

Artigo original

Liderança feminina: breves considerações sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente em Pirapora-MG

Female leadership: brief considerations on the salary inequality between men and women who occupy manager positions in Pirapora-MG

Ana Paula Veloso Lopes¹, Brenda Caroline Santos Rodrigues¹, Josiele Mendes Viana¹, Welington Alves de Moura¹ e Luan de Oliveira Queiroz¹

¹Faculdade de Tecnologia Alto Médio São Francisco (FACFUNAM), Pirapora-MG, Brasil.

Resumo

Objetivo: examinar, de forma breve, as desigualdades salariais entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente em Pirapora-MG entre os anos de 2015 e 2019. **Materiais e Métodos:** utilizou-se o método estatístico para construção das saídas. Esse procedimento permitiu extrair, tratar, medir e avaliar as informações da Relação Anual de Informações Sociais quanto às diferenças de remuneração dos gerentes segundo seu sexo. As informações foram obtidas da extração dos microdados não identificados do banco de dados do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados:** percebe-se uma tendência decrescente nas diferenças de rendimentos registradas para esses dois grupos, saindo de 44,7%, em 2015, para 35,6% em 2018. Porém, houve um crescimento repentino desse valor no ano 2019, de modo a ampliar para 44,3% e quase se equiparar ao resultado do ano de 2015. Cabe ressaltar que a maior renda mensal média encontrada para as mulheres nesse período foi igual a R\$ 2.843,49; esse valor não se equiparava nem à menor renda mensal média encontrada para os homens nesse mesmo período, que era de R\$ 3.818,92, uma diferença substancial de R\$ 1.000,43. **Conclusão:** com base nos dados, foi evidenciada a existência de desigualdade salarial e de um cenário negativo quanto à perda de espaço das mulheres no quantitativo total de vínculos formais de emprego ligados aos cargos de gerente nesse período.

Palavras-chave: Diferenças salariais. Gerente. Sexo do trabalhador.

Abstract

Objective: to briefly examine the salary inequalities between men and women who held manager positions in Pirapora-MG between 2015 and 2019. **Materials and Method:** the statistical method for constructing the outputs was used. This procedure allowed extracting, treating, measuring and evaluating the information of the Annual Social Information List regarding the differences in remuneration of managers according to their gender. The information was obtained from the extraction of unidentified microdata from the database of the Program of Dissemination of Labor Statistics available on the website of the Ministry of Labor and Employment. **Results:** there is a decreasing trend in the differences in income recorded for these two groups, from 44.7% in 2015 to 35.6% in 2018. However, there was a sudden growth of this value in 2019, in order to increase to 44.3% and almost equate to the result of 2015. It is noteworthy that the highest average monthly income found for women in this period was equal to R\$ 2,843.49; this amount was not even equivalent to the lowest average monthly income found for men in the same period, which was R\$ 3,818.92, a substantial difference of R\$ 1,000.43. **Conclusion:** based on the analysis of the data, the existence of salary inequality was evidenced besides a negative scenario regarding the loss of space of women in the total number of formal employment ties linked to manager positions during this period.

Keywords: Salary differences. Manager. Worker gender.

Autor correspondente: Luan de Oliveira Queiroz | luan.queiroz@funam.com.br

Recebido em: 25/08/2022. **Aprovado em:** 27/10/2022.

Como citar este artigo: Lopes APV, Rodrigues BCS, Viana JM, Moura WA, Queiroz LO. Liderança feminina: breves considerações sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente em Pirapora-MG. Humanidades. 2022 jul-dez;11(2):178-85. <https://doi.org/10.53303/hmc.v11i2.471>



Introdução

Apesar de a expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho ter sido apontada desde o final da década de 1960, somente na atualidade, a valorização da imagem social da mulher que constitui uma carreira profissional passou a ser reconhecida^{1,2}. As mulheres passaram a ocupar quase todas as profissões e cargos, inclusive os destinados à presidência, à coordenação e à gerência das organizações, de modo a produzir significativas transformações nas relações sociais de gênero e nos perfis das empresas².

O processo decisório das empresas também evoluiu, de modo a ampliar sua demanda por profissionais mais capacitados, indo em direção à maior participação feminina nos cargos de gestão, haja vista que as mulheres, na média, apresentam um grau de escolaridade maior do que os homens². Inclusive, Cembranel, Floriano e Cardoso³ comentam que em cursos de pós-graduação existem mais mulheres com mestrado que homens mestres. Segundo os autores, o grupo feminino representava 53,2% do total.

Porém, mesmo com maior qualificação e ocupação de cargos de liderança, as mulheres ainda recebem menores remunerações quando comparadas aos homens³. Dessa forma, é importante problematizar: existe distinção salarial entre as mulheres e os homens que ocupam cargos de liderança em Pirapora/MG?

Este estudo é interessante, pois aproxima a discussão para a realidade local e permite avaliar o espaço conquistado das mulheres em cargos de comando na cidade. Para isso, foram estimadas as diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente no município para os anos de 2015 a 2019.

O objetivo deste trabalho foi examinar, de forma breve, as desigualdades salariais entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente em Pirapora/MG, de modo a identificar os possíveis desafios das mulheres no mercado de trabalho, principalmente sobre os cargos que exigem características de liderança.

Materiais e Métodos

Nesta pesquisa, primeiramente, buscou-se, por meio de pesquisa bibliográfica e exploratória, compreender os obstáculos e os principais desafios que se apresentam ao longo da carreira das mulheres. Para essa busca, foram utilizados artigos científicos em revistas e periódicos que se propunham-se a debruçar sobre o problema da pesquisa⁴.

As informações foram obtidas da extração dos microdados não identificados do banco de dados do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego⁵. Nesse banco, estão dispostos os registros dos vínculos empregatícios* formais de todas as empresas do país. Esses dados advêm do relatório de Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que quantifica e qualifica esses vínculos de trabalho nas organizações⁵.

Para a cidade de Pirapora/MG, com base nos rótulos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002, contidos no banco de dados, foram localizadas e identificadas como gerentes as seguintes ocupações: Gerente de Serviços Culturais, Gerente de Serviços Sociais, Gerente de Serviços de Saúde, Gerente de Instituição Educacional da Área Privada, Gerente de Produção e Operações Aquícolas, Gerente de Produção e Operações Florestais, Gerente de Produção e Operações Agropecuárias, Gerente de Produção e Operações, Gerente de Produção e Operações da Construção Civil e Obras Públicas, Gerente de Loja e Supermercado, Gerente de Operações de Serviços de Assistência Técnica, Gerente de Hotel, Gerente de Restaurante, Gerente de Bar, Gerente de Operações de Transportes, Gerente de Operações de Correios e Telecomunicações, Gerente de Logística (Armazenagem e Distribuição), Gerente de Produtos Bancários, Gerente de Agência, Gerente de Crédito e Cobrança, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Departamento Pessoal, Gerente Comercial, Gerente de Comunicação, Gerente de Marketing, Gerente de Vendas, Gerente de Compras, Gerente de Suprimentos, Gerente de Almoxarifado, Gerente de Rede, Gerente de Produção de Tecnologia da Informação, Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação, Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), Gerente de Projetos e Serviços de Manutenção e Gerente de Contas - Pessoa Física e Jurídica.

As medidas de interesse coletadas na RAIS foram: remuneração média do trabalhador (valor nominal), quantidade de horas contratuais por semana, idade e sexo do trabalhador e tempo de emprego do trabalhador (representa a soma dos meses). Para a pesquisa, foram avaliados somente vínculos empregatícios ativos.

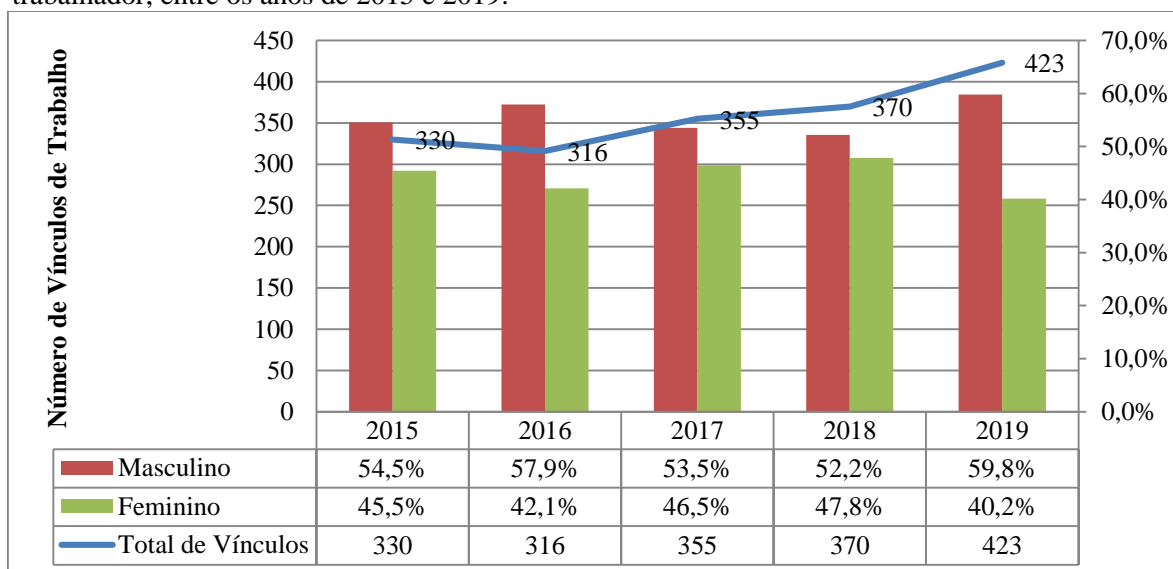
Ainda, utilizou-se do método estatístico para a construção das estatísticas⁴. Esse procedimento foi viabilizado pelo software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) que permitiu extrair, tratar, medir e avaliar as informações da RAIS quanto às diferenças de remuneração dos gerentes, segundo seu sexo⁵.

* Compreendem-se por vínculos empregatícios as relações de emprego, estabelecidas sempre que ocorre trabalho remunerado, sendo o vínculo anual ativo considerado até a data de 31 de dezembro.

Resultados e Discussão

No Gráfico 1, é apresentado o quantitativo de vínculos empregatícios formais ocupados por homens e mulheres em cargo de gerente em Pirapora/MG no período de 2015 a 2019. Nessa ocasião, pode ser percebida uma tendência de crescimento do total de vínculos formais no cargo avaliado, saltando de 330 vínculos em 2015 para 423 vínculos em 2019.

Gráfico 1 – Total de vínculos formais na ocupação de gerente* em Pirapora-MG, segundo o sexo do trabalhador, entre os anos de 2015 e 2019.



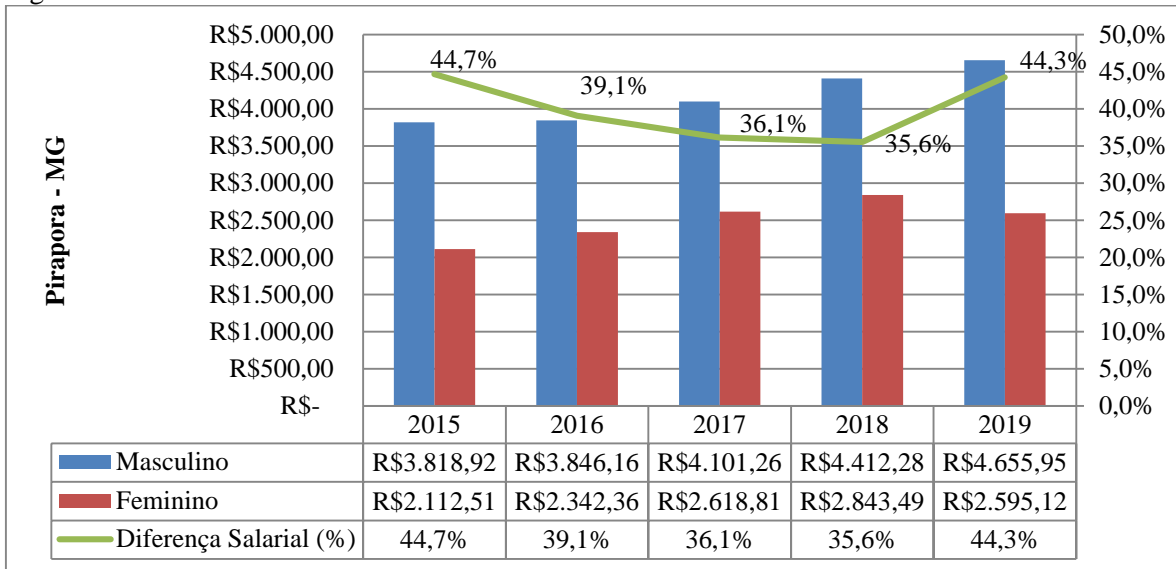
Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados)

No entanto, proporcionalmente, a participação feminina nesse quantitativo reduziu de 45,5% em 2015 para 40,2% em 2019, indicando uma realidade negativa em termos de acesso para essas mulheres que, em 2018, no valor de 47,8%, superava a estatística nacional de 39,1% de mulheres que ocupavam cargos gerenciais no mesmo ano⁶.

O Gráfico 2 mostra a diferença salarial mensal entre homens e mulheres em cargos de gerente em Pirapora/MG. Entre os anos de 2015 e de 2018, percebe-se uma tendência decrescente nas diferenças de rendimentos registradas para esses dois grupos, saindo de 44,7%, em 2015, para 35,6% em 2018. Porém, houve um crescimento repentino desse valor no ano 2019, de modo a ampliar para 44,3% e quase se equiparar novamente ao resultado do ano de 2015.

* Esses vínculos representam uma pequena parcela do total de vínculos ativos formais para o município. Entre 2015 e 2019 essas frações foram, consecutivamente, de 1,7%, de 1,6%, de 1,9%, de 2,0% e de 2,2%.

Gráfico 2 – Renda mensal média nominal (em reais) para a ocupação de gerente em Pirapora-MG, segundo o sexo do trabalhador entre os anos de 2015 e 2019.



Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados).

Cabe ressaltar que a maior renda mensal média encontrada para as mulheres nesse período e igual a R\$ 2.843,49 não se equiparava nem à menor renda mensal média encontrada para os homens nesse mesmo período, que era de R\$ 3.818,92, uma diferença substancial de R\$ 1.000,43. Além desse retrato negativo, é possível perceber que, mesmo com um grau de escolaridade mais avançado e recebendo menos, em alguns casos, as mulheres constantemente têm sua liderança testada e lidam com pressões psicológicas, implicando em desgastes psicoemocionais significativos³.

Essa observação sobre o nível de escolaridade está evidente na Tabela 1 que informa sobre a proporção dos vínculos formais na ocupação de gerente em Pirapora-MG considerando o sexo do trabalhador e o grau de instrução para o período avaliado. Nesta saída, para o ano de 2019, a título de exemplificação, 91,2% dessas mulheres apresentava no mínimo ensino médio completo, enquanto que a proporção masculina foi de 83,4%.

Tabela 1 – Proporção dos vínculos formais na ocupação de gerente em Pirapora/MG segundo o sexo do trabalhador e o grau de instrução entre os anos de 2015 e 2019.

Sexo do Trabalhador	Grau de Instrução (%)	Ano				
		2015	2016	2017	2018	2019
Masculino	Ensino Fundamental Incompleto	3,3	3,8	3,7	4,7	5,5
	Ensino Fundamental Completo	9,4	8,2	6,8	5,2	4,7
	Ensino Médio Incompleto	5,6	4,9	5,3	5,2	6,3
	Ensino Médio Completo	50,0	51,4	48,9	47,2	50,2
	Ensino Superior Incompleto	3,3	4,4	4,2	3,1	3,2
	Ensino Superior Completo	28,3	26,8	30,0	34,7	29,6

	Mestrado	-	-	0,5	-	0,4
	Doutorado	-	0,5	0,5	-	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Feminino	Ensino Fundamental Incompleto	6,0	5,3	5,5	5,6	4,1
	Ensino Fundamental Completo	2,0	2,3	2,4	1,1	0,6
	Ensino Médio Incompleto	3,3	4,5	3,0	2,8	4,1
	Ensino Médio Completo	57,3	55,6	51,5	50,8	51,2
	Ensino Superior Incompleto	6,0	5,3	6,1	4,0	6,5
	Ensino Superior Completo	24,7	26,3	29,7	35,0	33,5
	Mestrado	0,7	0,8	1,8	0,6	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados).

De acordo com as informações da Tabela 2 para alguns tipos de cargo de gerente, pode-se ter uma visão mais detalhada dessas diferenças salariais. Para realizar os comparativos, foram selecionadas as ocupações em que ambos os grupos atuam como gerentes, um número significativo de vínculos empregatícios e o ano mais recente da pesquisa – Olhar o quadro 01.

Quadro 1 – Especificação das ocupações de gerentes em Pirapora/MG segundo o sexo do trabalhador no ano de 2019.

Sexo	Especificação da Ocupação
Feminino	Gerente de Restaurante e Gerente de Comunicação.
Masculino	Gerente de Produção e Operações Florestais; Gerente de Produção e Operações Agropecuárias; Gerente de Produção e Operações da Construção Civil e Obras Públicas; Gerente de Operações de Correios e Telecomunicações; Gerente de Compras; Gerente de Almojarifado; Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação; Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) e Gerente de Projetos e Serviços de Manutenção.
Ambos	Gerente de Serviços Sociais; Gerente de Serviços de Saúde; Gerente de Instituição Educacional da Área Privada; Gerente de Produção e Operações Aquícolas; Gerente de Produção e Operações; Gerente de Loja e Supermercado; Gerente de Operações de Serviços de Assistência Técnica; Gerente de Hotel; Gerente de Bar; Gerente de Produtos Bancários; Gerente de Agência; Gerente de Crédito e Cobrança; Gerente Administrativo; Gerente Financeiro; Gerente de Recursos Humanos; Gerente de Departamento Pessoal; Gerente Comercial; Gerente de Vendas; Gerente de Suprimentos; Gerente de Contas - Pessoa Física e Jurídica.

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados).

Para o município de Pirapora-MG, foram escolhidos os seguintes tipos: Gerente de Serviços Sociais, Gerente de Loja e Supermercado, Gerente Administrativo, Gerente Comercial e Gerente de Vendas. Esses agrupamentos concentram 71,4% de todos os vínculos empregatícios formais que estão na condição de gerente nas organizações em 2019.

Na Tabela 2, em 2019, a ocupação de Gerente de Serviços Sociais é a que tem maior diferença no rendimento mensal médio, em desfavor ao sexo feminino, sendo igual a -47,9%, mesmo observado

um tempo maior no emprego para as mulheres (109,53 meses) quando comparado aos homens (43,72 meses). Em ordem decrescente de intensidade, vêm as seguintes ocupações: Gerente Administrativo, com -45,2%, Gerente Comercial, com -39,9%, Gerente de Loja e Supermercado, com -34,3% e Gerente de Vendas, com -29,2%.

Tabela 2 – Renda mensal média nominal (em reais), horas contratadas (HC), idade (ID) e tempo de emprego (TE) para ocupações selecionadas de gerente em Pirapora/MG, segundo o sexo do trabalhador entre os anos de 2015 e 2019.

Ocupações		Masculino				Feminino				Dif. Salarial (%)
		RM (R\$)	HC	ID	TE	RM (R\$)	HC	ID	TE	
Gerente de Serviços Sociais	X	5.665,59	38,46	51,23	43,72	2954,57	36,00	41,48	109,53	
	N	13	13	13	13	25	25	25	25	-47,9%
	DP	2.496,79	3,76	12,05	54,77	1575,71	5,00	9,04	103,53	
Gerente de Loja e Supermercado	X	4.163,04	44,00	39,31	89,91	2733,90	44,00	40,26	103,11	
	N	13	13	13	13	19	19	19	19	-34,3%
	DP	2.270,25	0,00	11,74	63,37	1804,16	0,00	9,79	62,95	
Gerente Administrativo	X	4.416,54	42,07	39,52	68,74	2418,30	42,74	39,44	70,00	
	N	60	60	60	60	57	57	57	57	-45,2%
	DP	6.205,83	7,98	11,13	67,20	1645,36	4,27	9,36	63,92	
Gerente Comercial	X	2.756,58	43,89	40,51	69,07	1657,70	42,90	39,00	75,96	
	N	35	35	35	35	20	20	20	20	-39,9%
	DP	2.570,09	0,68	9,74	98,96	462,00	4,92	9,58	61,46	
Gerente de Vendas	X	3.032,09	38,04	42,75	51,28	2147,92	43,50	40,50	92,40	
	N	52	52	52	52	8	8	8	8	-29,2%
	DP	1.261,26	3,86	8,03	72,33	1120,66	1,41	9,13	119,58	

X = Média; **N** = Número de observações; **DP** = Desvio-padrão; **RM (R\$)** = Renda mensal média nominal; **HC** = Horas contratadas; **ID** = Idade; **TE** = Tempo de emprego (em meses). **Fonte:** MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados).

Conclusão

Com base nos dados, percebeu-se a existência de desigualdade salarial e de um cenário negativo quanto à perda de espaço das mulheres no quantitativo total de vínculos formais de emprego ligados aos cargos de gerente no período avaliado. No entanto, mesmo em meio a essas dificuldades, as mulheres vêm lutando para alcançar a merecida valorização financeira e o reconhecimento no ambiente de trabalho, demonstrando que também são capazes de ocupar cargos de liderança dentro das organizações.

Elas possuem muitas características que podem ser apropriadas nesses cargos, por exemplo, grande capacidade de comunicação e de trabalho em equipe e uma gestão mais humanizada. Dessa forma, as mulheres têm apresentado um perfil de liderança diferenciado para as organizações, de

modo a proporcionar um ambiente mais diverso e integrado e a entregar produtividade e resultados econômicos cada vez maiores.

Referências

1. PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas [online]**, [S. l.], v. 26, n. 1, e41780, p. 01-21, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 24 ago. 2021.
2. ARAÚJO, I. M. S.; HEBER, F.; BATISTA, K. Mulheres no comando: características e singularidades da gestão executiva feminina. **Revista Gestão & Conexões**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 73-98, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27530>. Acesso em: 24 ago. 2021.
3. CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 22, n. 57, p. 57-67, Agosto. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e78116>. Acesso em: 24 ago. 2021.
4. GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
5. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). **Microdados RAIS e CAGED**. Brasília: MTE, 2021. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 24 ago. 2021.
6. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 nov. 2021.