

Artigo original

Mulheres na gestão: reflexões sobre a distinção salarial entre homens e mulheres que atuam na função de gerente na cidade de Várzea da Palma-MG, Brasil

Women in management: reflections on the salary distinction between men and women who work in the role of manager in the city of Várzea da Palma-MG, Brazil

Igor Soares Santos¹, Júnia Laila Pereira Bento¹, Mayanny Rodrigues Ferreira¹, Patrícia Costa de Alkimim¹ e Luan de Oliveira Queiroz¹

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

Resumo

Objetivo: avaliar a renda mensal nominal média de homens e mulheres que atuam nas funções de gerente, entre os anos de 2015 e 2019, na cidade de Várzea da Palma-MG, Brasil. **Materiais e Métodos:** o estudo utilizou-se de método estatístico, quantitativo e comparativo, com o objetivo de coletar, tratar, quantificar e analisar as informações sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres com base nos seus cargos profissionais. As informações da pesquisa foram providas dos microdados não identificados do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), coletados por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). **Resultados:** ficou evidente uma considerável discrepância nos rendimentos entre homens e mulheres que ocupavam cargos de gerentes. Essa diferença reduziu entre os anos de 2015 e 2017, passando, respectivamente, de 54,4% para 44,0%. No entanto, em 2018 e 2019, houve uma ascensão desse valor para 50,8% e 49,4%, respectivamente. Ou seja, a remuneração média das mulheres estava próxima ou superava em pouco a metade dos rendimentos médios auferidos pelos homens. **Conclusão:** do ponto de vista da função, dado o perfil profissional, o nível de confiança do cargo e a posição hierárquica ocupada, esperava-se que não haveria diferenças tão substanciais em termos de rendimentos como as encontradas para a cidade.

Palavras-chave: Distinção salarial. Cargos de Liderança. Gênero. Gerente.

Abstract

Objective: to evaluate the average nominal monthly income of men and women working in the manager's duties, between 2015 and 2019, in the city of Várzea da Palma-MG, Brazil. **Materials and Methods:** the study used a statistical, quantitative and comparative method, with the objective of collecting, treating, quantifying and analyzing the information on the income differences between men and women based on their professional positions. The research information was sourced from the unidentified microdata of the Program for the Dissemination of Labor Statistics (PDET), collected through the Annual Social Information List (RAIS). **Results:** a considerable discrepancy in income between men and women who held management positions was evident. The difference decreased between 2015 and 2017, from 54.4% to 44.0%, respectively. However, in 2018 and 2019, this value increased to 50.8% and 49.4%, respectively. That is, the average income of women was close to or exceeded by little half of the average income earned by men. **Conclusion:** when it comes to duty, given the professional profile, the level of trust of the position and the hierarchical position occupied, it was expected that there would not be as substantial differences in terms of income as those found at the city.

Keywords: Salary distinction. Leadership Positions. Gender. Manager.

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: Santos IS, Bento JLP, Ferreira MR, Alkimim PC, Queiroz LO. Mulheres na gestão: reflexões sobre a distinção salarial entre homens e mulheres que atuam na função de gerente na cidade de Várzea da Palma-MG. Humanidades (Montes Claros). 2022 jul-dez;11(2):171-77. <https://doi.org/10.53303/hmc.v11i2.470>





Introdução

Em geral, à medida que a divisão do trabalho por gênero foi questionada, o papel da mulher na sociedade brasileira se expandiu¹. Atualmente, quase todas as ocupações contam com a participação feminina, incluindo atividades que, no passado, eram voltadas tradicionalmente para os homens, como de gerência, coordenação, e presidência de empresas².

Além de transpassar a segregação ocupacional, cada vez mais mulheres estão ganhando maior respeito profissional e adquirindo posições de liderança e comando, embora os homens ainda dominem os cargos de administração e diretoria corporativa, especialmente na iniciativa privada^{1,2}.

Ainda que essa participação tenha sido melhorada, uma considerável proporção de mulheres ainda se encontra em desvantagem salarial, mesmo que tenham o mesmo nível de escolaridade ou superior ao dos homens³. Logo, admite-se a necessidade de mais estudos que contemplem essa temática².

Então, indaga-se: essa desvantagem de rendimentos em cargos de liderança é percebida em Várzea da Palma/MG? Para captar essa possível desigualdade salarial entre homens e mulheres, foi avaliada a renda mensal nominal média de homens e mulheres que atuam nas funções de gerente, entre os anos de 2015 e 2019, de modo a entender como esse acontecimento pode estar caracterizado para tal município.

Desse modo, esta pesquisa objetivou refletir sobre as distinções salariais entre homens e mulheres que atuam nas funções de gerente na cidade de Várzea da Palma/MG, de forma a entender o perfil salarial da ocupação, quando considerado o sexo do trabalhador.

Materiais e Métodos

Inicialmente, este estudo apresentou características de pesquisa bibliográfica e de pesquisa exploratória, pois o foco da busca de informações se concentrou em artigos científicos publicados em periódicos e revistas para esclarecer as principais questões relacionadas ao tema proposto⁴.

As informações da pesquisa foram providas dos microdados não identificados do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) coletados por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que quantifica e qualifica os vínculos empregatícios* formais de todas as empresas do país⁵.

* 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.



Santos IS, Bento JLP, Ferreira MR, Alkimim PC, Queiroz LO.

As variáveis de interesse no estudo são: 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 o estudo, foram considerados somente vínculos empregatícios ativos.

Para a cidade avaliada, foram encontrados e identificados como gerentes, com base na Classificação Brasileira de Ocupações de 2002, as seguintes ocupações: Gerente de Serviços Sociais, Gerente de Serviços Educacionais da Área Pública, 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 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 Logística (Armazenagem e Distribuição), Gerente de Produtos Bancários, Gerente de Agência, 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 Almoarifado, Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), Gerente de Projetos e Serviços de Manutenção e Gerente de Contas - Pessoa Física e Jurídica.

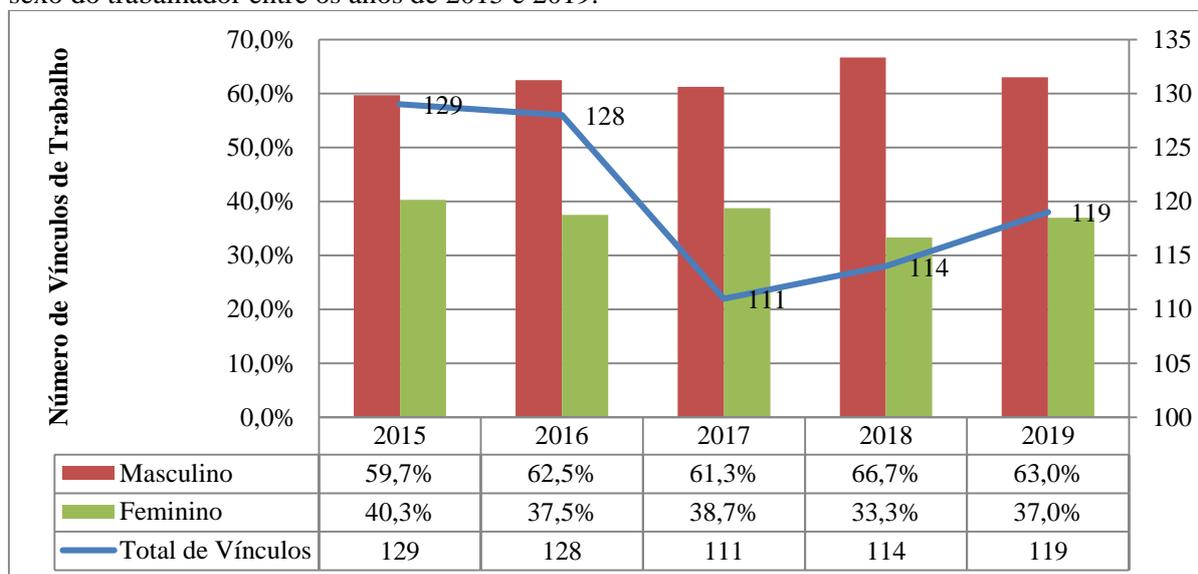
Por fim, o presente trabalho utilizou-se de métodos, estatístico, quantitativo e comparativo, com o objetivo de coletar, tratar, quantificar e analisar as informações sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres com base nos seus cargos profissionais⁴. O aplicativo estatístico sugerido e utilizado para a extração e tratamento dos dados da RAIS foi o *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS⁵.

Resultados e Discussão

O Gráfico 1 destaca o total de vínculos formais na ocupação de gerente em Várzea da Palma/MG com base no sexo do trabalhador entre os anos de 2015 e 2019. No decorrer dos anos, foi observado um declínio considerável dos vínculos formais de trabalho no ano de 2017 em relação aos anos de 2015 e 2016 que, de 129 vínculos empregatícios e 128 vínculos empregatícios, respectivamente, diminuíram para 111 vínculos de trabalho. Nos anos de 2018 e 2019, esse total de vínculos subiu para 114 vínculos e 119 vínculos, respectivamente.

Apesar da representatividade* dos gerentes em relação ao total dos vínculos existente na cidade de Várzea da Palma ser pequena, até mesmo pela quantidade demandada e perfil profissional exigido para a ocupação desses tipos de cargos no município, a participação feminina nesses postos de trabalho foi semelhante ao encontrado no panorama nacional, mesmo com uma leve diminuição no período estudado, de 40,3%, em 2015, para 37,0%, em 2019. Cembranel, Floriano e Cardoso³, com base nos dados do IBGE para o Brasil, relataram que as mulheres ocuparam 39,1% dos cargos gerenciais em 2018.

Gráfico 1 – Total de vínculos formais na ocupação de gerente em Várzea da Palma/MG segundo o sexo do trabalhador entre os anos de 2015 e 2019.



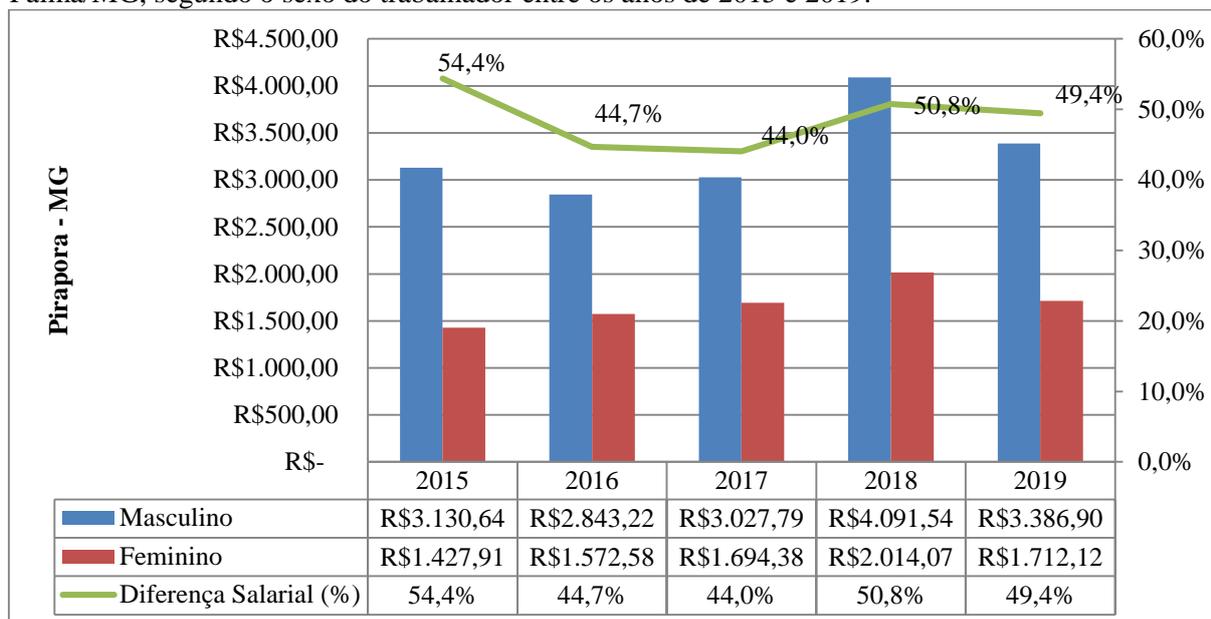
Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS/Decreto nº 76.900 (Microdados).

O Gráfico 2 exibe a renda mensal média nominal (em reais) para a ocupação de gerente em Várzea da Palma/MG, segundo o sexo do trabalhador entre os anos de 2015 e 2019. A curva em verde apresenta a diferença salarial em termos de porcentagem entre os homens e mulheres na ocupação estudada.

Conforme dados obtidos e apresentados, essa diferença reduziu entre os anos de 2015 e 2017, passando, respectivamente, de 54,4% para 44,0%. No entanto, em 2018 e 2019, houve uma ascensão desse valor para 50,8% e 49,4%, respectivamente. Vale ressaltar que, para o período, as diferenças salariais entre os sexos que atuavam como gerentes sempre estiveram próximas a 50%, sendo uma diferença bem significativa³.

* Esses vínculos representam uma pequena parcela do total de vínculos ativos formais para o município. Entre 2015 e 2019 essas porcentagens foram, consecutivamente, de 1,41%, de 1,57%, de 1,42%, de 1,39% e de 1,42%

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



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

Este cenário fica mais agudo, quando na Tabela 1, que trata da proporção de vínculos formais na ocupação de gerente em Várzea da Palma/MG, conforme o sexo do trabalhador e o grau de instrução entre os anos de 2015 e 2019, aponta que, em 2019, por exemplo, 95,5% das mulheres tinham no mínimo ensino médio completo, porcentagem inclusive superior a proporção encontrada para os homens (84,1%), reduzindo a chance de explicação dessas diferenças salariais pelas diferenças de níveis educacionais entre os gêneros.

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

Sexo do Trabalhador	Grau de Instrução	2015	2016	2017	2018	2019
Masculino	Ensino Fundamental Incompleto	9,1%	13,8%	14,7%	10,5%	8,0%
	Ensino Fundamental Completo	7,8%	5,0%	2,9%	2,6%	2,7%
	Ensino Médio Incompleto	3,9%	3,8%	5,9%	5,3%	5,3%
	Ensino Médio Completo	50,6%	51,3%	55,9%	55,3%	62,7%
	Ensino Superior Incompleto	1,3%	-	2,9%	1,3%	2,7%
	Ensino Superior Completo	27,3%	26,3%	17,6%	25,0%	18,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Feminino	Ensino Fundamental Incompleto	1,9%	2,1%	2,3%	-	-
	Ensino Fundamental Completo	5,8%	4,2%	2,3%	5,3%	2,3%
	Ensino Médio Incompleto	3,8%	4,2%	2,3%	5,3%	2,3%
	Ensino Médio Completo	59,6%	56,3%	65,1%	68,4%	77,3%
	Ensino Superior Incompleto	3,8%	6,3%	2,3%	-	2,3%
	Ensino Superior Completo	25,0%	27,1%	25,6%	21,1%	15,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Na Tabela 2, no ano de 2019, foram selecionados alguns tipos de cargos de gerentes para uma comparação mais aprofundada das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres, de modo a identificar e a escolher, logicamente, cargos de gerentes que ambos ocupam – vide Quadro 1.

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

Sexo	Especificação da Ocupação
Feminino	Gerente de Recursos Humanos; Gerente de Marketing; Gerente de Almoxarifado e Gerente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).
Masculino	Gerente de Produção e Operações Florestais; Gerente de Produção e Operações Agropecuárias; Gerente de Produção e Operações; Gerente de Operações de Serviços de Assistência Técnica; Gerente de Hotel; Gerente de Bar; Gerente de Operações de Transportes; Gerente de Produtos Bancários; Gerente de Agência; Gerente de Departamento Pessoal; Gerente de Suprimentos e Gerente de Projetos e Serviços de Manutenção.
Ambos	Gerente de Loja e Supermercado; Gerente Administrativo; Gerente Financeiro; Gerente Comercial; Gerente de Vendas e Gerente de Compras.

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

Para a cidade, as ocupações selecionadas, com um número significativo de homens e mulheres, foram: Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente Comercial e Gerente de Vendas. Essas ocupações representavam 64,7% dos vínculos empregatícios formais que estavam na condição de gerente nas organizações.

A ocupação com maior distinção salarial em desfavor às mulheres foi a de Gerente Administrativo (-49,5%), seguida do cargo de Gerente de Vendas (-40,8%), de Gerente Comercial (-31,0%) e, por último, de Gerente Financeiro (-23,8%). Por exemplo, no cargo de Gerente Administrativo, que apresenta a maior diferença de rendimentos, as mulheres apresentam maior tempo de emprego na empresa (66,96 meses), ao ser comparado aos homens (56,26 meses), o que pode indicar, para a ocupação, traços de discriminação ou preconceito semelhante ao observado quando se avaliam as deformidades do mercado de trabalho brasileiro.

Tabela 02 – Renda mensal média nominal (em reais), horas contratadas (HC), idade (ID) e tempo de emprego (TE) para ocupações selecionadas de gerente em Várzea da Palma/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 Administrativo	X	2.730,59	44,00	41,33	56,26	1.380,25	44,00	37,33	66,69	
	N	24	24	24	24	15	15	15	15	-49,5%
	DP	2.357,23	0,00	10,47	65,84	471,09	0,00	8,71	52,16	
Gerente Financeiro	X	3.980,01	44,00	37,00	50,45	3.031,11	44,00	39,00	88,65	-23,8%

Santos IS, Bento JLP, Ferreira MR, Alkimim PC, Queiroz LO.

	N	2	2	2	2	4	4	4	4	
	DP	798,21	0,00	11,31	19,30	1.113,46	0,00	12,25	60,02	
	X	2.280,07	37,27	44,36	110,70	1.573,37	44,00	36,73	68,99	
Gerente Comercial	N	11	11	11	11	11	11	11	11	-31,0%
	DP	1.353,64	15,29	10,06	111,09	335,11	0,00	6,97	58,59	
	X	3.368,90	44,00	48,00	55,00	1.993,02	44,00	32,00	43,11	
Gerente de Vendas	N	3	3	3	3	7	7	7	7	-40,8%
	DP	1.928,66	0,00	8,54	51,13	1.703,37	0,00	6,22	31,98	

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

Para o período analisado, ficou evidente uma considerável discrepância nos rendimentos entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente. Do ponto de vista da função, dado o perfil profissional, o nível de confiança do cargo e a posição hierárquica ocupada, esperava-se que não haveria diferenças tão substanciais em termos de rendimentos como as encontradas para a cidade.

Portanto, concluiu-se que, diante da análise e dos valores levantados, que além da ampliação da participação feminina nesses cargos, é necessário nas empresas e organizações se pensar em estratégias de reconhecimento salarial e valorização do trabalho feminino, de modo a fornecer condições de emprego equivalentes entre homens e mulheres, principalmente em cargos de liderança.

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, Antônio Carlos. **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.