
12 a 24 meses	2.688,76	14,98
24 ou mais	3.340,57	49,04
Simples Nacional		
Não optante	3.229,05	70,52
Optante	2.063,53	29,48
Setor de Atividade		
Agropecuária	2.321,67	4,48
Comércio	2.467,47	27,18
Construção Civil	2.840,87	5,68
Indústria	3.373,35	22,61
Serviços	2.963,10	40,06

Fonte: RAIS/MTE, 2021. Resultados originais da pesquisa.

A participação mais forte do emprego formal, no período analisado neste capítulo, é do Sudeste do país, com 53,28% do total. A próxima região mais expressiva em participação é o Sul do país, com meros 17,99%. No comparativo, o Sudeste é, como sempre, o mais representativo. Além disso, as remunerações médias também são maiores tanto para o Sudeste (R\$3.146,56) quanto para o Sul (R\$2.991,22) do país. Os estados que melhor pagam, na média, são São Paulo (participação de 32,62% no total dos estados e média de remuneração de R\$3.423,46, acima da média da região), Santa Catarina (participação de 5,13%, média de remuneração R\$3.051,36, acima da média da região) e Rio Grande do Sul (participação de 7,89%, média de remuneração R\$3.003,81, acima da média da região). Estes dados podem ser vistos na Tabela 29.

Em contrapartida, no lado oposto está a região Nordeste (16% de participação do total das regiões, com média de remuneração R\$2.132,34) e seus estados componentes. Exceto Bahia (3,93%; R\$2.295,17), Maranhão (1,28%; R\$2.216,64) e Pernambuco (3,08%; R\$2.203,19), todos os outros estados da região possuem média de remuneração abaixo da média da região. O mapa da Figura 5 expõe justamente esta discrepância entre as remunerações médias dos estados.

Tabela 29 – Média das remunerações em dezembro de 2021 (em R\$ de junho/2023) e participação dos estados no total dos empregos formais de 2021.

Região/UF	Média das Remunerações (R\$)	Participação (%)
Norte	2.445,31	4,67
Acre	2.141,01	0,14
Amapá	2.176,88	0,16
Amazonas	2.602,04	1,16
Pará	2.440,30	2,12
Rondônia	2.398,24	0,54
Roraima	2.071,29	0,13
Tocantins	2.416,30	0,42
Nordeste	2.132,34	16,00
Alagoas	2.046,12	0,84
Bahia	2.295,17	3,93
Ceará	2.033,06	3,22
Maranhão	2.216,64	1,28
Paraíba	1.998,25	1,09
Pernambuco	2.203,19	3,08
Piauí	1.910,89	0,81
Rio Grande do Norte	1.986,90	6,18
Sergipe	1.998,87	0,69
Centro-Oeste	2.673,47	8,06
Distrito Federal	2.742,18	1,67
Goiás	2.553,17	3,23
Mato Grosso	2.835,84	1,88
Mato Grosso do Sul	2.649,69	1,29
Sudeste	3.146,56	53,28
Espírito Santo	2.576,89	2,10
Minas Gerais	2.602,06	10,67
Rio de Janeiro	2.889,61	1,07
São Paulo	3.423,46	32,62
Sul	2.991,22	17,99
Paraná	2.933,32	6,68
Rio Grande do Sul	3.003,81	7,89
Santa Catarina	3.051,36	5,13

Fonte: RAIS/MTE, 2021. Resultados originais da pesquisa.

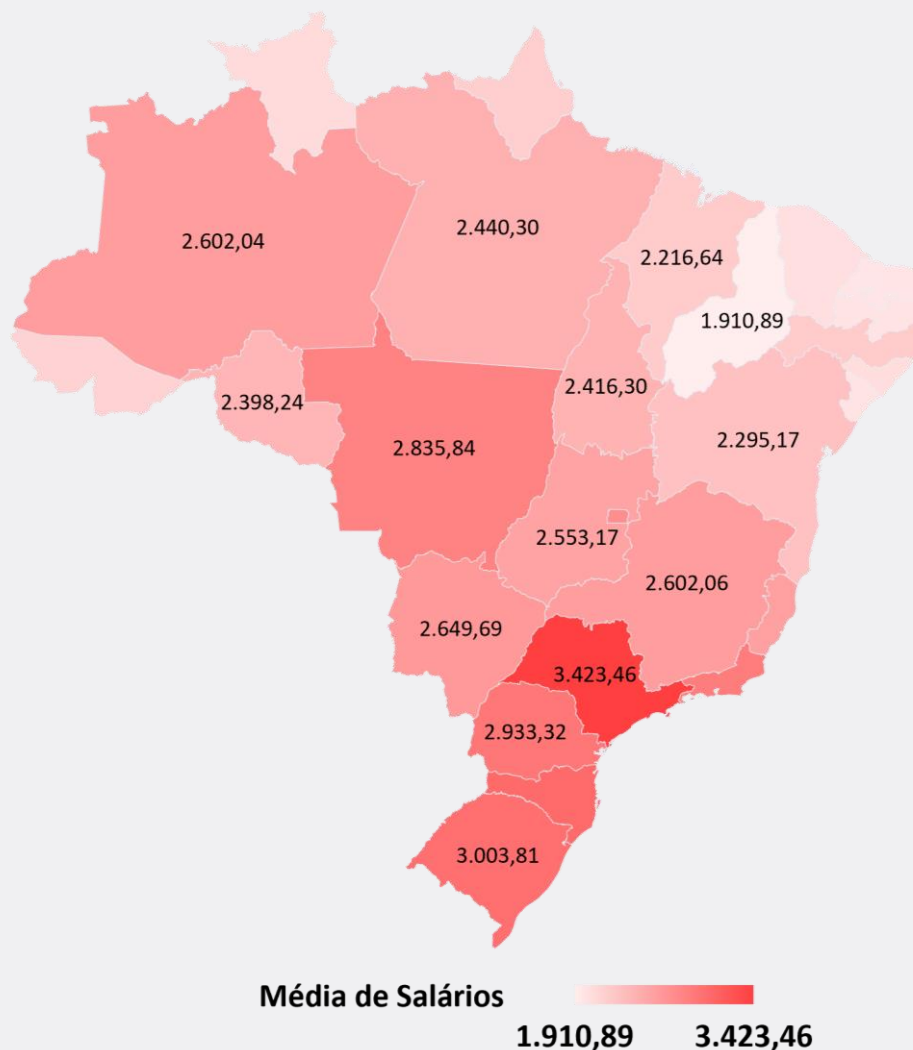


Figura 5 – Remunerações médias de dezembro de 2021 (em R\$ de junho/2023) nos estados brasileiros.

Fonte: RAIS/MTE, 2021. Resultados originais da pesquisa.

2.2 Formação das Remunerações

Na análise de resultados de uma regressão, sinais e magnitudes são importantes. Os resultados da regressão com os coeficientes estimados se encontram na Tabela A2 do Apêndice. Na Tabela 30 abaixo se encontra os percentuais advindos dos coeficientes estimados. Como as variáveis são binárias, o real valor a ser interpretado é tal que (em percentual):

$$(e^{\beta} - 1) \times 100 \quad (6)$$

Ou seja, para responder à pergunta: “quanto o homem ganha a mais que a mulher em termos percentuais?” é preciso fazer (considerando o coeficiente do Modelo Total da Tabela A1):

$$(e^{0,2173} - 1) \times 100 = 24,27\% \quad (7)$$

Isso significa que homens ganham, em média, 24,27% a mais que mulheres. A Tabela 30 abaixo traz todos esses valores calculados com base nos coeficientes dos 3 modelos estimados. Os principais resultados são:

- ✦ As MGE pagam 6,20%, em média, a mais que os Pequenos Negócios;
- ✦ Homens são remunerados, em média, 24,27% a mais que mulheres; essa diferença é mais expressiva nas MGE (30,95%) do que nos Pequenos Negócios (17,02%), indicando uma relativa maior igualdade (ainda que uma alta discrepância) da remuneração de homens e mulheres nos Pequenos Negócios;
- ✦ O aumento da remuneração média, em relação aos trabalhadores sem escolaridade, chega a 149,97% a mais para aqueles que tem doutorado. No entanto, esse percentual é mais expressivo nas MGE, chegando a 162,37% a mais na média para aqueles que tem doutorado contra 109,34% nos Pequenos Negócios. Em ambos os portes, inclusive, há uma queda no percentual na direção Superior Completo → Mestrado (menos sentida nos Pequenos Negócios) e aumento na direção Mestrado → Doutorado, indicando que o Mestrado contribui menos para o aumento das remunerações que ter o ensino superior completo ou doutorado;
- ✦ Brancos são remunerados 9,83% a mais que não brancos, na média, sendo que esse percentual assume o maior valor nas MGE (12,26%) em contrapartida aos Pequenos Negócios (6,46%);
- ✦ O maior percentual de remuneração em relação aos jovens, com até 24 anos de idade, aumenta até os 35 a 64 anos (que ganham 32,21% a mais que os jovens no modelo Total, 40,17% a mais nas MGE e 24,66% nos Pequenos Negócios), mas diminuem na faixa etária de Mais de 65 anos de idade (evidenciando, novamente, a relação em U invertido já comentada anteriormente);
- ✦ O maior tempo de emprego (24 ou mais) em relação a 6 meses ou menos, remunera na média, 35,13% a mais nas MGE e 21,56% a mais nos Pequenos Negócios;
- ✦ Empresas optantes pelo Simples Nacional, em relação a não optantes, remuneram menos, na média, seus trabalhadores em 19,88% nos Pequenos Negócios e 19,20% nas MGE;
- ✦ O setor de Serviços, em relação a Agropecuária, remunera 16,65% a mais nos Pequenos Negócios, mas remunera, em média, 7,70% a menos nas MGE. Considerando que a maior participação no emprego formal é no setor de Serviços, esse efeito positivo nas MPE se torna um fato ainda mais positivo, podendo até mesmo suprimir ou amenizar o efeito negativo nas MGE. Esse fenômeno também acontece no setor de Comércio (17,46% nas MPE e -7,95% nas MGE), o segundo mais participativo no emprego formal em 2021;
- ✦ O Nordeste, independente do porte, é a única região que possui uma remuneração média inferior à do Norte, chegando a -13,75% nas MGE e -12,33% nos Pequenos Negócios.

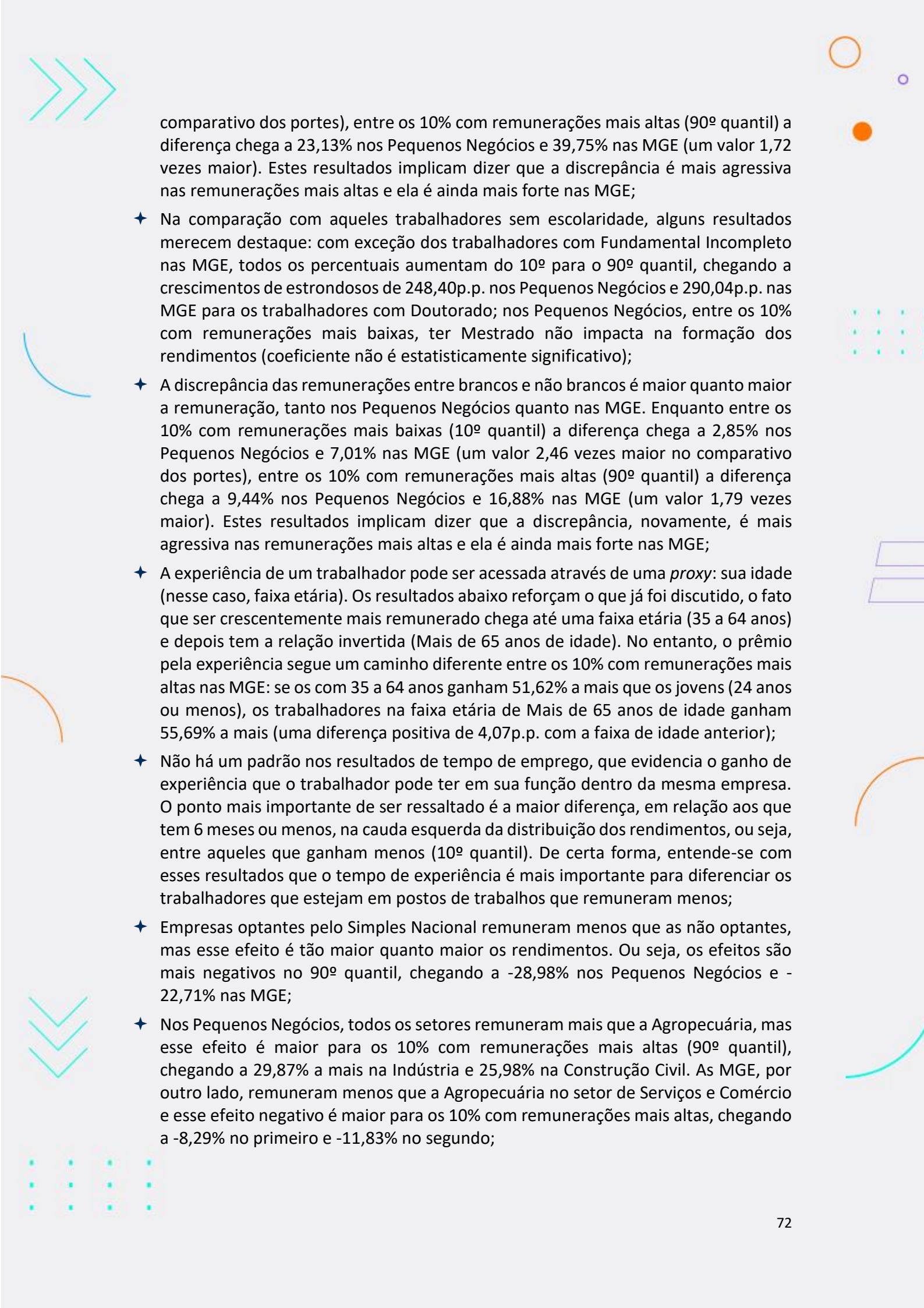
Tabela 30 – Resultados da regressão da formação das remunerações totais e por porte agregado.

Logaritmo da remuneração	Referência	Total	Pequenos Negócios	MGE
		Coefficientes (%)	Coefficientes (%)	Coefficientes (%)
MGE	MPE	6,20	-	-
Sexo	Mulheres	24,27	17,02	30,95
Grau de instrução				
Fundamental Incompleto	Sem escolaridade	6,33	8,79	3,70
Fundamental Completo		11,53	12,86	9,15
Médio Completo		30,44	25,82	32,27
Superior Completo		135,46	88,47	171,83
Mestrado		129,95	88,46	147,40
Doutorado		149,97	109,34	162,37
Cor	Não brancos	9,83	6,46	12,26
Faixa etária				
25 a 34 anos de idade	24 anos ou menos	21,37	16,05	26,66
35 a 64 anos de idade		32,21	24,66	40,17
Mais de 65 anos de idade		21,84	15,82	31,04
Tempo de emprego				
06 a 12 meses	6 meses ou menos	8,18	6,91	9,74
12 a 24 meses		15,02	13,46	17,37
24 ou mais		28,35	21,56	35,13
Simples Nacional	Não optante	-18,33	-19,88	-19,20
Setor de atividade				
Comércio	Agropecuária	7,10	17,46	-7,95
Construção civil		18,69	22,63	10,04
Indústria		22,43	27,07	11,55
Serviço		5,17	16,65	-7,70
Região				
Nordeste	Norte	-13,19	-12,33	-13,75
Centro-Oeste		8,97	11,08	6,55
Sudeste		12,79	12,04	13,74
Sul		13,59	18,59	9,55

Fonte: Resultados originais da pesquisa. Todos os coeficientes são estatisticamente significativos a 1%.

Para além de saber como esses valores se comportam na média, uma forma de comparar o comportamento de Pequenos Negócios e MGE na formação das remunerações, pode ser também utilizando regressões quantílicas na base (10º quantil, cauda esquerda) e no topo (90º quantil, cauda direita) da distribuição do logaritmo das remunerações. Isso porque, apesar de ser um recurso poderoso, a regressão na média mais serve para confirmar os pontos estabelecidos na análise descritiva (tal como feita aqui) do que para gerar novos *insights* (a despeito de evidenciar as magnitudes das diferenças e de controlar por diversos outros fatores). A Tabela 31 traz essas informações adicionais em relação aos Pequenos Negócios e as MGE (os resultados completos da regressão podem ser vistos na Tabela A3). Os principais resultados são:

- ✦ A discrepância das remunerações entre homens e mulheres é maior quanto maior a remuneração, tanto nos Pequenos Negócios quanto nas MGE. Isso pode ser visto no comparativo dos percentuais do 10º e 90º quantis. Enquanto entre os 10%, relativamente, com remunerações mais baixas (10º quantil) a diferença chega a 8,27% nos Pequenos Negócios e 20,31% nas MGE (um valor 2,46 vezes maior no



comparativo dos portes), entre os 10% com remunerações mais altas (90º quantil) a diferença chega a 23,13% nos Pequenos Negócios e 39,75% nas MGE (um valor 1,72 vezes maior). Estes resultados implicam dizer que a discrepância é mais agressiva nas remunerações mais altas e ela é ainda mais forte nas MGE;

- ✦ Na comparação com aqueles trabalhadores sem escolaridade, alguns resultados merecem destaque: com exceção dos trabalhadores com Fundamental Incompleto nas MGE, todos os percentuais aumentam do 10º para o 90º quantil, chegando a crescimentos de estrondosos de 248,40p.p. nos Pequenos Negócios e 290,04p.p. nas MGE para os trabalhadores com Doutorado; nos Pequenos Negócios, entre os 10% com remunerações mais baixas, ter Mestrado não impacta na formação dos rendimentos (coeficiente não é estatisticamente significativo);
- ✦ A discrepância das remunerações entre brancos e não brancos é maior quanto maior a remuneração, tanto nos Pequenos Negócios quanto nas MGE. Enquanto entre os 10% com remunerações mais baixas (10º quantil) a diferença chega a 2,85% nos Pequenos Negócios e 7,01% nas MGE (um valor 2,46 vezes maior no comparativo dos portes), entre os 10% com remunerações mais altas (90º quantil) a diferença chega a 9,44% nos Pequenos Negócios e 16,88% nas MGE (um valor 1,79 vezes maior). Estes resultados implicam dizer que a discrepância, novamente, é mais agressiva nas remunerações mais altas e ela é ainda mais forte nas MGE;
- ✦ A experiência de um trabalhador pode ser acessada através de uma *proxy*: sua idade (nesse caso, faixa etária). Os resultados abaixo reforçam o que já foi discutido, o fato que ser crescentemente mais remunerado chega até uma faixa etária (35 a 64 anos) e depois tem a relação invertida (Mais de 65 anos de idade). No entanto, o prêmio pela experiência segue um caminho diferente entre os 10% com remunerações mais altas nas MGE: se os com 35 a 64 anos ganham 51,62% a mais que os jovens (24 anos ou menos), os trabalhadores na faixa etária de Mais de 65 anos de idade ganham 55,69% a mais (uma diferença positiva de 4,07p.p. com a faixa de idade anterior);
- ✦ Não há um padrão nos resultados de tempo de emprego, que evidencia o ganho de experiência que o trabalhador pode ter em sua função dentro da mesma empresa. O ponto mais importante de ser ressaltado é a maior diferença, em relação aos que tem 6 meses ou menos, na cauda esquerda da distribuição dos rendimentos, ou seja, entre aqueles que ganham menos (10º quantil). De certa forma, entende-se com esses resultados que o tempo de experiência é mais importante para diferenciar os trabalhadores que estejam em postos de trabalhos que remuneram menos;
- ✦ Empresas optantes pelo Simples Nacional remuneram menos que as não optantes, mas esse efeito é tão maior quanto maior os rendimentos. Ou seja, os efeitos são mais negativos no 90º quantil, chegando a -28,98% nos Pequenos Negócios e -22,71% nas MGE;
- ✦ Nos Pequenos Negócios, todos os setores remuneram mais que a Agropecuária, mas esse efeito é maior para os 10% com remunerações mais altas (90º quantil), chegando a 29,87% a mais na Indústria e 25,98% na Construção Civil. As MGE, por outro lado, remuneram menos que a Agropecuária no setor de Serviços e Comércio e esse efeito negativo é maior para os 10% com remunerações mais altas, chegando a -8,29% no primeiro e -11,83% no segundo;

- ✦ Nas MGE, as discrepâncias de remuneração em relação ao Norte são menos expressivas, com valores mais próximos entre os dois quantis estudados, exceto pela região Sul que, entre os 10% com remunerações mais baixas, paga 17,24% a mais que o Norte, mas entre os 10% com remunerações mais altas paga somente 3,24% a mais. Nos Pequenos Negócios um fenômeno próximo a esse acontece na região Centro-Oeste, mas neste caso a diferença é maior para os 10% com remunerações mais altas com percentual de 15,98% contra 3,42% no outro extremo da distribuição.

Tabela 31 – Resultados da regressão quantílica da formação das remunerações por porte agregado.

Logaritmo da remuneração	Referência	Pequenos Negócios		MGE	
		Coeficientes (%)		Coeficientes (%)	
		10%	90%	10%	90%
Sexo	Mulheres	8,27	23,13	20,31	39,75
Grau de instrução					
Fundamental Incompleto		3,19	10,11	5,24	-0,03
Fundamental Completo		3,70	18,25	4,31	10,49
Médio Completo	Sem escolaridade	10,26	37,91	21,48	43,82
Superior Completo		19,68	170,40	76,33	268,22
Mestrado		-2,31	226,19	11,61	305,40
Doutorado		4,50	252,90	23,76	313,79
Cor	Não brancos	2,85	9,44	7,01	16,88
Faixa etária					
25 a 34 anos de idade		12,08	21,52	38,20	31,36
35 a 64 anos de idade	24 anos ou menos	14,06	38,52	45,13	51,62
Mais de 65 anos de idade		4,46	36,60	30,04	55,69
Tempo de emprego					
06 a 12 meses		11,11	4,40	18,37	6,51
12 a 24 meses	6 meses ou menos	15,31	12,60	29,52	13,02
24 ou mais		17,17	26,46	42,64	33,69
Simples Nacional	Não optante	-8,45	-28,98	-11,04	-22,71
Setor de atividade					
Comércio		14,86	20,91	-1,98	-11,83
Construção civil	Agropecuária	15,43	25,98	9,13	10,53
Indústria		19,72	29,87	15,13	6,04
Serviço		10,94	23,04	-5,93	-8,29
Região					
Nordeste		-7,34	-15,86	-9,95	-15,62
Centro-Oeste	Norte	3,42	15,98	7,20	6,96
Sudeste		8,04	11,27	13,43	13,31
Sul		17,98	16,49	17,24	3,24

Fonte: Resultados originais da pesquisa. Em vermelho o coeficiente que não é estatisticamente significativo a 10%. Todos os demais são estatisticamente significativos a 1%.

Até este ponto, foi possível verificar que existem diferenças entre os grupos e subgrupos e que as remunerações são mais favoráveis para homens do que para as mulheres, para brancos do que não brancos e para os não jovens (25 a 34 anos de idade, 35 a 64 anos de idade e Mais de 65 anos de idade) do que para os jovens (24 anos ou menos). Estes fatos se repetem para os 10% com remunerações mais baixas, os 10% com remunerações mais altas e para a média de remunerações. Mas o quanto disso se deve aos fatores que são explicados (estudou mais, está em um setor ou região que remunera melhor, entre outras possibilidades) e quanto se deve a fatores não explicados, como a discriminação?

2.3 Decomposição das Remunerações

2.3.1 Decomposição de Oaxaca – Sexo

Uma forma de mensurar o quanto da diferença é explicada e o quanto não é, é utilizando a Decomposição de Oaxaca-Blinder. Uma primeira incursão nesta metodologia foi feita no relatório de Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios. O leitor mais atento vai, inclusive, reparar que os resultados gerais desta subseção apontam para a mesma direção que do trabalho supracitado, o que parece indicar que tanto para o primeiro emprego quanto para os demais, alguns fatores que afetam as remunerações, não são conjunturais (questões que se formam e permanecem tal como são no curto prazo), mas estruturais (se formam e se mantém no longo prazo). Isso vale tanto para aquilo que pode ser explicado quanto para o que ainda permanece nas sombras.

O que a Tabela 32 abaixo mostra é que existe sim uma diferença na remuneração entre os sexos (como já foi discutido com os resultados das regressões acima) e ela é em torno de 20,23% a favor dos homens. O que essa tabela também explicita é que as mulheres têm um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os homens – por isso o valor negativo na decomposição explicada (-3,25%). No entanto, por motivos não explicados (24,27%), as remunerações são maiores para os homens em relação à média das remunerações¹⁷. Esta diferença não explicada é utilizada como *proxy* para discriminação, nesse caso, de gênero.

Tabela 32 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres.

Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,83	0,00	0,00	2.501,71
<i>Mulheres</i>	7,64	0,00	0,00	2.080,65
Diferença	0,18	0,00	0,00	20,23%
Decomposição				
Explicado	-0,03	0,00	0,00	-3,25%
Não explicado	0,22	0,00	0,00	24,27%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 33, a realidade dos fatos é a mesma da explorada acima, o que muda são as magnitudes. A diferença é superior nas MGE (25,25%) do que nos Pequenos Negócios (17,02%) em 12,31p.p. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece mais as mulheres nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, as mulheres têm um estoque de fatores maior do que os homens (-3,48% nas MPE e -4,35% nas MGE). O fator não explicado em ambos os portes é maior nas MGE (30,95%) do que nas MPE (17,02%).

Isso implica dizer que, além de a diferença salarial ser maior nas MGE, nesse porte existe um percentual maior de características observadas importantes que deveriam, por si só, impactar positivamente no crescimento dos salários das mulheres

¹⁷ Média da remuneração dos homens e das mulheres entendida como a estrutura salarial ótima para este exercício (*oaxaca pooled*). Existem outras opções, como usar a remuneração de um dos grupos, 1 ou 2, como referência ótima (*oaxaca w(1)* ou *oaxaca w(2)*).

a ponto de chegar na estrutura ótima (a diferença é mais negativa nesse porte que nas MPE). Porém, isso não acontece e, para além de conviver com essa questão, as mulheres ainda precisam enfrentar um componente não explicado, discriminatório, na formação dos seus rendimentos.

Tabela 33 – Decomposição dos rendimentos para homens e mulheres para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,70	0,00	0,00	2.199,18
<i>Mulheres</i>	7,57	0,00	0,00	1.947,03
Diferença	0,12	0,00	0,00	12,94%
Decomposição				
Explicado	-0,04	0,00	0,00	-3,48%
Não explicado	0,16	0,00	0,00	17,02%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Homens</i>	7,94	0,00	0,00	2.812,32
<i>Mulheres</i>	7,72	0,00	0,00	2.245,08
Diferença	0,23	0,00	0,00	25,25%
Decomposição				
Explicado	-0,04	0,00	0,00	-4,35%
Não explicado	0,27	0,00	0,00	30,95%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Assim como feito nas regressões da formação dos rendimentos, aqui também pode-se acessar os efeitos de decomposição nos quantis da distribuição do logaritmo das remunerações. Novamente, serão acessados o 10º (10% com remunerações mais baixas, cauda esquerda da distribuição) e 90º quantil (10% com remunerações mais altas, cauda direita da distribuição). Os resultados podem ser vistos na Figura 6¹⁸ (os resultados completos estão na Tabela A4).

Os principais resultados apontam para a mesma direção do que já foi discutido: existe uma diferença na remuneração entre os sexos a favor dos homens; as mulheres têm um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os homens (exceto na cauda esquerda da distribuição dentro das MGE) e por motivos não explicados as remunerações são maiores para os homens do que para as mulheres. Nessa Figura 6 fica mais evidente, no entanto, que quanto maior o porte, maior a diferença e quanto mais bem remunerados, maior o efeito discriminatório¹⁹.

¹⁸ É importante pontuar que eles não são diretamente comparáveis com os resultados expostos na Tabela 32 e Tabela 33, porque a estimativa da decomposição nos quantis não leva em conta a média das remunerações como estrutura salarial ótima, mas sim a remuneração do grupo escolhido. Neste capítulo, as escolhas serão a remuneração de homens, não brancos e não jovens.

¹⁹ Será por ali estarem mais concentradas as ocupações de maior prestígio, mais bem pagas, as quais mulheres tendem a ter menos acesso? Esta é a pergunta motivadora do próximo capítulo.

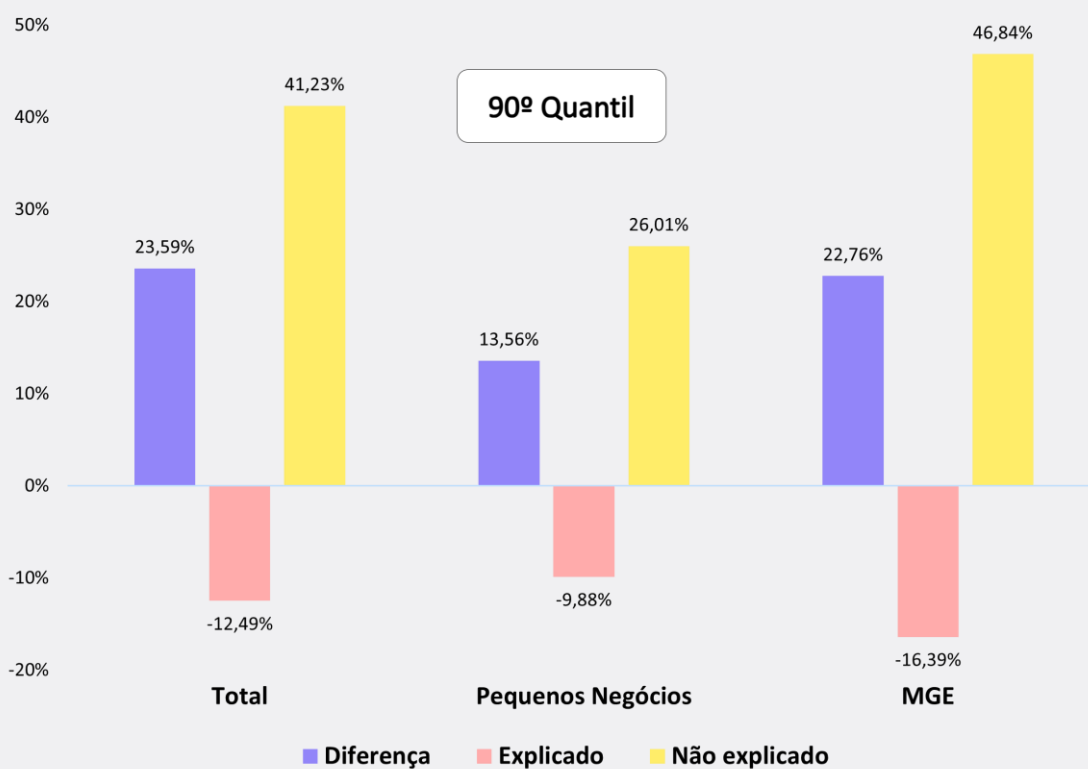
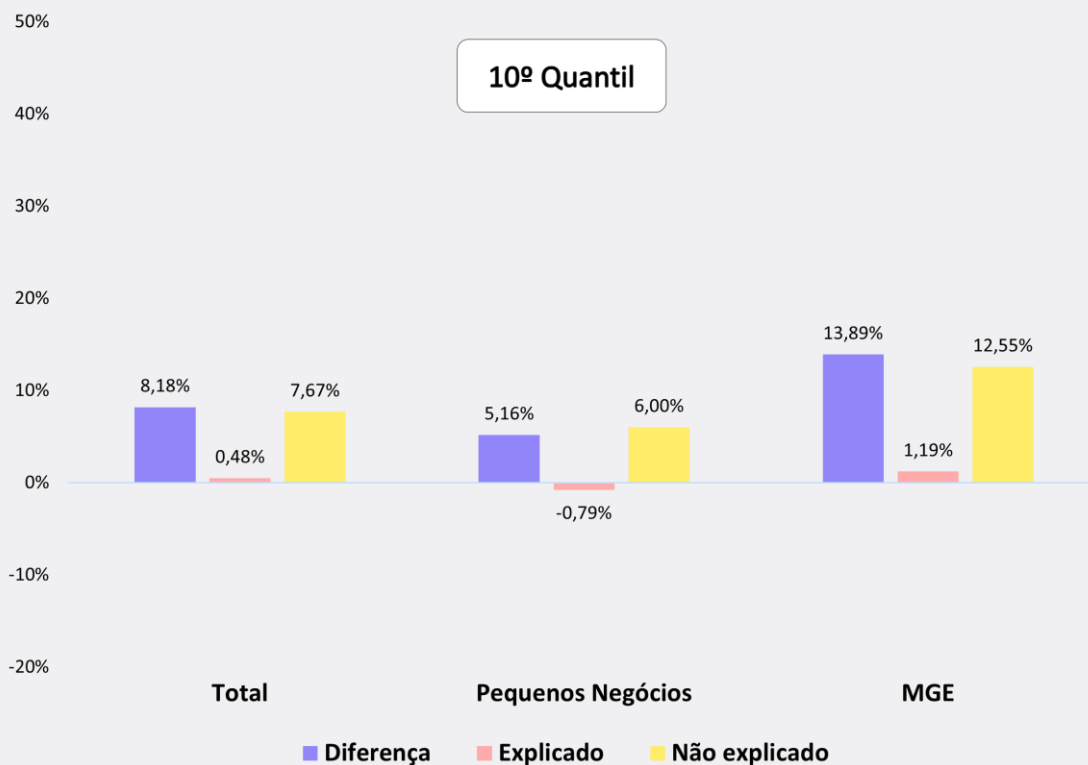


Figura 6 – Resultados da decomposição de Oaxaca por sexo para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.3.2 Decomposição de Oaxaca – Raça/Cor

O que a Tabela 34 abaixo mostra é que existe sim uma diferença na remuneração entre brancos e não brancos (como já foi discutido com os resultados das regressões) e ela é em torno de 23,58% a favor dos brancos. Diferentemente do que acontece com homens e mulheres, aqui os brancos possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os não brancos – por isso o valor positivo na decomposição explicada (12,51%). Um dos possíveis pontos de justificativa é, possivelmente, a maior escolaridade dos brancos, tradicionalmente superior e desigual em relação ao acesso e as oportunidades dos não brancos. Por motivos não explicados (9,83%), as remunerações são maiores para os brancos em relação à média das remunerações. Esta diferença não explicada é utilizada como *proxy* para discriminação, nesse caso, de raça/cor.

Tabela 34 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos.

Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branços</i>	7,86	0,00	0,00	2.580,01
<i>Não brancos</i>	7,64	0,00	0,00	2.087,56
Diferença	0,21	0,00	0,00	23,58%
Decomposição				
Explicado	0,12	0,00	0,00	12,51%
Não explicado	0,09	0,00	0,00	9,83%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 35 abaixo, a realidade dos fatos é, também, a mesma da explorada acima, o que muda, novamente, são as magnitudes. A diferença é superior nas MGE (34,67%) do que nas MPE (18,42%) em 16,25p.p. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece mais os brancos nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, os brancos têm um estoque de fatores maior do que os não brancos (11,23% nas MPE e 19,96% nas MGE). O fator não explicado é maior nas MGE (12,26%) do que nas MPE (6,46%).

Tabela 35 – Decomposição dos rendimentos para brancos e não brancos para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branços</i>	7,72	0,00	0,00	2.251,06
<i>Não brancos</i>	7,55	0,00	0,00	1.900,80
Diferença	0,17	0,00	0,00	18,42%
Decomposição				
Explicado	0,11	0,00	0,00	11,23%
Não explicado	0,06	0,00	0,00	6,46%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Branços</i>	8,02	0,00	0,00	3.036,65
<i>Não brancos</i>	7,72	0,00	0,00	2.254,66
Diferença	0,30	0,00	0,00	34,67%
Decomposição				
Explicado	0,18	0,00	0,00	19,96%
Não explicado	0,12	0,00	0,00	12,26%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A Figura 7 consegue reforçar, em partes, os resultados encontrados na Tabela 34 e na Tabela 35, qual seja, os brancos possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os não brancos, e essa diferença é tão maior quanto mais se avança na distribuição das remunerações, ou seja, a diferença é maior no 90º do que no 10º quantil. Os resultados completos estão na Tabela A5.

Porém, em termos de efeitos não explicados, eles parecem acontecer somente a partir de certo ponto, dado que no 10º quantil a parte não explicada da decomposição é negativa (negativamente pequena, mas significativa). Já se sabe que na média, como nas Tabelas supracitadas, o percentual não explicado é negativo, que aponta para uma discriminação em relação aos não brancos, e esse comportamento se repete no 90º quantil (como pode ser visto na Figura 7), indicando que esse comportamento discriminatório é mais presente em ocupações de remunerações maiores, assim como parece acontecer com as mulheres.

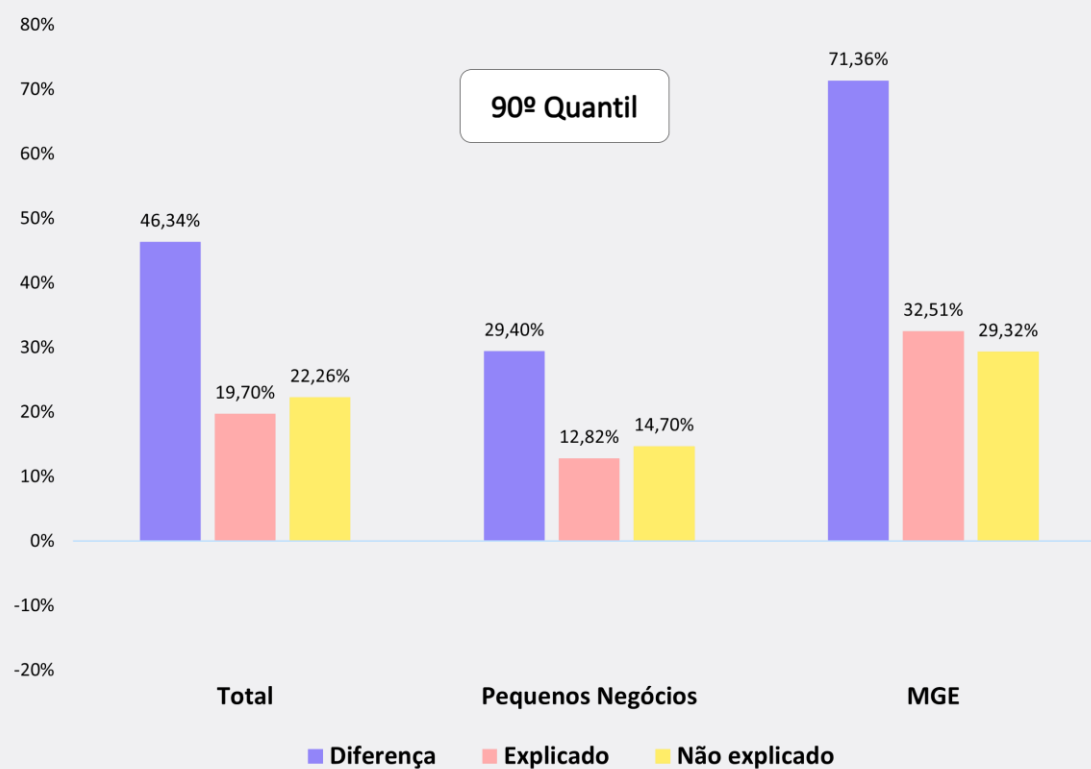
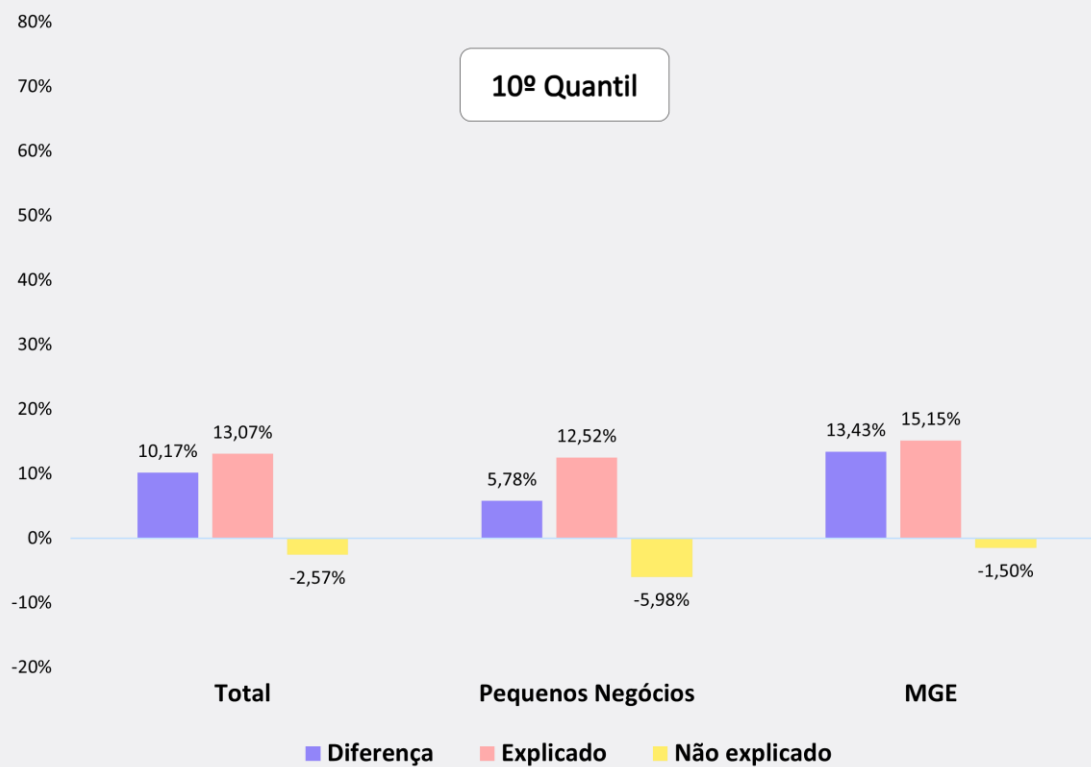


Figura 7 – Resultados da decomposição de Oaxaca por raça/cor para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

2.3.3 Decomposição de Oaxaca – Faixa Etária

Para que fosse possível a comparação entre jovens e não jovens, foi criada uma variável binária que assume valor 0 se o indivíduo tem 24 anos ou menos e 1 se tiver mais, juntando assim as outras categorias de faixa etária em uma única categoria (25 a 34 anos de idade, 35 a 64 anos de idade e Mais de 65 anos de idade).

O que a Tabela 36 abaixo mostra é que existe sim uma diferença na remuneração entre jovens e não jovens e ela é em torno de 48,81% a favor dos não jovens. Novamente, diferentemente do que acontece com homens e mulheres, aqui os não jovens possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os jovens – por isso o valor positivo na decomposição explicada (17,00%). Esse é um comportamento esperado, já que os não jovens têm mais conhecimento acumulado, mais experiência de mercado, entre outros aspectos. Por motivos não explicados (27,18%), as remunerações são maiores para os não jovens do que para os jovens, em relação à média das remunerações.

Tabela 36 – Decomposição dos rendimentos para não jovens e jovens.

Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,82	0,00	0,00	2.491,51
<i>Jovens</i>	7,42	0,00	0,00	1.674,00
Diferença	0,40	0,00	0,00	48,81%
Decomposição				
Explicado	0,16	0,00	0,00	17,00%
Não explicado	0,24	0,00	0,00	27,18%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A diferença entre jovens e não jovens é muito mais impactante, em termos mensuráveis, dentro das MGE. Se feita a quebra por porte, Pequenos Negócios e MGE, como consta na Tabela 37, a realidade dos fatos é, também, a mesma da explorada acima, o que muda, novamente, são as magnitudes. A diferença é superior nas MGE (66,53%) do que nas MPE (32,65%) em 33,88p.p. A parte explicada da diferença, em ambos os portes, favorece mais os não jovens nas características observadas, ou seja, assim como pontuado na decomposição anterior sem distinção de porte, os não jovens têm um estoque de fatores maior do que os jovens (9,95% nas MPE e 24,37% nas MGE).

O fator não explicado nas MGE (33,90%) é maior que nos Pequenos Negócios (20,65%). Isso indica que, além de serem distintos em termos observáveis, jovens são mais prejudicados em termos de remuneração dentro das MGE por questões que não são explicadas, muito mais do que dentro dos Pequenos Negócios.

Tabela 37 – Decomposição dos rendimentos para jovens e não jovens para cada um dos portes.

Pequenos Negócios				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,69	0,00	0,00	2.195,97
<i>Jovens</i>	7,41	0,00	0,00	1.655,21
Diferença	0,28	0,00	0,00	32,65%
Decomposição				
Explicado	0,09	0,00	0,00	9,95%
Não explicado	0,19	0,00	0,00	20,65%
MGE				
Oaxaca-Blinder	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial				
<i>Não jovens</i>	7,95	0,00	0,00	2.821,54
<i>Jovens</i>	7,44	0,00	0,00	1.693,87
Diferença	0,51	0,00	0,00	66,53%
Decomposição				
Explicado	0,22	0,00	0,00	24,37%
Não explicado	0,29	0,00	0,00	33,90%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A Figura 8 reforça os resultados da Tabela 36 e Tabela 37, explicitando que os não jovens possuem um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os jovens e que, por motivos não explicados, as remunerações são maiores para os não jovens do que para os jovens. Além disso, reforça que quanto maior o porte, maior a diferença, e essa diferença é tão maior quanto mais se avança na distribuição das remunerações, ou seja, a diferença é maior no 90º do que no 10º quantil. Os dados completos estão na Tabela A6.

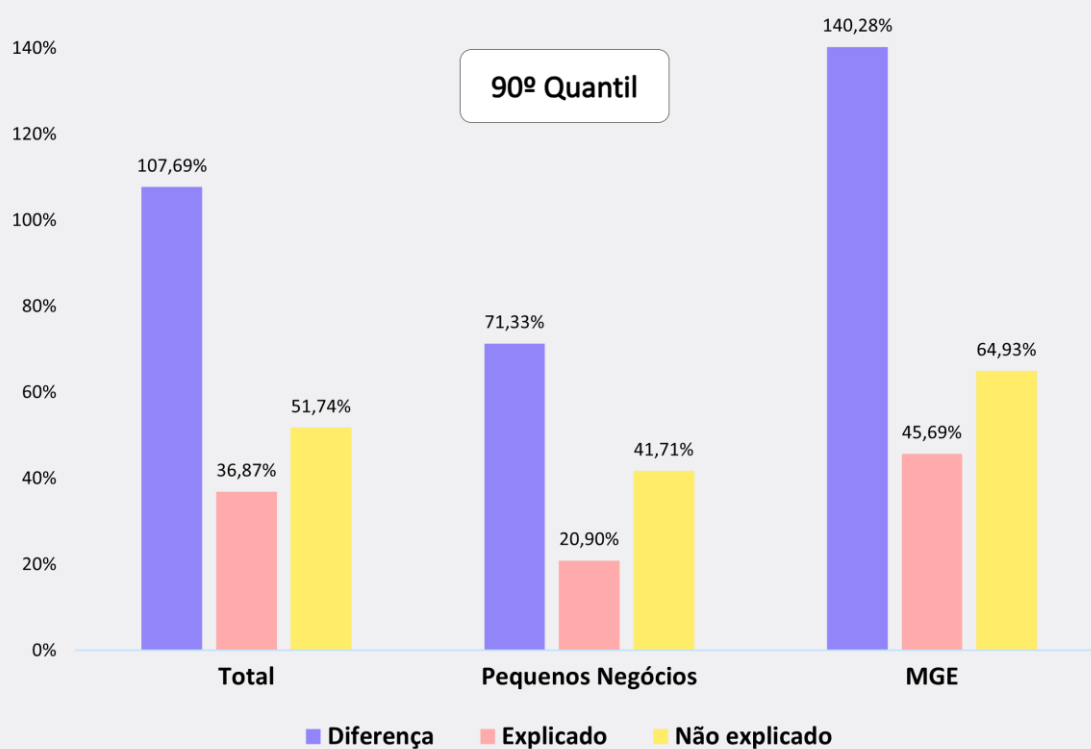
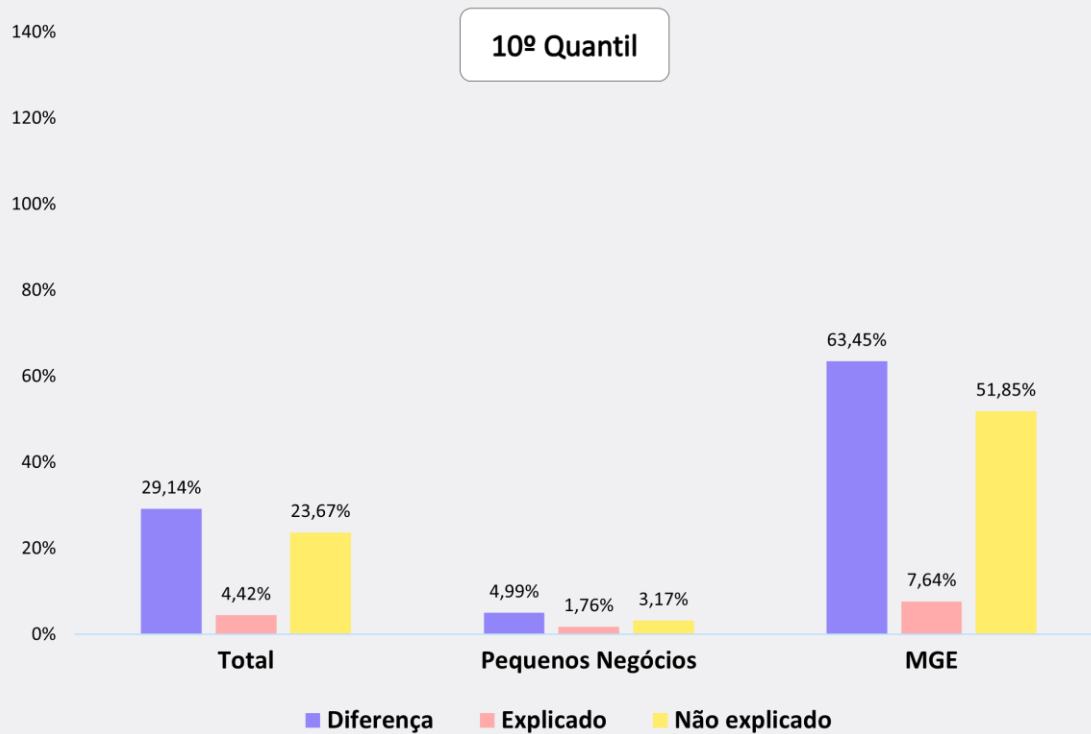


Figura 8 – Resultados da decomposição de Oaxaca para não jovens e jovens para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Pequenos Negócios (junção dos Microempreendedores Individuais – MEI, Microempresas – ME e Empresas de Pequeno Porte – EPP) foram responsáveis em 2021, como foi amplamente discutido no Panorama do Emprego nas MPEs – Módulo Empregado, por mais da metade (52,0%) dos empregos privados formais no Brasil e pelo pagamento de 42,4% da massa de remuneração real dos empregados.



Este capítulo identificou, com os dados do estudo, que a participação de Pequenos Negócios (49,88%) e MGE (50,12%) é bem próxima, porém a remuneração chega a R\$2.444,99 nos Pequenos Negócios e R\$3.323,85 nas MGE, uma diferença de R\$878,86. Mulheres, na média, possuem remuneração inferior aos homens, no valor de R\$2.557,51 contra R\$3.098,78 dos homens. Em termos de grau de instrução, os trabalhadores estão mais concentrados em ensino Médio Completo (61,20%) seguido de ensino Fundamental Completo (15,22%) e Superior Completo (13,85%). A média de salários aumenta conforme o trabalhador avança no grau de instrução: trabalhadores com Doutorado ganham, em média, R\$6.506,92, mais de 3 vezes (3,31 vezes, mais precisamente) mais que um trabalhador Sem Escolaridade (R\$1.966,22).

Não brancos são 48,84% do total estudado, contra 51,16% de brancos. Não brancos tem uma remuneração média de R\$2.496,70, enquanto brancos ganham, em média, R\$3.256,65. Metade dos trabalhadores estudados neste capítulo estão na faixa etária de 35 a 64 anos de idade (50,00%) seguido de 25 a 34 anos de idade (32,01%). Da faixa de 24 anos ou menos para 25 a 34 anos o aumento de salário é de 53%; de 25 a 34 anos para 35 a 64 anos o aumento é mais sutil, de 14,3%. Quando o salto acontece da faixa 35 a 64 anos para 65 ou mais, a remuneração média cai 6,5%.



Quanto mais tempo de empresa, maior a remuneração média. Enquanto os que tem 6 meses ou menos de empresa ganha, em média, R\$2.252,22 (21,60% da base de estudo), quem tem 24 meses ou mais ganha, em média, R\$3.340,57 (maioria dos trabalhadores estudados, 49,04%). Em termos de opção pelo Simples Nacional, os trabalhadores que estão em empresas não optantes são maioria, 70,52%, contra 29,48% de empresas optantes. As não optantes, inclusive, pagam remunerações superiores na média, no valor de R\$3.229,05 contra R\$2.063,53 das optantes.

O setor de Serviços acolhe a maioria dos trabalhadores estudados neste capítulo, 40,06%, seguidos dos setores de Comércio (27,18%) e Indústria (22,61%). As maiores remunerações médias estão na Indústria, no valor de R\$3.373,35, R\$1.051,68 a mais que a remuneração média mais baixa, de R\$2.321,67, na Agropecuária. O setor de Serviços e de Construção Civil quase empatam a remuneração média, que chega a R\$2.963,10 no primeiro e R\$2.840,87 no último.

Neste capítulo, o enfoque esteve em explicar a formação das remunerações, estimando regressões que levam em conta covariáveis importantes, como sexo, porte da empresa, grau de instrução, raça/cor, entre outras. Os principais resultados encontrados, das regressões na média, indicam que as MGE pagam 6,20%, em média, a mais que os Pequenos Negócios; homens são remunerados, em média, 24,27% a mais que mulheres, sendo que essa diferença é mais expressiva nas MGE (30,95%) do que nos Pequenos Negócios (17,02%). O aumento da remuneração média, em relação aos trabalhadores sem escolaridade, chega a 149,97% a mais para aqueles que tem doutorado, sendo esse percentual mais expressivo nas MGE do que nos Pequenos





Negócios. Brancos são remunerados 9,83% a mais que não brancos, na média, sendo que esse percentual assume o maior valor nas MGE (12,26%) em contrapartida aos Pequenos Negócios (6,46%). O maior percentual de remuneração em relação aos jovens, com até 24 anos de idade, aumenta até os 35 a 64 anos (que ganham 32,21% a mais que os jovens no modelo Total, 40,17% a mais nas MGE e 24,66% nos Pequenos Negócios), mas diminuem na faixa etária de Mais de 65 anos de idade. O maior tempo de emprego (24 ou mais) em relação a 6 meses ou menos, remunera na média, 35,13% a mais nas MGE e 21,56% a mais nos Pequenos Negócios.



Empresas optantes pelo Simples Nacional, em relação a não optantes, remuneram menos, na média, seus trabalhadores em 19,88% nos Pequenos Negócios e 19,20% nas MGE. O setor de Serviços, em relação a Agropecuária, remunera 16,65% a mais nos Pequenos Negócios, mas remunera, em média, 7,70% a menos nas MGE. Esse fenômeno também acontece no setor de Comércio (17,46% nas MPE e -7,95% nas MGE), o segundo mais participativo no emprego formal em 2021. O Nordeste, independente do porte, é a única região que possui uma remuneração média inferior à do Norte, chegando a -13,75% nas MGE e -12,33% nos Pequenos Negócios.

Os resultados das regressões nos quantis que representam os 10% com mais baixa remuneração e os 10% com mais altas remunerações reforçam os resultados encontrados na média, além de evidenciar, principalmente, que a discrepância das remunerações entre homens e mulheres e brancos e não brancos é maior quanto maior a remuneração, tanto nos Pequenos Negócios quanto nas MGE.



Para além disso, foi realizada uma decomposição dessas remunerações em parcelas explicadas e não explicadas, sendo esta última associada a discriminação. Os principais resultados encontrados, tanto para os valores médios quanto para os quantis estudados, indicam que as mulheres têm um estoque de fatores observáveis (em relação às variáveis que foram usadas para explicar a remuneração) maior do que os homens, mas que, por motivos não explicados, as remunerações são maiores para os homens em relação à média das remunerações. Inclusive essa parcela não explicada, utilizada como *proxy* para discriminação, é maior entre os 10% mais bem remunerados.

Para brancos e não brancos, a parcela explicada favorece aos brancos, ou seja, estes possuem maiores estoques de fatores observáveis (por exemplo, estudaram mais – ou tiveram mais acesso à educação, inclusive de maior qualidade), mas o fator não explicado aponta para um efeito discriminatório em direção aos não brancos. Assim como para as mulheres, esse efeito é tão maior quanto maior as remunerações. O efeito discriminatório também aparece entre os jovens. O principal ponto que une todas as divisões feitas na decomposição é que as diferenças, as parcelas explicadas e não explicadas são sempre maiores nas MGE do que nos Pequenos Negócios.



APÊNDICE

Tabela A2 – Resultados da regressão da formação das remunerações totais e por porte agregado.

Logaritmo da remuneração	Referência	Total	MPE	MGE
		Coeficientes (%)	Coeficientes (%)	Coeficientes (%)
MGE	MPE	0,0602*** (0,000)	-	-
Sexo	Mulheres	0,2173*** (0,000)	0,1571*** (0,000)	0,2697*** (0,000)
Grau de instrução				
Fundamental Incompleto	Sem escolaridade	0,0614*** (0,002)	0,0842*** (0,002)	0,0363*** (0,002)
Fundamental Completo		0,1091*** (0,002)	0,1210*** (0,002)	0,0876*** (0,002)
Médio Completo		0,2657*** (0,002)	0,2297*** (0,002)	0,2797*** (0,002)
Superior Completo		0,8564*** (0,002)	0,6337*** (0,002)	1,0000*** (0,002)
Mestrado		0,8327*** (0,002)	0,6337*** (0,004)	0,9058*** (0,003)
Doutorado		0,9162*** (0,003)	0,7388*** (0,007)	0,9646*** (0,004)
Cor		Não brancos	0,0938*** (0,000)	0,0626*** (0,000)
Faixa etária				
25 a 34 anos de idade	24 anos ou menos	0,1937*** (0,000)	0,1488*** (0,000)	0,2364*** (0,000)
35 a 64 anos de idade		0,2792*** (0,000)	0,2204*** (0,000)	0,3377*** (0,000)
Mais de 65 anos de idade		0,1976*** (0,001)	0,1469*** (0,001)	0,2703*** (0,002)
Tempo de emprego				
06 a 12 meses	6 meses ou menos	0,0786*** (0,000)	0,0668*** (0,000)	0,0929*** (0,000)
12 a 24 meses		0,1399*** (0,000)	0,1263*** (0,000)	0,1602*** (0,000)
24 ou mais		0,2496*** (0,000)	0,1952*** (0,000)	0,3010*** (0,000)
Simples Nacional	Não optante	-0,2024*** (0,000)	-0,2216*** (0,000)	-0,2131*** (0,001)
Setor de atividade				
Comércio	Agropecuária	0,0686*** (0,000)	0,1610*** (0,001)	-0,0829*** (0,001)
Construção civil		0,1713*** (0,001)	0,2040*** (0,001)	0,0957*** (0,001)
Indústria		0,2023*** (0,000)	0,2396*** (0,001)	0,1093*** (0,001)
Serviço		0,0504*** (0,000)	0,1540*** (0,001)	-0,0802*** (0,001)
Região				
Nordeste	Norte	-0,1414*** (0,000)	-0,1316*** (0,001)	-0,1479*** (0,001)
Centro-Oeste		0,0859*** (0,001)	0,1051*** (0,001)	0,0635*** (0,001)

Logaritmo da remuneração	Referência	Total	MPE	MGE
		Coefficientes (%)	Coefficientes (%)	Coefficientes (%)
Sudeste		0,1204*** (0,000)	0,1137*** (0,001)	0,1288*** (0,001)
Sul		0,1274*** (0,000)	0,1705*** (0,001)	0,0912*** (0,001)
Intercepto		6,7724*** (0,002)	6,8674*** (0,002)	6,8091*** (0,002)
Observações		27.066.858	13.501.050	13.565.808
R²		0,3715	0,2776	0,4269
AIC		-39.807.806	-22.225.365	-18.664.328
BIC		-39.807.428	-22.225.019	-18.663.982

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Erros padrões robustos em parênteses* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tabela A3 – Resultados da regressão quantílica da formação das remunerações por porte agregado.

Logaritmo da remuneração	Referência	MPE		MGE	
		Coeficientes (%)		Coeficientes (%)	
		10%	90%	10%	90%
Sexo	Mulheres	0,0794*** (0,000)	0,2081*** (0,001)	0,1849*** (0,000)	0,3347*** (0,001)
Grau de instrução					
Fundamental Incompleto		0,0314*** (0,002)	0,0963*** (0,004)	0,0511*** (0,002)	-0,0003 (0,004)
Fundamental Completo		0,0363*** (0,002)	0,1676*** (0,004)	0,0422*** (0,002)	0,0998*** (0,004)
Médio Completo	Sem escolaridade	0,0977*** (0,002)	0,3214*** (0,004)	0,1946*** (0,002)	0,3634*** (0,004)
Superior Completo		0,1797*** (0,002)	0,9947*** (0,004)	0,5672*** (0,002)	1,3035*** (0,004)
Mestrado		-0,0233 (0,012)	1,1823*** (0,009)	0,1098*** (0,009)	1,3997*** (0,006)
Doutorado		0,0441** (0,016)	1,2610*** (0,017)	0,2132*** (0,012)	1,4202*** (0,007)
Cor	Não brancos	0,0281*** (0,000)	0,0902*** (0,001)	0,0678*** (0,000)	0,1559*** (0,001)
Faixa etária					
25 a 34 anos de idade		0,1140*** (0,001)	0,1949*** (0,001)	0,3235*** (0,001)	0,2728*** (0,001)
35 a 64 anos de idade	24 anos ou menos	0,1315*** (0,001)	0,3259*** (0,001)	0,3724*** (0,001)	0,4162*** (0,001)
Mais de 65 anos de idade		0,0437*** (0,002)	0,3119*** (0,003)	0,2627*** (0,003)	0,4427*** (0,004)
Tempo de emprego					
06 a 12 meses		0,1054*** (0,001)	0,0430*** (0,001)	0,1686*** (0,001)	0,0631*** (0,001)
12 a 24 meses	6 meses ou menos	0,1425*** (0,001)	0,1187*** (0,001)	0,2587*** (0,001)	0,1224*** (0,001)
24 ou mais		0,1585*** (0,001)	0,2348*** (0,001)	0,3551*** (0,001)	0,2904*** (0,001)
Simples Nacional	Não optante	-0,0883*** (0,000)	-0,3422*** (0,001)	-0,1170*** (0,001)	-0,2576*** (0,001)
Setor de atividade					
Comércio		0,1386*** (0,001)	0,1899*** (0,001)	-0,0200*** (0,001)	-0,1259*** (0,001)
Construção civil	Agropecuária	0,1435*** (0,001)	0,2310*** (0,001)	0,0873*** (0,001)	0,1001*** (0,002)
Indústria		0,1800*** (0,001)	0,2613*** (0,001)	0,1409*** (0,001)	0,0587*** (0,001)
Serviço		0,1038*** (0,001)	0,2074*** (0,001)	-0,0612*** (0,001)	-0,0866*** (0,001)
Região					
Nordeste		-0,0762*** (0,001)	-0,1727*** (0,001)	-0,1048*** (0,001)	-0,1698*** (0,001)
Centro-Oeste	Norte	0,0336*** (0,001)	0,1483*** (0,001)	0,0695*** (0,001)	0,0673*** (0,002)
Sudeste		0,0773*** (0,001)	0,1068*** (0,001)	0,1260*** (0,001)	0,1249*** (0,001)

Logaritmo da remuneração	Referência	MPE		MGE	
		Coeficientes (%)		Coeficientes (%)	
Sul		0,1654*** (0,001)	0,1526*** (0,001)	0,1590*** (0,001)	0,0319*** (0,001)
Intercepto		6,6844*** (0,002)	7,2131*** (0,004)	6,2876*** (0,003)	7,2763*** (0,004)
Observações		13.501.050		13.565.808	
MAE					
AIC		-11.658.301	-9.245.243	-6.600.887	-5.751.552
BIC		-11.657.955	-9.244.897	-6.600.541	-5.751.206

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Erros padrões robustos em parênteses[†] $p < 0,05$, $** p < 0,01$, $*** p < 0,001$.

• **Tabela A4** – Resultados da decomposição de Oaxaca por sexo para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Oaxaca-Blinder	10º				90º			
	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado
Diferencial								
<i>Homens</i>	7,18	0,00	0,00	1.305,84	8,65	0,00	0,00	5.711,03
<i>Mulheres</i>	7,10	0,00	0,00	1.207,02	8,44	0,00	0,00	4.620,61
Diferença	0,08	0,00	0,00	8,18%	0,21	0,00	0,00	23,59%
Decomposição								
Explicado	0,00	0,00	0,00	0,48%	-0,13	0,00	0,00	-12,49%
Não explicado	0,07	0,00	0,00	7,67%	0,35	0,00	0,00	41,23%
Pequenos Negócios								
Diferencial								
<i>Homens</i>	7,14	0,00	0,00	1.260,70	8,37	0,00	0,00	4.331,95
<i>Mulheres</i>	7,09	0,00	0,00	1.198,75	8,25	0,00	0,00	3.814,50
Diferença	0,05	0,00	0,00	5,16%	0,13	0,00	0,00	13,56%
Decomposição								
Explicado	-0,01	0,00	0,00	-0,79%	-0,10	0,00	0,00	-9,88%
Não explicado	0,06	0,00	0,00	6,00%	0,23	0,00	0,00	26,01%
MGE								
Diferencial								
<i>Homens</i>	7,23	0,00	0,00	1.381,69	8,87	0,00	0,00	7.082,18
<i>Mulheres</i>	7,10	0,00	0,00	1.213,08	8,66	0,00	0,00	5.768,76
Diferença	0,13	0,00	0,00	13,89%	0,21	0,00	0,00	22,76%
Decomposição								
Explicado	0,01	0,00	0,00	1,19%	-0,18	0,00	0,00	-16,39%
Não explicado	0,12	0,00	0,00	12,55%	0,38	0,00	0,00	46,84%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• **Tabela A5** – Resultados da decomposição de Oaxaca por raça/cor para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Oaxaca-Blinder	10º				90º			
	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado	Coefficiente	Erro padrão	p-valor	Coefficiente calculado
Diferencial								
<i>Branços</i>	7,20	0,00	0,00	1.341,89	8,75	0,00	0,00	6.337,20
<i>Não brancos</i>	7,11	0,00	0,00	1.217,92	8,37	0,00	0,00	4.330,13
Diferença	0,10	0,00	0,00	10,17%	0,38	0,00	0,00	46,34%
Decomposição								
Explicado	0,12	0,00	0,00	13,07%	0,18	0,00	0,00	19,70%
Não explicado	-0,03	0,00	0,00	-2,57%	0,20	0,00	0,00	22,26%
Pequenos Negócios								
Diferencial								
<i>Branços</i>	7,18	0,00	0,00	1.306,20	8,43	0,00	0,00	4.572,61
<i>Não brancos</i>	7,12	0,00	0,00	1.234,73	8,17	0,00	0,00	3.533,35
Diferença	0,06	0,00	0,00	5,78%	0,26	0,00	0,00	29,40%
Decomposição								
Explicado	0,12	0,00	0,00	12,52%	0,12	0,00	0,00	12,82%
Não explicado	-0,06	0,00	0,00	-5,98%	0,14	0,00	0,00	14,70%
MGE								
Diferencial								
<i>Branços</i>	7,25	0,00	0,00	1.413,28	9,05	0,00	0,00	8.523,43
<i>Não brancos</i>	7,13	0,00	0,00	1.245,86	8,51	0,00	0,00	4.973,51
Diferença	0,13	0,00	0,00	13,43%	0,54	0,00	0,00	71,36%
Decomposição								
Explicado	0,14	0,00	0,00	15,15%	0,28	0,00	0,00	32,51%
Não explicado	-0,02	0,00	0,00	-1,50%	0,26	0,00	0,00	29,32%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

• **Tabela A6** – Resultados da decomposição de Oaxaca para não jovens e jovens para os quantis estudados, total e por porte agregado.

Oaxaca-Blinder	10 ^o				90 ^o			
	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado	Coeficiente	Erro padrão	p-valor	Coeficiente calculado
Diferencial								
<i>Não jovens</i>	7,18	0,00	0,00	1.310,40	8,67	0,00	0,00	5.829,50
<i>Jovens</i>	6,92	0,00	0,00	1.014,47	7,94	0,00	0,00	2.806,36
Diferença	0,26	0,00	0,00	29,14%	0,73	0,00	0,00	107,69%
Decomposição								
Explicado	0,04	0,00	0,00	4,42%	0,31	0,00	0,00	36,87%
Não explicado	0,21	0,00	0,00	23,67%	0,42	0,00	0,00	51,74%
Pequenos Negócios								
Diferencial								
<i>Não jovens</i>	7,14	0,00	0,00	1.261,90	8,40	0,00	0,00	4.431,68
<i>Jovens</i>	7,09	0,00	0,00	1.201,89	7,86	0,00	0,00	2.586,25
Diferença	0,05	0,00	0,00	4,99%	0,54	0,00	0,00	71,33%
Decomposição								
Explicado	0,02	0,00	0,00	1,76%	0,19	0,00	0,00	20,90%
Não explicado	0,03	0,00	0,00	3,17%	0,35	0,00	0,00	41,71%
MGE								
Diferencial								
<i>Não jovens</i>	7,23	0,00	0,00	1.377,95	8,90	0,00	0,00	7.324,93
<i>Jovens</i>	6,74	0,00	0,00	842,63	8,02	0,00	0,00	3.047,86
Diferença	0,49	0,00	0,00	63,45%	0,88	0,00	0,00	140,28%
Decomposição								
Explicado	0,07	0,00	0,00	7,64%	0,38	0,00	0,00	45,69%
Não explicado	0,42	0,00	0,00	51,85%	0,50	0,00	0,00	64,93%

Fonte: Resultados originais da pesquisa.



Capítulo 3






Teto de Vidro no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	94
1 METODOLOGIA	95
1.1 Variáveis de estudo	96
1.2 Regressão logística	97
2 RESULTADOS.....	99
2.1 Análise descritiva	99
2.2 Razão de chance dos cargos de liderança	109
CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
APÊNDICE	114



INTRODUÇÃO

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

No entanto, apesar de vir do passado e das questões terem evoluído, este ainda é um fenômeno que pode ser visto no mercado de trabalho. Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), a participação feminina no emprego na alta e média gerência²⁰ chega a 38,3% no Brasil de 2022. Ou seja, ainda não há um equilíbrio entre homens e mulheres dentro da distribuição dos cargos de liderança, indicando que esses empecilhos, essas barreiras invisíveis, ainda existem.

Para estudar este fenômeno, este trabalho se utiliza dos dados não identificados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, de todos os trabalhadores que possuíam vínculo ativo em 31/12/2021, que tinham remuneração em dezembro de 2021 diferente de zero e menor ou igual a R\$19.598,23 (valor que define o 99º percentil, sendo considerados, portanto, *outliers*). Aqui, portanto, estão sendo analisados vínculos formais de trabalho, não abrangendo, desta forma, os contratos informais de trabalho.

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

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

²⁰ Este dado advém do Indicador 5.5.2 do *Sustainable Development Goals Indicators* desenvolvido pelas Nações Unidas. A descrição da metodologia de cálculo está disponível aqui: <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>. Além disso, os dados podem ser acessados aqui: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=BR>.

1 METODOLOGIA

O trabalho segue a mesma metodologia utilizada no Panorama do Emprego nas MPE – módulo empregado. A base de dados da RAIS de 2021 foi utilizada na versão desidentificada. O critério usado para classificar os estabelecimentos segundo o porte baseia-se no número de pessoas ocupadas em relação ao setor de atividade IBGE, conforme Figura 4.

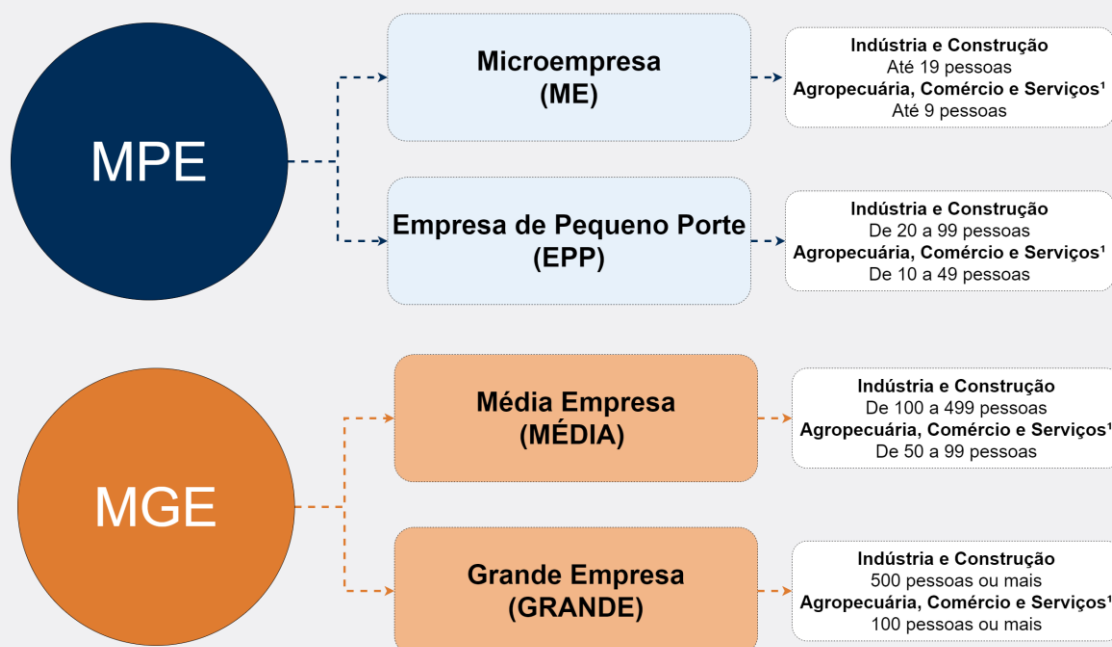


Figura 9 – Classificação dos estabelecimentos segundo porte.

Fonte: SEBRAE. Nota: ¹ O setor de Serviços não inclui Administração Pública e Serviço Doméstico.

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

Quadro 2 – Caracterização de entidade empresarial privada.

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

Fonte: SEBRAE.

1.1 Variáveis de estudo

As variáveis que serão utilizadas tanto na análise descritiva quanto no modelo *logit* estão presentes na Tabela 27. Importante ressaltar que somente foram deixados na análise aqueles trabalhadores que possuíam vínculo ativo com a empresa em dezembro de 2021. Além disso, foram removidos da base de dados aqueles que tinham remuneração em dezembro de 2021 igual a zero ou maior que R\$19.598,23 (valor que definia o 99º percentil, sendo considerados, portanto, *outliers*).

As CBO utilizadas para a definição de cargos de liderança se encontram na Tabela A7 deste documento. Ela segue o texto de Silva et al. (2020), com algumas alterações. Isso porque, em 2020, algumas CBO deixaram de existir e outras mudaram de classificação. Esta mudança afetou duas CBO de liderança utilizada pelas autoras: a 3425-20 (Gerente da administração de aeroportos), que passou a ser 1418-05 e a 3425-25 (Gerente de empresa aérea em aeroportos), que passou a ser a 1418-10.

Tabela 38 – Descrição das variáveis utilizadas na análise descritiva e no modelo *logit*.

Variável	Análise descritiva	Modelo <i>Logit</i>
Liderança	Cargos de liderança Outros cargos	Cargos de liderança (<i>referência</i>) Outros cargos
Sexo	Mulheres Homens	Mulheres (<i>referência</i>) Homens
Porte	MPE (intercambiável com o termo Pequenos Negócios) MGE (Médias e Grandes Empresas)	MPE/Pequenos Negócios (<i>referência</i>) MGE
Raça/Cor	Não brancos (pretos, pardas, amarelos, indígenas) Branco	Não brancos (<i>referência</i>) Branco
Grau de instrução	Sem escolaridade Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Completo Superior Completo Mestrado Doutorado	Sem escolaridade (<i>referência</i>) Fundamental Incompleto Fundamental Completo Médio Completo Superior Completo Mestrado Doutorado
Faixa etária	24 anos ou menos 25 a 34 anos 35 a 64 anos 65 ou mais	24 anos ou menos (<i>referência</i>) 25 a 34 anos 35 a 64 anos 65 ou mais
Tempo de Emprego	6 meses ou menos 6 a 12 meses 12 a 24 meses 24 ou mais	6 meses ou menos (<i>referência</i>) 6 a 12 meses 12 a 24 meses 24 ou mais
Simplex Nacional	Não optantes Optantes	Não optantes (<i>referência</i>) Optantes
Setor	Agropecuária Comércio Construção Civil Indústria Serviços	Agropecuária (<i>referência</i>) Comércio Construção Civil Indústria Serviços
Região	Norte Nordeste Centro-Oeste Sudeste Sul	Norte (<i>referência</i>) Nordeste Centro-Oeste Sudeste Sul
Remuneração	Valor da remuneração em dezembro de 2021 em R\$ de junho de 2023 (excluindo salários iguais a 0 e maiores que R\$19.598,23)	-
Classificação	Ocupações Femininas (≥ 60% de mulheres ocupadas) Ocupações Masculina (≥ 60% de homens ocupados) Ocupações Integradas (sem predominância de sexo)	-

Fonte: Elaboração própria.

1.2 Regressão logística

Uma regressão logística serve para responder perguntas do tipo: quais características sociodemográficas impactam mais na probabilidade de um trabalhador

estar em cargo de liderança? A variável dependente que se busca explicar é dicotômica, ou seja, ela assume dois valores, sendo eles 0 e 1. Quando o trabalhador está em uma ocupação de liderança, essa variável valerá 1; no contrário, ela valerá 0. Isso porque a variável resposta que se busca é a chance de o evento acontecer – o **evento** é o **trabalhador ser líder**.

Formalmente, tem-se que:

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

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

Sendo assim, estima-se a regressão logística conforme explicitado na Equação 2 abaixo.

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

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

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

Essa razão de chance é interpretada de forma intuitiva: valores maiores do que 1 indicam maior chance de o evento acontecer em relação à variável de referência; valores menores do que 1 indicam o contrário, ou seja, uma menor chance.

2 RESULTADOS

2.1 Análise descritiva

Os cargos de liderança são 7,10% do total, que correspondem a 1.920.169 vínculos dos 27.061.544 de vínculos analisados, ou seja, são minoria no universo total analisado. Esses 7,10% são divididos em 2,81% de cargos de liderança vinculados a mulheres (759.417 vínculos) e 4,29% (1.160.725 vínculos) vinculados a homens. A Tabela 39 evidencia esses valores, destacando que 92,60% (25.141.375 vínculos) de todos os vínculos ativos em 31/12/2021 pertenciam a outros cargos que não de liderança.

Tabela 39 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo.

Ocupações	Percentual	Vínculos
Cargos de liderança	7,10	1.920.169
<i>Mulheres</i>	2,81	759.417
<i>Homens</i>	4,29	1.160.725
Outros cargos	92,90	25.141.375
<i>Mulheres</i>	36,60	9.905.175
<i>Homens</i>	56,30	15.236.200
Total	100,00	27.061.544

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

Uma outra forma de analisar os números é tomando como universo os cargos de liderança e os outros cargos de maneira separada. Os resultados quantitativos em números de vínculos são iguais, o que muda são os percentuais pela mudança do denominador (antes universo total, agora universo dos cargos). Assim feito, dos 1.920.169 cargos de liderança analisados, 39,55% são ocupados por mulheres (os 759.417 vínculos supracitados) e 60,45% são ocupados por homens (os 1.160.725 supracitados). Essa diferença entre os sexos em ocupações de liderança chega a quase 21p.p. Esses dados estão dispostos na Tabela 40 abaixo.

Tabela 40 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos.

Ocupações/Sexo		Mulheres	Homens	Total
Cargos de liderança	<i>Vínculos</i>	759.417	1.160.725	1.920.169
	<i>Percentual</i>	39,55	60,45	100,00
Outros cargos	<i>Vínculos</i>	9.905.175	15.236.200	25.141.375
	<i>Percentual</i>	39,40	60,60	100,00

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

Se o universo analisado for o sexo do trabalhador (quando o denominador deixa de ser os cargos ocupados e passa a ser o sexo), os percentuais em cargos de liderança se tornam parecidos. 7,12% de todas as mulheres estão em cargos de liderança e 7,08% de todos os homens estão nestes cargos. O ponto principal de diferença é o quantitativo absoluto de participação. Apesar de percentuais parecidos, em 2021, o diferencial de 401.335 vínculos é a favor dos homens, parcialmente

explicado pelo fato de mulheres ainda terem uma baixa taxa de participação no mercado de trabalho²¹. Esses dados estão presentes na Tabela 41.

Tabela 41 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens.

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

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

Considerando a composição por sexo das ocupações, foi criada uma classificação das ocupações, de modo a indicar se ela é uma ocupação 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)²². Das 2.595 CBO presentes nos dados da RAIS de 2021, 19% (493) são ocupações predominantemente femininas, 65,12% são ocupações predominantemente masculinas e 15,88% são ocupações integradas.

No universo de estudo, 8.625.424 vínculos são de ocupações predominantemente femininas, correspondendo a 31,87% do total. 13.919.838 são ocupações predominantemente masculinas, 51,44% do total, mais da metade de todos os vínculos estudados. 16,69% são ocupações integradas, 4.516.282 vínculos. Estes dados estão na Tabela 42 abaixo.

Tabela 42 – Percentual, quantidade de ocupações no universo da CBO e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação.

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

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

Uma pergunta motriz para este estudo, que se propõe a ser um comparativo entre os Pequenos Negócios e as MGE, é como esses valores apresentados até aqui se diferem entre os portes. A Tabela 43 começa a responder esta pergunta, evidenciando que, dos 8,10% (1.094.210 vínculos) de cargos de liderança dentro dos Pequenos Negócios, 3,53% (476.884) são ocupados por mulheres e 4,57% (617.326) são ocupados por homens. Este percentual de participação é superior nas MPE do que nas MGE, que

²¹ No 4º trimestre de 2020, as mulheres representavam 49,7% na força de trabalho, 53,1% no 4º trimestre de 2021, 52,7% no 4º trimestre de 2022 e 52,1% no 2º trimestre de 2023, dado mais atualizado no momento da escrita deste capítulo.

²² Este recorte, conhecido como “segregação horizontal”, pode ser visto no principal texto de referência deste capítulo: DA SILVA, Tainá Portela et al. Segregação hierárquica e a desvalorização salarial em cargos de liderança: uma análise do fenômeno de teto de vidro no mercado de trabalho formal brasileiro. 2020. O texto está disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38865>.

possui 6,09% (825.959 vínculos) em cargos de liderança, constituído por 2,08% (282.533) de ocupação feminina e 4,01% (543.426) de ocupação masculina.

Tabela 43 – Distribuição das ocupações de cargos de liderança e outros cargos na RAIS 2021, para o universo total e divisão do percentual por sexo, por porte agregado.

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

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

Ou seja, a participação de mulheres em cargos de liderança é maior nos Pequenos Negócios, 43,58% do total destes cargos, do que nas MGE, 34,21%, como pode ser visto na Tabela 44.

Tabela 44 – Percentual e número de vínculos de mulheres e homens em cargos de liderança e em outros cargos, por porte agregado.

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

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

Além disso, no universo das mulheres nos Pequenos Negócios, 8,37% estão vinculadas a cargos de liderança. Já nas MGE, somente 5,69% estão nesta posição. A discrepância com os homens na liderança é maior, portanto, dentro das Médias e Grandes empresas, como pode ser visto na Tabela 45.

Tabela 45 – Percentual e número de vínculos de cargos de liderança e em outros cargos para mulheres e homens, por porte agregado.

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

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

Os Pequenos Negócios guardam também mais ocupações que são predominantemente femininas, sendo 35,19% do total (4.750.862), do que as MGE, que possuem 28,57% (3.874.562) de ocupações predominantemente femininas, mas mais da metade de ocupações predominantemente masculinas (56,92%, 7.719.342 vínculos). Estas informações estão disponíveis na Tabela 46.

Tabela 46 – Percentual e número de vínculos na RAIS 2021 por classificação da ocupação, por porte agregado.

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

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

Abrindo as análises considerando outras características sociodemográficas, é possível perceber que, no total, brancos estão mais vinculados a cargos de liderança, sendo 60,29% (1.157.737) dos vínculos analisados. Aliás, esta é uma realidade que se repete no universo das mulheres, onde mulheres brancas possuem mais espaço no topo da hierarquia ocupacional, 62,72% (476.312), contra a presença de 37,28% (283.105) de mulheres não brancas nestes mesmos cargos. Entre os homens, a discrepância de presença é menos acentuada, apesar de existente: homens brancos são 58,71% (681.425) do total de ocupados em cargos de liderança, contra 41,29% (479.327) de homens não brancos. Os dados estão dispostos na Tabela 47.

• **Tabela 47** – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por raça/cor e sexo, Brasil, 2021.

		Total			Mulheres			Homens		
		Não brancos	Branco	Total	Não brancos	Branco	Total	Não brancos	Branco	Total
Cargos de liderança	Vínculos	762.432	1.157.737	1.920.169	283.105	476.312	759.417	479.327	681.425	1.160.752
	Percentual	39,71	60,29	100,00	37,28	62,72	100,00	41,29	58,71	100,00
Outros cargos	Vínculos	12.455.337	12.686.038	25.141.375	4.587.026	5.318.149	9.905.175	7.868.311	7.367.889	15.236.200
	Percentual	49,54	50,46	100,00	46,31	53,69	100,00	51,64	48,36	100,00

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

Um ponto importante é a faixa etária que chega ao topo. No universo total, 64,40% (1.236.544) dos líderes estão na faixa de idade dos 35 a 64 anos. Entre as mulheres e entre os homens, este é um fato também. A maioria das mulheres líderes, 60,30% (457.898) estão nesta mesma faixa etária e 67,08% (778.651) dos homens também, como pode ser visto na Tabela 48.

Tabela 48 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por faixa etária e sexo, Brasil, 2021.

		Total				
		24 anos ou menos	25 a 34 anos	35 a 64 anos	65 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	98.331	564.805	1.236.544	20.489	1.920.169
	Percentual	5,12	29,41	64,40	1,07	100,00
Outros cargos	Vínculos	4.566.118	8.097.337	12.294.164	183.756	25.141.375
	Percentual	18,16	32,21	48,90	0,73	100,00
		Mulheres				
		24 anos ou menos	25 a 34 anos	35 a 64 anos	65 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	45.405	251.870	457.898	4.249	759.422
	Percentual	5,98	33,17	60,30	0,56	100,00
Outros cargos	Vínculos	1.960.742	3.356.127	4.545.571	42.735	9.905.175
	Percentual	19,80	33,88	45,89	0,43	100,00
		Homens				
		24 anos ou menos	25 a 34 anos	35 a 64 anos	65 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	52.926	312.935	778.651	16.240	1.160.752
	Percentual	4,56	26,96	67,08	1,40	100,00
Outros cargos	Vínculos	2.605.376	4.741.210	7.748.593	141.021	15.236.200
	Percentual	17,10	31,12	50,86	0,93	100,00

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

- Ademais, como mostra a Tabela 49, os líderes estão mais presentes na região Sudeste, como já esperado pela representatividade que a região tem na geração de empregos no país. Mais da metade de todos os vínculos de liderança analisados, 55,10% (1.057.923), estão no Sudeste. Entre as mulheres e homens, o mesmo acontece: 56,14% (426.310) e 54,41% (631.613), respectivamente.

Tabela 49 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por região e sexo, Brasil, 2021.

		Total					
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Cargos de liderança	Vínculos	83.254	292.354	154.380	1.057.923	332.258	1.920.169
	Percentual	4,34	15,23	8,04	55,10	17,30	100,00
Outros cargos	Vínculos	1.180.649	4.036.982	2.028.320	13.360.235	4.535.189	25.141.375
	Percentual	4,70	16,06	8,07	53,14	18,04	100,00
		Mulheres					
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Cargos de liderança	Vínculos	31.247	117.899	55.129	426.310	128.832	759.417
	Percentual	4,11	15,52	7,26	56,14	16,96	100,00
Outros cargos	Vínculos	401.829	1.472.068	771.464	5.380.582	1.879.232	9.905.175
	Percentual	4,06	14,86	7,79	54,32	18,97	100,00
		Homens					
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Cargos de liderança	Vínculos	52.007	174.455	99.251	631.613	203.425	1.160.751
	Percentual	4,48	15,03	8,55	54,41	17,53	100,00
Outros cargos	Vínculos	778.820	2.564.914	1.256.856	7.979.653	2.655.956	15.236.199
	Percentual	5,11	16,83	8,25	52,37	17,43	100,00

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

- E em que setores estão mais concentrados os cargos de liderança estudados? No setor de Comércio e Serviços, como mostra a Tabela 50. Pelo menos, essa é uma realidade do total e para as mulheres. Isso porque, no total, 33,06% (634.873) estão vinculados ao Comércio e 39,72% (762.644) estão vinculados ao setor de Serviços, somando mais de 70% do total de vínculos. Para as mulheres, essa também é uma realidade: 36,77% (279.219) estão vinculados ao Comércio e 48,80% (370.578) estão vinculados ao setor de Serviços, somando mais de 80% do total. Para os homens, há também uma participação importante do setor da Indústria (que tradicionalmente paga os melhores salários, inclusive), sendo 22,45% do total (260.616 vínculos).

Tabela 50 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por setor de atividade e sexo, Brasil, 2021.

		Total					
		Agropecuária	Comércio	Construção Civil	Indústria	Serviços	Total
Cargos de liderança	Vínculos	61.981	634.873	108.949	351.722	762.644	1.920.169
	Percentual	3,23	33,06	5,67	18,32	39,72	100,00
Outros cargos	Vínculos	1.149.792	6.721.408	1.427.294	5.764.627	10.078.254	25.141.375
	Percentual	4,57	26,73	5,68	22,93	40,09	100,00
Mulheres							
		Agropecuária	Comércio	Construção Civil	Indústria	Serviços	Total
Cargos de liderança	Vínculos	6.974	279.219	11.540	91.106	370.578	759.417
	Percentual	0,92	36,77	1,52	12,00	48,80	100,00
Outros cargos	Vínculos	204.266	3.001.936	154.535	1.713.767	4.830.671	9.905.175
	Percentual	2,06	30,31	1,56	17,30	48,77	100,00
Homens							
		Agropecuária	Comércio	Construção Civil	Indústria	Serviços	Total
Cargos de liderança	Vínculos	55.007	355.654	97.409	260.616	392.066	1.160.752
	Percentual	4,74	30,64	8,39	22,45	33,78	100,00
Outros cargos	Vínculos	945.526	3.719.472	1.272.759	4.050.860	5.247.583	15.236.200
	Percentual	6,21	24,41	8,35	26,59	34,44	100,00

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

Mais de 80% dos cargos de líder no universo total estão com trabalhadores com Médio Completo (54,03%, 1.037.489 vínculos) e Superior Completo (32,94%, 632.429 vínculos), como pode ser visto na Tabela 51. Para as mulheres esses percentuais são 52,67% (400.013) e 39,50% (299.938), respectivamente. Somente 0,75% (5.711) das mulheres possuem Mestrado e 0,22% (1.661) possuem Doutorado. Esses percentuais de pós-graduação *stricto sensu* são ainda inferiores para os homens, chegando a 0,45% (5.220) e 0,13% (1.480), respectivamente.

• **Tabela 51** – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por grau de instrução e sexo, Brasil, 2021.

		Total							
		Sem escolaridade	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo	Mestrado	Doutorado	Total
Cargos de liderança	Vínculos	1.644	74.044	160.491	1.037.489	632.429	10.931	3.141	1.920.169
	Percentual	0,09	3,86	8,36	54,03	32,94	0,57	0,16	100,00
Outros cargos	Vínculos	100.516	2.355.059	3.959.065	15.524.382	3.114.412	64.235	23.706	25.141.375
	Percentual	0,40	9,37	15,75	61,75	12,39	0,26	0,09	100,00
Mulheres									
		Sem escolaridade	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo	Mestrado	Doutorado	Total
Cargos de liderança	Vínculos	396	10.490	41.208	400.013	299.938	5.711	1.661	759.417
	Percentual	0,05	1,38	5,43	52,67	39,50	0,75	0,22	100,00
Outros cargos	Vínculos	19.848	545.039	1.189.941	6.367.022	1.737.155	33.603	12.567	9.905.175
	Percentual	0,20	5,50	12,01	64,28	17,54	0,34	0,13	100,00
Homens									
		Sem escolaridade	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo	Mestrado	Doutorado	Total
Cargos de liderança	Vínculos	1.248	63.554	119.283	637.476	332.491	5.220	1.480	1.160.752
	Percentual	0,11	5,48	10,28	54,92	28,64	0,45	0,13	100,00
Outros cargos	Vínculos	80.668	1.810.020	2.769.124	9.157.360	1.377.257	30.632	11.139	15.236.200
	Percentual	0,53	11,88	18,17	60,10	9,04	0,20	0,07	100,00

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

O maior percentual de líderes, não importando sobre qual universo está sendo em análise, está entre os que possuem 24 meses ou mais de tempo de emprego, evidenciando, em partes, a escada percorrida dentro até o topo da hierarquia ocupacional. 62,31% (1.196.480) do total está nessa faixa de tempo; entre as mulheres, 62,43% (474.107) e entre os homens, 62,23% (722.373). Os dados estão dispostos na Tabela 52.

• **Tabela 52** – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por tempo no emprego e sexo, Brasil, 2021.

		Total				
		6 meses ou menos	6 a 12 meses	12 a 24 meses	24 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	259.158	211.789	252.742	1.196.480	1.920.169
	Percentual	13,50	11,03	13,16	62,31	100,00
Outros cargos	Vínculos	5.587.254	3.667.589	3.802.345	12.084.187	25.141.375
	Percentual	22,22	14,59	15,12	48,06	100,00
Mulheres						
		6 meses ou menos	6 a 12 meses	12 a 24 meses	24 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	101.331	84.007	99.972	474.107	759.417
	Percentual	13,34	11,06	13,16	62,43	100,00
Outros cargos	Vínculos	2.275.493	1.475.526	1.508.456	4.645.700	9.905.175
	Percentual	22,97	14,90	15,23	46,90	100,00
Homens						
		6 meses ou menos	6 a 12 meses	12 a 24 meses	24 ou mais	Total
Cargos de liderança	Vínculos	157.827	127.782	152.770	722.373	1.160.752
	Percentual	13,60	11,01	13,16	62,23	100,00
Outros cargos	Vínculos	3.311.761	2.192.063	2.293.889	7.438.487	15.236.200
	Percentual	21,74	14,39	15,06	48,82	100,00

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

A Tabela 53 evidencia que o maior percentual dos vínculos a cargos de liderança, no universo total, está em empresas que não são optantes pelo Simples Nacional, sendo 70,90% (1.349.910). Entre as mulheres, 63,40% (481.489) das trabalhadoras estão em cargos de liderança dentro das não optantes e esse valor chega a 74,82% (868.421) dos homens.

Tabela 53 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por opção ao Simples Nacional e sexo, Brasil, 2021.

		Total			Mulheres			Homens		
		Não optante	Optante	Total	Não optante	Optante	Total	Não optante	Optante	Total
Cargos de liderança	Vínculos	1.349.910	570.259	1.920.169	481.489	277.928	759.417	868.421	292.331	1.160.752
	Percentual	70,30	29,70	100,00	63,40	36,60	100,00	74,82	25,18	100,00
Outros cargos	Vínculos	17.733.719	7.407.656	25.141.375	6.480.557	3.424.618	9.905.175	11.253.162	3.983.038	15.236.200
	Percentual	70,54	29,46	100,00	65,43	34,57	100,00	73,86	26,14	100,00

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

- Um *insight* importante que a Tabela 54 traz é: as mulheres estão mais presentes em cargos de liderança em ocupações integradas do que em ocupações predominantemente femininas. 66,43% (504.517) das mulheres líderes estão em ocupações integradas e somente 22,30% (169.360) são líderes em ocupações onde são majoritárias. Os homens, no entanto, são igualmente líderes dentro de ocupações integradas e nas ocupações em que são predominantes. 47,46% (550.845) estão nas ocupações onde não predominância de sexo; 46,71% (542.207) estão em ocupações em que são predominantes.

Tabela 54 – Número e percentual de vínculos em cargos de liderança e outros cargos por classificação das ocupações e sexo, Brasil, 2021.

		Total			
		Femininas	Masculinas	Integradas	Total
Cargos de liderança	Vínculos	237.060	627.747	1.055.362	1.920.169
	Percentual	12,35	32,69	54,96	100,00
Outros cargos	Vínculos	8.388.364	13.292.091	3.460.920	25.141.375
	Percentual	33,36	52,87	13,77	100,00
Mulheres					
		Femininas	Masculinas	Integradas	Total
Cargos de liderança	Vínculos	169.360	85.540	504.517	759.417
	Percentual	22,30	11,26	66,43	100,00
Outros cargos	Vínculos	6.170.617	1.859.635	1.874.923	9.905.175
	Percentual	62,30	18,77	18,93	100,00
Homens					
		Femininas	Masculinas	Integradas	Total
Cargos de liderança	Vínculos	67.700	542.207	550.845	1.160.752
	Percentual	5,83	46,71	47,46	100,00
Outros cargos	Vínculos	2.217.747	11.432.456	1.585.997	15.236.200
	Percentual	14,56	75,03	10,41	100,00

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

Por fim, é importante salientar o diferencial salarial dos cargos de liderança. Enquanto a média total chega aos R\$5.378,32, as mulheres recebem R\$4.813,19, em média, e os homens R\$5.748,06, como pode ser visto na Tabela 55. Isso equivale a dizer que as mulheres recebem 83,74% do salário dos homens.

Tabela 55 – Remuneração média, total e por sexo, em cargos de liderança e outros cargos.

Salário Médio (R\$)	Cargos de liderança	Outros cargos
Total	R\$5.378,32	R\$2.695,08
Mulheres	R\$4.813,19	R\$2.384,65
Homens	R\$5.748,06	R\$2.896,90

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

2.2 Razão de chance dos cargos de liderança

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

Esta preocupação levaria a questionamentos do uso de uma regressão logística que não usasse uma base corrigida para o desbalanceamento entre as categorias “líder” ($TL = 1$) e “não líder” ($TL = 0$), uma vez que o evento de interesse (trabalhador ser líder) poderia ser visto como um evento raro. No entanto, dois pontos precisam ser ressaltados: o número de observações não é pequeno (são 27.061.542 de observações na base total, 13.499.321 na base de Pequenos Negócios e 13.562.221 na base de MGE) e os eventos são considerados raros se estiverem abaixo de 5% (7,10% do total é líder, 8,10% nos Pequenos Negócios e 6,09% nas MGE)²³.

A Tabela 56 traz os coeficientes estimados para o modelo que considera o universo total estudado e o universo dos Pequenos Negócios e das MGE. Lembrando que a forma de interpretação é tal que: razões de chances maiores que 1 indicam que o evento tem mais probabilidade de ocorrer para a categoria em questão do que para a categoria de referência; razões de chances menores que 1 indicam o contrário.

A Tabela A8 traz os resultados dos mesmos modelos da tabela abaixo, porém utilizando amostras posteriormente corrigidas com o método conhecido como *upsampling* (método que aumenta o tamanho da classe minoritária por amostragem com reposição para que as classes tenham o mesmo tamanho)²⁴.

Os principais resultados que podem ser extraídos da Tabela 56 são:

- ✓ No modelo Total, em que as estimativas são calculadas para a base completa, as MGE possuem chances menores de terem trabalhadores vinculados à cargos de liderança;

²³ Para mais detalhes, veja: KING, Gary; ZENG, Langche. Logistic regression in rare events data. Political analysis, v. 9, n. 2, p. 137-163, 2001. Texto disponível em: <https://gking.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/gking/files/0s.pdf>.

²⁴ O leitor mais atento perceberá que os resultados presentes na Tabela 56 e na Tabela A8 são muito próximos.

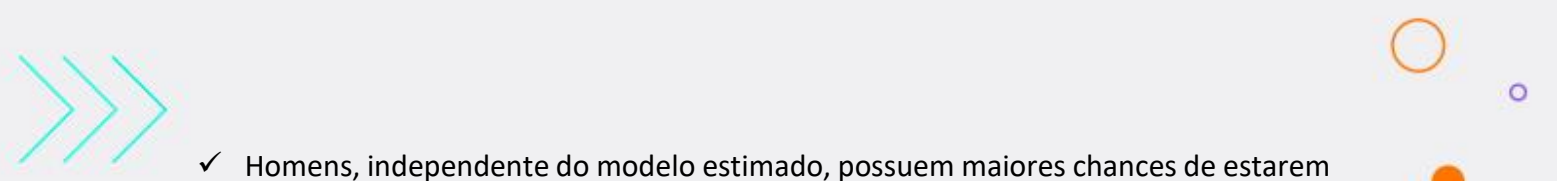
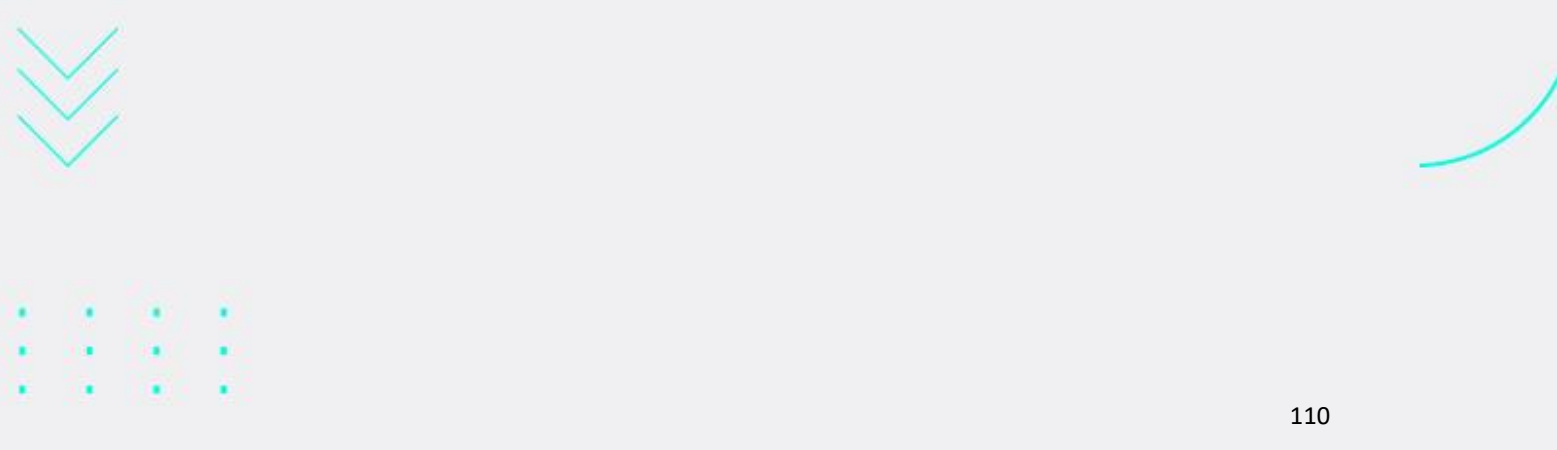
- 
- ✓ Homens, independente do modelo estimado, possuem maiores chances de estarem vinculados a cargos de liderança, sendo maior dentro das MGE, indicando um maior equilíbrio dentro dos Pequenos Negócios. Isso permite inferir que, *ceteris paribus*, o fenômeno do teto de vidro se faz presente no mercado de trabalho formal de 2021;
 - ✓ Quanto mais os trabalhadores avançam na escolaridade, maiores as chances de estarem em cargos de liderança, apesar de que esses aumentos da chance são mais visíveis até o Superior Completo, decaindo após (exceto nos Pequenos Negócios que parecem valorizar mais o Mestrado do que o Superior Completo);
 - ✓ Brancos possuem mais chances de serem líderes, independente do modelo. Além disso, assim como para as mulheres, essa diferença é mais acentuada nas MGE;
 - ✓ As chances de ser líder são maiores para todas as faixas etárias em relação aos mais jovens, mas elas são ainda maiores para aqueles que tem Mais de 65 anos de idade;
 - ✓ Assim como a idade, mais tempo no emprego também favorece as chances de ser líder;
 - ✓ Trabalhadores que estão em empresa Optantes pelo Simples Nacional possuem menores chances de tornar-se líder;
 - ✓ O setor de Comércio e Construção Civil possuem mais chances de ocupação em postos de liderança do que a Agropecuária, mas isso não é válido para a Indústria e o Serviços, dois dos maiores setores, podendo indicar um esgotamento do mercado de trabalho dentro destes setores tanto pela perda de espaço do setor industrial na Economia Brasileira, quanto pelo baixo grau de hierarquização dentro do setor de Serviços, podendo não gerar ocupações em cargos de liderança. A Agropecuária, por outro lado, tem sido um dos setores mais dinâmicos da economia nacional os tempos atuais, podendo ganhar espaço para criação de postos de dirigentes e gerentes;
 - ✓ O esgotamento pode ser visto também nas chances dentre as regiões em relação a região Norte: as menores chances na região Sudeste e Sul, principalmente, pode estar indicando uma saturação na possibilidade de ocupação de postos de trabalho em cargos de liderança.
- 

Tabela 56 – Resultados do modelo *logit* com as razões de chance (*odds ratio*) de estar em um cargo de liderança. total e por porte agregado.

Liderança	Referência	Total	Pequenos Negócios	MGE
MGE	MPE	0,6728*** (0,0012)	-	-
Sexo	Mulheres	1,2141*** (0,0020)	1,1324*** (0,0024)	1,3441*** (0,0034)
Grau de instrução				
Fundamental Incompleto		1,8366*** (0,0463)	1,7233*** (0,0552)	1,9903*** (0,0814)
Fundamental Completo		2,6804*** (0,0672)	2,5076*** (0,0798)	2,9005*** (0,1181)
Médio Completo		4,7487*** (0,1186)	4,5033*** (0,1428)	4,9673*** (0,2015)
Superior Completo	Sem escolaridade	14,0088*** (0,3503)	11,0794*** (0,3520)	17,5717*** (0,7133)
Mestrado		11,9271*** (0,3229)	12,0347*** (0,4428)	13,3739*** (0,5683)
Doutorado		9,1361*** (0,2874)	10,7835*** (0,5365)	10,1123*** (0,4677)
Cor	Não brancos	1,2604*** (0,0022)	1,2294*** (0,0029)	1,2941*** (0,0034)
Faixa etária				
25 a 34 anos de idade		2,3841*** (0,0085)	2,2157*** (0,0098)	2,7335*** (0,0167)
35 a 64 anos de idade	24 anos ou menos	3,6660*** (0,0127)	3,3991*** (0,0146)	4,2282*** (0,0252)
Mais de 65 anos de idade		4,2459*** (0,0354)	3,9724*** (0,0407)	4,8250*** (0,0690)
Tempo de emprego				
06 a 12 meses		1,1727*** (0,0036)	1,1973*** (0,0047)	1,1366*** (0,0055)
12 a 24 meses	6 meses ou menos	1,2976*** (0,0038)	1,3535*** (0,0051)	1,2230*** (0,0056)
24 ou mais		1,6682*** (0,0039)	1,6701*** (0,0051)	1,6752*** (0,0061)
Simples Nacional	Não optante	0,8728*** (0,0017)	0,8134*** (0,0017)	1,1845*** (0,0066)
Setor de atividade				
Comércio		1,4370*** (0,0066)	1,5664*** (0,0089)	1,2646*** (0,0098)
Construção civil		1,3634*** (0,0073)	1,4038*** (0,0098)	1,1885*** (0,0102)
Indústria	Agropecuária	0,8920*** (0,0042)	1,1320*** (0,0068)	0,6178*** (0,0048)
Serviço		0,9489*** (0,0044)	1,2187*** (0,0071)	0,6456*** (0,0049)
Região				
Nordeste		1,0308*** (0,0047)	1,0260*** (0,0061)	1,0344*** (0,0075)
Centro-Oeste	Norte	0,9755*** (0,0041)	0,9537*** (0,0052)	1,0144** (0,0065)
Sudeste		0,9310*** (0,0036)	0,8895*** (0,0046)	0,9923 (0,0059)

Liderança	Referência	Total	Pequenos Negócios	MGE
Sul		0,8805*** (0,0038)	0,8345*** (0,0047)	0,9701*** (0,0064)
Intercepto		0,0035*** (0,0000)	0,0040*** (0,0001)	0,0022*** (0,0001)
Observações		27.061.542	13.499.321	13.562.221
Pseudo R²		0,0804	0,0652	0,0977
Prob > X²		0,0000	0,0000	0,0000
Log likelihood		-6.373.316,4	-3.550.140,5	-287.594,6

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

Os resultados da qualidade da previsão podem ser vistos na Tabela 57 abaixo.

Tabela 57 – Medidas de qualidade da previsão com *cutoff*¹ de 0,5.

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

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Para estudar este fenômeno, este trabalho se utilizou dos dados não identificados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, de todos os trabalhadores que possuíam vínculo ativo em 31/12/2021. Foram estimadas as chances de mulheres ocuparem cargos de liderança na comparação com as chances dos homens. Ademais, foram consideradas algumas variáveis que impactam nas chances, como o porte da empresa em que trabalham (Pequenos Negócios ou Médias e Grandes Empresas – MGE), o grau de instrução, a raça/cor, a faixa etária, o tempo no emprego, se a empresa faz ou não a opção pelo Simples Nacional, o setor de atividade e a região do país.

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

Dois resultados chamam bastante atenção: o setor de Comércio e Construção Civil possuem maiores chances de ocupação em postos de liderança do que a Agropecuária, mas isso não é válido para a Indústria e o Serviços, dois dos maiores setores, podendo indicar um esgotamento do mercado de trabalho dentro destes setores tanto pela perda de espaço do setor industrial na Economia Brasileira, quanto pelo baixo grau de hierarquização dentro do setor de Serviços, podendo não gerar ocupações em cargos de liderança. A Agropecuária, por outro lado, tem sido um dos setores mais dinâmicos da economia nacional os tempos atuais, podendo ganhar espaço para criação de postos de dirigentes e gerentes. Esse esgotamento pode ser visto também nas chances dentre as regiões em relação a região Norte: as menores chances na região Sudeste e Sul, principalmente, pode estar indicando uma saturação na possibilidade de ocupação de postos de trabalho em cargos de liderança.

APÊNDICE

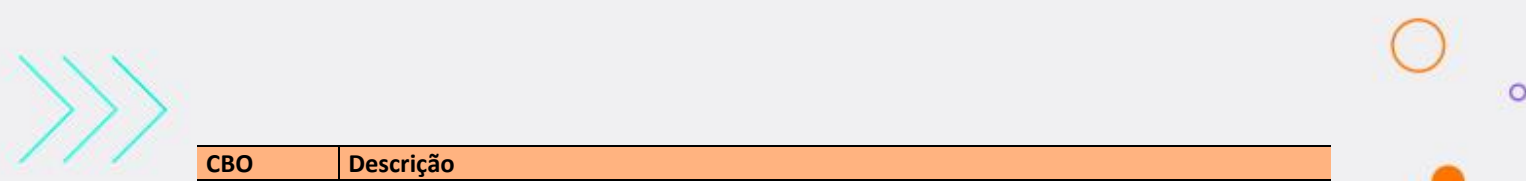
Tabela A7 – CBO dos cargos de liderança.

CBO	Descrição
121005	Diretor de planejamento estratégico
121010	Diretor geral de empresa e organizações (exceto de interesse público)
122105	Diretor de produção e operações em empresa agropecuária
122110	Diretor de produção e operações em empresa aquícola
122115	Diretor de produção e operações em empresa florestal
122120	Diretor de produção e operações em empresa pesqueira
122205	Diretor de produção e operações da indústria de transformação, extração mineral e utilidades
122305	Diretor de operações de obras pública e civil
122405	Diretor de operações comerciais (comércio atacadista e varejista)
122505	Diretor de produção e operações de alimentação
122510	Diretor de produção e operações de hotel
122515	Diretor de produção e operações de turismo
122605	Diretor de operações de correios
122610	Diretor de operações de serviços de armazenamento
122615	Diretor de operações de serviços de telecomunicações
122620	Diretor de operações de serviços de transporte
122705	Diretor comercial em operações de intermediação financeira
122710	Diretor de produtos bancários
122715	Diretor de crédito rural
122720	Diretor de câmbio e comércio exterior
122725	Diretor de compliance
122730	Diretor de crédito (exceto crédito imobiliário)
122735	Diretor de crédito imobiliário
122740	Diretor de leasing
122745	Diretor de mercado de capitais
122750	Diretor de recuperação de créditos em operações de intermediação financeira
122755	Diretor de riscos de mercado
123105	Diretor administrativo
123110	Diretor administrativo e financeiro
123115	Diretor financeiro
123205	Diretor de recursos humanos
123210	Diretor de relações de trabalho
123305	Diretor comercial
123310	Diretor de marketing
123405	Diretor de suprimentos
123410	Diretor de suprimentos no serviço público
123605	Diretor de tecnologia da informação
123705	Diretor de pesquisa e desenvolvimento (P&D)
123805	Diretor de manutenção
131105	Diretor de serviços culturais
131110	Diretor de serviços sociais
131115	Gerente de serviços culturais
131120	Gerente de serviços sociais
131205	Diretor de serviços de saúde
131210	Gerente de serviços de saúde
131305	Diretor de instituição educacional da área privada
131310	Diretor de instituição educacional pública
131315	Gerente de instituição educacional da área privada
131320	Gerente de serviços educacionais da área pública
141105	Gerente de produção e operações aquícolas
141110	Gerente de produção e operações florestais

CBO	Descrição
141115	Gerente de produção e operações agropecuárias
141120	Gerente de produção e operações pesqueiras
141205	Gerente de produção e operações
141305	Gerente de produção e operações da construção civil e obras públicas
141405	Comerciante atacadista
141410	Comerciante varejista
141415	Gerente de loja e supermercado
141420	Gerente de operações de serviços de assistência técnica
141505	Gerente de hotel
141510	Gerente de restaurante
141515	Gerente de bar
141520	Gerente de pensão
141525	Gerente de turismo
141605	Gerente de operações de transportes
141610	Gerente de operações de correios e telecomunicações
141615	Gerente de logística (armazenagem e distribuição)
141710	Gerente de agência
141715	Gerente de câmbio e comércio exterior
141720	Gerente de crédito e cobrança
141725	Gerente de crédito imobiliário
141730	Gerente de crédito rural
141735	Gerente de recuperação de crédito
142105	Gerente administrativo
142110	Gerente de riscos
142115	Gerente financeiro
142205	Gerente de recursos humanos
142210	Gerente de departamento pessoal
142305	Gerente comercial
142310	Gerente de comunicação
142315	Gerente de marketing
142320	Gerente de vendas
142405	Gerente de compras
142410	Gerente de suprimentos
142415	Gerente de almoxarifado
142505	Gerente de infraestrutura de tecnologia da informação
142510	Gerente de desenvolvimento de sistemas
142515	Gerente de operação de tecnologia da informação
142520	Gerente de projetos de tecnologia da informação
142525	Gerente de segurança da informação
142530	Gerente de suporte técnico de tecnologia da informação
142535	Tecnólogo em gestão da tecnologia da informação
142605	Gerente de pesquisa e desenvolvimento (P&D)
142610	Especialista em desenvolvimento de cigarros
142705	Gerente de projetos e serviços de manutenção
215130	Inspetor de terminal
215135	Inspetor naval
215205	Oficial superior de máquinas da marinha mercante
215210	Primeiro oficial de máquinas da marinha mercante
215220	Superintendente técnico no transporte aquaviário
239405	Coordenador pedagógico
239410	Orientador educacional
239415	Pedagogo
239430	Supervisor de ensino
252605	Gestor em segurança
261115	Diretor de redação
313115	Eletrotécnico na fabricação, montagem e instalação de máquinas e equipamentos

CBO	Descrição
342305	Chefe de serviço de transporte rodoviário (passageiros e cargas)
342310	Inspetor de serviços de transportes rodoviários (passageiros e cargas)
342315	Supervisor de carga e descarga
141805	Gerente de administração em aeroportos
141810	Gerente de empresa aérea e empresa de serviços auxiliares ao transporte aéreo (esata) em aeroportos
342530	Inspetor de aviação civil
342540	Supervisor da administração de aeroportos
342545	Supervisor de empresa aérea em aeroportos
342610	Supervisor de operações portuárias
353235	Chefe de serviços bancários
354210	Supervisor de compras
373220	Supervisor técnico operacional de sistemas de televisão e produtoras de vídeo
410105	Supervisor administrativo
410205	Supervisor de almoxarifado
410210	Supervisor de câmbio
410215	Supervisor de contas a pagar
410220	Supervisor de controle patrimonial
410225	Supervisor de crédito e cobrança
410230	Supervisor de orçamento
410235	Supervisor de tesouraria
410240	Supervisor de logística
412120	Supervisor de digitação e operação
420105	Supervisor de caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)
420110	Supervisor de cobrança
420115	Supervisor de coletadores de apostas e de jogos
420120	Supervisor de entrevistadores e recenseadores
420125	Supervisor de recepcionistas
420130	Supervisor de telefonistas
420135	Supervisor de telemarketing e atendimento
510105	Supervisor de transportes
510115	Supervisor de andar
510120	Chefe de portaria de hotel
510130	Chefe de bar
510205	Supervisor de lavanderia
510305	Supervisor de bombeiros
510310	Supervisor de vigilantes
520105	Supervisor de vendas de serviços
520110	Supervisor de vendas comercial
620105	Supervisor de exploração agrícola
620110	Supervisor de exploração agropecuária
620115	Supervisor de exploração pecuária
630105	Supervisor da aquicultura
630110	Supervisor da área florestal
710105	Supervisor de apoio operacional na mineração
710110	Supervisor de extração de sal
710115	Supervisor de perfuração e desmonte
710120	Supervisor de produção na mineração
710125	Supervisor de transporte na mineração
710205	Mestre (construção civil)
710210	Mestre de linhas (ferrovias)
710215	Inspetor de terraplenagem
710220	Supervisor de usina de concreto
710225	Fiscal de pátio de usina de concreto
720105	Mestre (afiador de ferramentas)
720110	Mestre de caldeiraria

CBO	Descrição
720115	Mestre de ferramentaria
720120	Mestre de forjaria
720125	Mestre de fundição
720130	Mestre de galvanoplastia
720135	Mestre de pintura (tratamento de superfícies)
720140	Mestre de soldagem
720145	Mestre de trefilação de metais
720150	Mestre de usinagem
720155	Mestre serralheiro
720160	Supervisor de controle de tratamento térmico
720205	Mestre (construção naval)
720210	Mestre (indústria de automotores e material de transportes)
720215	Mestre (indústria de máquinas e outros equipamentos mecânicos)
720220	Mestre de construção de fornos
730105	Supervisor de montagem e instalação eletroeletrônica
740105	Supervisor da mecânica de precisão
740110	Supervisor de fabricação de instrumentos musicais
750105	Supervisor de joalheria
750205	Supervisor da indústria de minerais não metálicos (exceto os derivados de petróleo e carvão)
760105	Contramestre de acabamento (indústria têxtil)
760110	Contramestre de fiação (indústria têxtil)
760115	Contramestre de malharia (indústria têxtil)
760120	Contramestre de tecelagem (indústria têxtil)
760125	Mestre (indústria têxtil e de confecções)
760205	Supervisor de curtimento
760305	Encarregado de corte na confecção do vestuário
760310	Encarregado de costura na confecção do vestuário
760405	Supervisor (indústria de calçados e artefatos de couro)
760505	Supervisor da confecção de artefatos de tecidos, couros e afins
760605	Supervisor das artes gráficas (indústria editorial e gráfica)
761805	Inspetor de estamperia (produção têxtil)
770105	Mestre (indústria de madeira e mobiliário)
770110	Mestre carpinteiro
780105	Supervisor de embalagem e etiquetagem
810105	Mestre (indústria petroquímica e carboquímica)
810110	Mestre de produção química
810205	Mestre (indústria de borracha e plástico)
810305	Mestre de produção farmacêutica
820105	Mestre de siderurgia
820110	Mestre de aciaria
820115	Mestre de alto-forno
820120	Mestre de forno elétrico
820125	Mestre de laminação
820205	Supervisor de fabricação de produtos cerâmicos, porcelanatos e afins
820210	Supervisor de fabricação de produtos de vidro
830105	Mestre (indústria de celulose, papel e papelão)
840105	Supervisor de produção da indústria alimentícia
840110	Supervisor da indústria de bebidas
840115	Supervisor da indústria de fumo
860105	Supervisor de manutenção eletromecânica (utilidades)
860110	Supervisor de operação de fluidos (distribuição, captação, tratamento de água, gases, vapor)
860115	Supervisor de operação elétrica (geração, transmissão e distribuição de energia elétrica)
910105	Encarregado de manutenção mecânica de sistemas operacionais
910110	Supervisor de manutenção de aparelhos térmicos, de climatização e de refrigeração



CBO	Descrição
910115	Supervisor de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão
910120	Supervisor de manutenção de máquinas gráficas
910125	Supervisor de manutenção de máquinas industriais têxteis
910130	Supervisor de manutenção de máquinas operatrizes e de usinagem
910205	Supervisor da manutenção e reparação de veículos leves
910210	Supervisor da manutenção e reparação de veículos pesados
910905	Supervisor de reparos linhas férreas
910910	Supervisor de manutenção de vias férreas
950105	Supervisor de manutenção elétrica de alta tensão industrial
950110	Supervisor de manutenção eletromecânica industrial, comercial e predial
950205	Encarregado de manutenção elétrica de veículos
950305	Supervisor de manutenção eletromecânica

Fonte: Classificação Brasileira de Ocupações 2.0 (CBO), Ministério do Trabalho (MTE, 2023).




Tabela A8 – Resultados do modelo *logit* com as razões de chance (*odds ratio*) de estar em um cargo de liderança. total e por porte agregado.

Liderança	Referência	Total	Pequenos Negócios	MGE
MGE	MPE	0,6594*** (0,0015)	-	-
Sexo	Mulheres	1,1985*** (0,0025)	1,1008*** (0,0031)	1,3385*** (0,0042)
Grau de instrução				
Fundamental Incompleto		1,8552*** (0,0456)	1,8146*** (0,0589)	1,8944*** (0,0716)
Fundamental Completo		2,6791*** (0,0655)	2,5689*** (0,0828)	2,7875*** (0,1049)
Médio Completo	Sem escolaridade	4,7140*** (0,1148)	4,5881*** (0,1473)	4,7509*** (0,1779)
Superior Completo		14,2260*** (0,3475)	11,1897*** (0,3610)	17,2281*** (0,6466)
Mestrado		11,6474*** (0,3365)	10,1872*** (0,4549)	13,4060*** (0,5571)
Doutorado		10,8069*** (0,3867)	13,5548*** (0,9261)	11,3966*** (0,5435)
Cor	Não brancos	1,2746*** (0,0028)	1,2441*** (0,0037)	1,3111*** (0,0042)
Faixa etária				
25 a 34 anos de idade		2,4339*** (0,0091)	2,2591*** (0,0107)	2,7619*** (0,0169)
35 a 64 anos de idade	24 anos ou menos	3,6241*** (0,0131)	3,3827*** (0,0156)	4,1116*** (0,0245)
Mais de 65 anos de idade		4,3997*** (0,0473)	4,0460*** (0,0546)	5,1946*** (0,0924)
Tempo de emprego				
06 a 12 meses		1,2042*** (0,0043)	1,2416*** (0,0058)	1,1539*** (0,0064)
12 a 24 meses	6 meses ou menos	1,3371*** (0,0047)	1,3921*** (0,0064)	1,2713*** (0,0068)
24 ou mais		1,7939*** (0,0049)	1,7871*** (0,0065)	1,8147*** (0,0076)
Simples Nacional	Não optante	0,9002*** (0,0023)	0,8240*** (0,0022)	1,2615*** (0,0086)
Setor de atividade				
Comércio		1,4580*** (0,0080)	1,5989*** (0,0109)	1,3097*** (0,0119)
Construção civil	Agropecuária	1,4477*** (0,0093)	1,4667*** (0,0124)	1,2944*** (0,0131)
Indústria		0,8555*** (0,0047)	1,1063*** (0,0079)	0,6005*** (0,0054)
Serviço		0,9633*** (0,0052)	1,2662*** (0,0088)	0,6608*** (0,0058)
Região				
Nordeste		0,9767*** (0,0050)	0,9625*** (0,0067)	1,0035 (0,0077)
Centro-Oeste	Norte	1,0458*** (0,0059)	1,0501*** (0,0079)	1,0300*** (0,0089)
Sudeste		0,9342*** (0,0045)	0,8967*** (0,0059)	0,9884 (0,0070)

Liderança	Referência	Total	Pequenos Negócios	MGE
Sul		0,8746*** (0,0046)	0,8326*** (0,0059)	0,9492*** (0,0075)
Observações		5.029.064	2.665.640	2.363.424
Pseudo R²		0,1910	0,1540	0,2310
Prob > X²		0,0000	0,0000	0,0000
Log likelihood		6.192.844,0	3.356.846,0	2.813.758,0

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

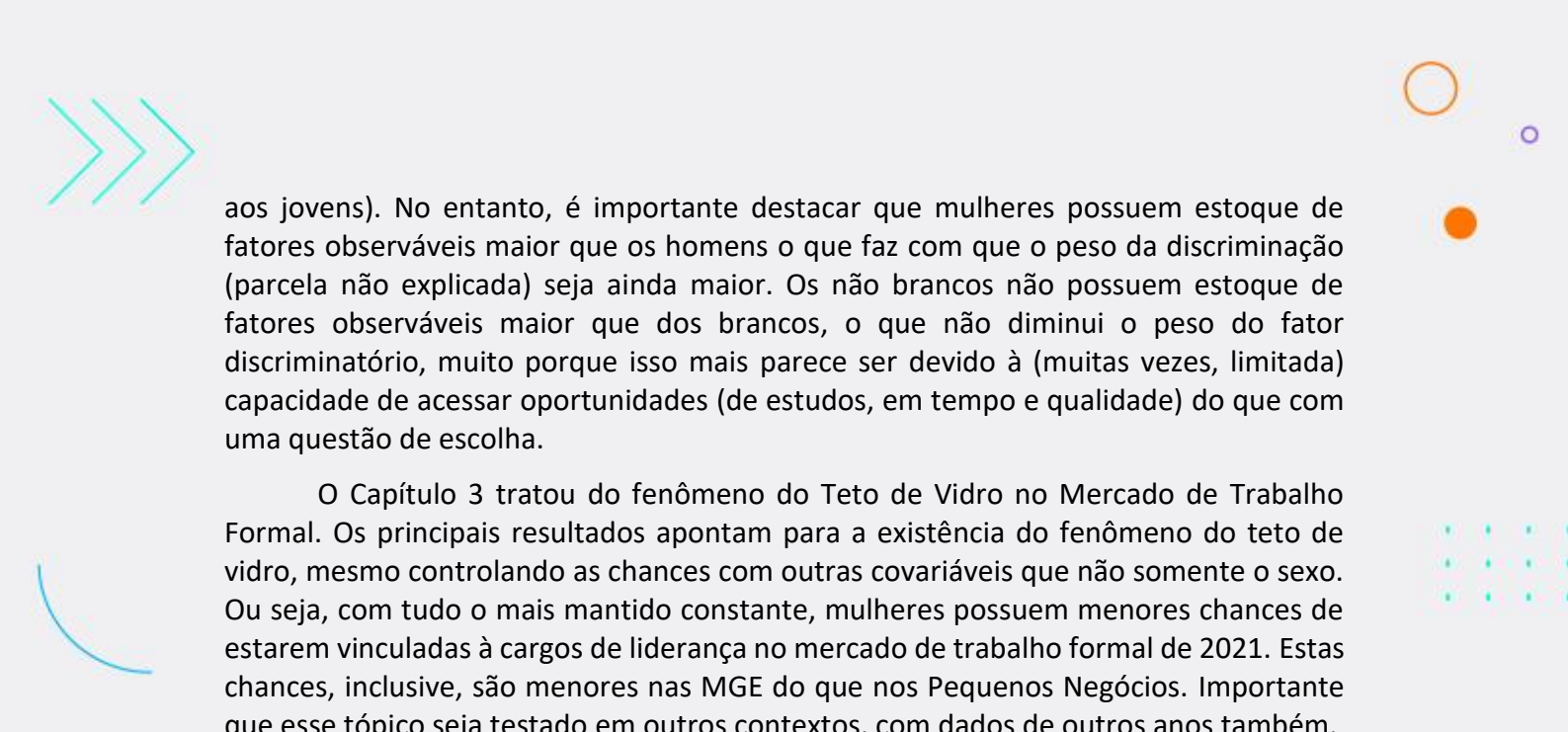
O papel dos Pequenos Negócios no mercado de trabalho já vem sendo amplamente estudado em várias publicações do Sebrae, tanto em publicações recorrentes como o Anuário do Trabalho e o Panorama do Emprego nas MPEs – módulo empregado, quanto em publicações solo como o Papel dos Pequenos Negócios no Mercado de Trabalho. O intuito deste relatório, o objetivo geral, foi acrescentar alguns aspectos importantes ao debate. Neste sentido, como objetivos específicos, foram explorados temas como a entrada no mercado de trabalho, através do primeiro emprego, como se dá a formação dos rendimentos dos trabalhadores, verificação de possível discriminação no mercado de trabalho formal e, por último, a identificação do, possível, fenômeno do teto de vidro.

O Capítulo 1 tratou do tema de Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios. Ele evidenciou que os Pequenos Negócios se destacam por abrirem as portas para mais de 689 mil ingressantes no mercado de trabalho no período de janeiro de 2020 a junho de 2021, representando 46,65% do total, sendo que 70,03% são jovens (com até 24 anos de idade). As regressões de salários mostram que as MGE remuneram, em média, menos que os Pequenos Negócios nas primeiras oportunidades; que homens ganham mais que mulheres, na média e que brancos ganham mais que não brancos, na média. Além disso, os setores de atividade que remuneram menos, na média, que a Agropecuária, são os setores Extrativa Mineral e Comércio.


Em termos de grau de escolaridade, aqueles empregados com pós-graduação incompleta ou completa chegam a ganhar de 120,34% a 136,32% a mais e aqueles com superior completo que ganham até 78,60% a mais. A idade parece favorecer os rendimentos, crescendo e chegando ao máximo na faixa etária de 55 a 64 anos de idade, evidenciando o prêmio pela experiência (que geralmente é medida pelos anos de idade). Na decomposição realizada, principalmente, para mulheres e homens e brancos e não brancos, os resultados indicam que o maior desafio é diminuir a discriminação entre mulheres e não brancos dentro dos Pequenos Negócios.

O Capítulo 2 tratou da Formação de Rendimentos e Efeito Discriminatório. Os principais resultados das regressões e da decomposição realizadas são que as MGE pagam 6,20%, em média, a mais que os Pequenos Negócios; homens são remunerados, em média, 24,27% a mais que mulheres, sendo que essa diferença é mais expressiva nas MGE (30,95%) do que nos Pequenos Negócios (17,02%), comportamento que se repete para os brancos e não brancos. Brancos são remunerados 9,83% a mais que não brancos, na média, sendo que esse percentual assume o maior valor nas MGE (12,26%) em contrapartida aos Pequenos Negócios (6,46%). O setor de Serviços, em relação a Agropecuária, remunera 16,65% a mais nos Pequenos Negócios, mas remunera, em média, 7,70% a menos nas MGE. Esse fenômeno também acontece no setor de Comércio (17,46% nas MPE e -7,95% nas MGE), o segundo mais participativo no emprego formal em 2021. O Nordeste, independente do porte, é a única região que possui uma remuneração média inferior à do Norte, chegando a -13,75% nas MGE e -12,33% nos Pequenos Negócios.

Este capítulo também evidenciou que há componentes discriminatórios entre homens e mulheres, em penalidade às mulheres, assim como entre brancos e não brancos (com penalidade aos não brancos) e entre jovens e não jovens (com penalidade




aos jovens). No entanto, é importante destacar que mulheres possuem estoque de fatores observáveis maior que os homens o que faz com que o peso da discriminação (parcela não explicada) seja ainda maior. Os não brancos não possuem estoque de fatores observáveis maior que dos brancos, o que não diminui o peso do fator discriminatório, muito porque isso mais parece ser devido à (muitas vezes, limitada) capacidade de acessar oportunidades (de estudos, em tempo e qualidade) do que com uma questão de escolha.



O Capítulo 3 tratou do fenômeno do Teto de Vidro no Mercado de Trabalho Formal. Os principais resultados apontam para a existência do fenômeno do teto de vidro, mesmo controlando as chances com outras covariáveis que não somente o sexo. Ou seja, com tudo o mais mantido constante, mulheres possuem menores chances de estarem vinculadas à cargos de liderança no mercado de trabalho formal de 2021. Estas chances, inclusive, são menores nas MGE do que nos Pequenos Negócios. Importante que esse tópico seja testado em outros contextos, com dados de outros anos também.

Por fim, este relatório buscou ampliar as informações sobre o mercado de trabalho com uma perspectiva que traz para o centro do debate o papel fundamental dos Pequenos Negócios tanto como porta de entrada para o trabalho formal no país, quanto para sua capacidade mais equalizadora (ainda que haja discrepâncias) de remunerar os trabalhadores, de ser um ambiente menos discriminatório e onde existe mais espaço de crescimento vertical feminino dentro das empresas.





SEBRAE

