

## **A representatividade das mulheres em cargos de liderança de acordo com os dados da PNAD de 2005 e 2015: Uma comparação entre os Estados da Região Sudeste (Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro e São Paulo)**

Apresentado no

**11º Congresso de Iniciação Científica e Tecnológica do IFSP**  
8 e 10 de dezembro de 2020 - Câmpus Presidente Epitácio, Brasil

**RESUMO:** No Brasil, as mulheres são 41% da força de trabalho, mas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. Diante do contexto, o estudo buscou realizar uma comparação em relação ao perfil sócio-econômico das mulheres ocupantes em cargos de liderança entre os estados (Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo) da região sudeste. No presente trabalho, considera-se cargo de liderança aquele ocupado pelo indivíduo que terá poder e autoridade sobre os demais trabalhadores da organização, isto é, o profissional investido em cargos de gerência, supervisão e direção. Utilizando da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 2005 e 2015 foram analisadas variáveis socioeconômicas. Os dados utilizados classificam-se como dados secundários e foram extraídos da base de dados usando um software estatístico. Para apresentação e análise dos resultados foram realizadas análise tabular e análise gráfica. Os principais resultados do trabalho são: Um pequeno aumento no número de mulheres líderes no período analisado, tanto para 2005, quanto para 2015, mulheres líderes da cor branca, possui o valor maior independente do Estado. A faixa etária predominante das mulheres líderes é acima de 30 anos e a principal ocupação exercida por essas mulheres líderes é de gerência de produção. Em suma, os resultados mostram que os desafios para as mulheres em atingir cargos de liderança continuam sendo difíceis, pois, a desigualdade de gênero para liderança é muito presente no mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mulheres; Liderança; Mercado de Trabalho; Desigualdade de Gênero

**The representativeness of women in leadership positions according to the 2005 and 2015 PNAD data: a comparison between the states of the Southeast region (Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro and São Paulo)**

**ABSTRACT:** In Brazil, women are 41% of the workforce, but occupy only 24% of management positions. Given the context, the study sought to make a comparison in relation to the socioeconomic profile of women occupying leadership positions between the states (Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro and São Paulo) in the southeast region. In the present work, a leadership position is considered to be one held by the individual who will have power and authority over the other workers in the organization, that is, the professional invested in management, supervision and direction positions. Using the National Household Sample Survey (PNAD) for the years 2005 and 2015, socioeconomic variables were analyzed. The data used are classified as secondary data and were extracted from the database using statistical software. To present and analyze the results, tabular and graphical analysis were performed. The main results of the work are: A small increase in the number of women leaders in the analyzed period, both for 2005 and for 2015, women leaders of white color, has the highest value regardless of the State. The predominant age group of women leaders is over 30 years old and the main occupation exercised by these women leaders is production management. In summary, the results show that the challenges for women in reaching leadership positions remain difficult, since gender inequality for leadership is very present in the labor market.

**KEYWORDS:** Women; Leadership; Labor market; Gender Inequality

## INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho sempre foi menor em comparação à dos homens, no século XIX, o papel da mulher na sociedade era o de servir, cuidar da casa e da família, e o único provedor das necessidades do lar era o homem. Assim a mulher só tinha que ser mãe, esposa e dona do lar; a ela não pertencia o direito de exercer uma atividade fora de casa, principalmente se fosse remunerada. Entretanto, sua atuação no mercado de trabalho começa a ser alterada a partir da segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, absorvendo uma mão-de-obra feminina pelas indústrias, trazendo a inserção da mulher na produção. No Brasil, desde a década de 1970, a atuação de mulheres em diversas ocupações nas organizações só tem aumentado, alcançando inclusive espaços em cargos de liderança, mostrando que são capazes de realizar toda e qualquer atividade que forem desempenhadas a fazer. Contudo, são inúmeras as dificuldades que enfrentam para conseguir um cargo de chefia (liderança formal). Em outras palavras, são poucas as mulheres que ocupam a posição de *Chef Executive Officer* (CEO), diretora de *board* (conselheiro da empresa que aponta os administradores e tomadas de decisões estratégicas da companhia) ou mesmo executiva de segunda ou terceira linha, cita-se como exemplo: o fato de que apenas 4,5% dos diretores de board de empresas brasileiras são mulheres, enquanto que a média em países emergentes é de 7,2% (GMI RATINGS, 2012). O trabalho se justifica, pois, apresenta informações valiosas sobre o perfil das mulheres líderes de organizações na região sudeste que é a mais rica do Brasil. Enfim, o propósito do trabalho é mostrar que ainda no século XXI, faltam muitas oportunidades para as mulheres alcançarem cargos de liderança, especialmente, para determinados perfis de mulheres. Neste sentido, há uma perda para a sociedades como um todo, pois, quando é dada a oportunidade para as mulheres de fazer escolhas para a expansão de suas potencialidades humanas que, associada à formação profissional, passam a ter papéis importantes e sociais diferenciados, como por exemplo, tornar-se líder e essa conquista incentiva o desenvolvimento e vontade de liderar de outras mulheres, mostrando-as que podem também alcançar.

## MATERIAIS E MÉTODOS

A principal fonte de dados utilizada para apresentação e análise dos resultados é proveniente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 2005 e 2015. Na PNAD, as pessoas em idade de trabalhar são classificadas, quanto à condição de ocupação na semana de referência, em ocupadas e desocupadas. No Brasil há uma Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) que permite organizar as ocupações numa série de grupos definidos de acordo com as tarefas desempenhadas, é um documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

O sujeito da pesquisa são mulheres ocupantes de cargos de liderança exercendo atividade laboral nos estados da região sudeste. Os perfis dessas mulheres foram obtidos a partir de uma sub-amostra que foi selecionada da seguinte forma: Participantes da pesquisa que declararam ser do sexo feminino; Residentes nos estados que compõem a região sudeste; possuem 18 até 80 anos de idade e ser classificada como ocupada na semana de referência, isto é, mulheres que, nesse período da pesquisa da PNAD, trabalharam exercendo trabalho remunerado em dinheiro em cargos de liderança.

A mulher considerada ocupante de cargo de liderança na PNAD foi determinada da seguinte forma no presente trabalho: as ocupações declaradas por elas deveriam fazer parte da composição do grupamento ocupacional denominado de “dirigentes em geral” do Anexo I presente na documentação da PNAD disponibilizado pelo IBGE. O grupamento de dirigentes em geral inclui dirigentes da administração pública e diretores, gerentes de organizações privadas.

A interpretação dos dados foi baseada na análise da estatística descritiva. A estatística descritiva consiste no uso de técnicas de organização, resumo e a representação dos dados (Hoffmann, 2013). Assim, a análise estatística dos dados pode ser usada com as seguintes técnicas: distribuição de frequências, diagrama de setores, média aritmética e análise tabular.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pode-se observar por meio dos dados que há uma grande desigualdade de gênero na região sudeste em relação a ocupação dos cargos de liderança. Em 2005, O gênero masculino apresentava 1.392.811 de pessoas em cargos de liderança e o feminino 739.204. No ano de 2015, havia 1.379.782 homens em cargos de liderança e 804.423 mulheres líderes. Os dados constataam um aumento de 8,82% no número de mulheres líderes entre os dois períodos, mas, a *gap* entre o número de homens e mulheres líderes é considerável. Ademais, em São Paulo, independente do sexo, há o maior número populacional de pessoas em cargos de liderança, enquanto o Espírito Santo, possui o menor número.

Em relação a cor, percebe-se que, nos anos de 2005 e em 2015, o maior número de pessoas nos cargos de liderança é da cor branca em qualquer um dos estados. No ano de 2005, em relação as mulheres líderes de cor preta, em São Paulo, havia 10.499 mulheres, no Rio de Janeiro, havia 9.573 mulheres, em Minas Gerais, continha apenas 3.058 mulheres e no Espírito Santo, com 950 mulheres. Em 2015, esses números de mulheres líderes passam para respectivamente, São Paulo, 15.489, Rio de Janeiro, com 12.254, Minas Gerais, com 5.574 e Espírito Santo 2.998. A participação relativa da cor preta, em 2015, em relação ao total é respectivamente, conforme a ordem estabelecida acima de: 3,4%, 8,8%, 3,3% e 8,2, mostrando a marca da desigualdade racial que há no país, onde a população preta é menos desfavorecida.

A faixa etária da população feminina em cargos de liderança, em 2005, encontra-se em percentual maior na idade superior a 30 anos.

A quantidade de empregos para cada mulher ocupante de cargo de liderança, destaca-se em apenas um emprego. Para o ano de 2005, no Estado de São Paulo, 95,67% das mulheres possuem apenas um emprego, no Rio de Janeiro 94,36%, em Minas Gerais, com 91,92% e em Espírito Santo, com 93,18%.

Outro ponto a ser ressaltado, são os percentuais de horas trabalhadas, em todos os estados que estão sendo analisados, encontra-se em 40 a 44 horas semanalmente trabalhadas, no ano de 2005 e em 2015.

Referente as ocupações classificadas como cargos de liderança, a ocupação que contém maior parte da liderança feminina refere-se a gerentes de produção e operação em organizações privadas. Em 2005, no estado de Minas Gerais havia 79.391 neste cargo de gerência, o maior percentual (54,26%) quando comparado com outros estados que estão sendo analisados.

Em 2015, a classificação de gerente de produção e operação apresenta o maior percentual das ocupações de liderança, em todos os estados da região sudeste, exceto em Minas Gerais onde o maior percentual é de gerência de áreas de apoio, com 29,67%. O percentual de gerentes de produção e operação para as mulheres, respectivamente em SP, RJ, MG e ES, são: 42,46%, 49,54%, 25,50% e 47,54%.

## CONCLUSÕES

Esse trabalho veio para estudar o perfil sócio-econômico das mulheres ocupadas nos postos de liderança nos estados pertencentes à região Sudeste do Brasil: Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro e São Paulo, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, nos anos de 2005 e 2015. No presente trabalho todas as mulheres que exerciam funções em cargo com denominação de dirigentes foram consideradas ocupantes de cargo de liderança.

Os resultados indicam informações importantes para entender o mercado de trabalho para as mulheres líderes, como por exemplo, as oportunidades para as mulheres iniciarem uma carreira no início da juventude são baixas e com poucas oportunidades a serem ofertadas, mostrando que a idade é um fator importante para experiência e evolução na carreira. Em relação a cor, destaca-se a desigualdade de gênero racial, mostrando a pequena participação das mulheres pretas em cargos de liderança. As funções ocupações de gerência de produção são as que mais agregam mulheres líderes.

Verifica-se que, desse modo, os objetivos do estudo foram alcançados. Os desafios para as mulheres em atingir cargos de liderança continuam sendo difíceis, principalmente quando estão concorrendo com homens, pois, a preferência por líderes masculinos ainda é uma realidade no mercado. Essas mudanças irão ocorrer lentamente, as mulheres precisam quebrar seus paradigmas e se sentirem

seguras para mostrar suas competências e qualidades que também as favorece e diferenciam na liderança em organizações.

### **AGRADECIMENTOS**

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo pela bolsa Institucional de Iniciação Científica.

### **REFERÊNCIAS**

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT (2014), [s. l.], 23 out. 2014. E-book (p.1-12).

HOFFMANN, R. Estatística para economistas. 4.ed. rev e ampl. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cadernos EBAPE.BR: Scielo, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000300331](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000300331). Acesso em: 7 maio 2020.

IBGE. Mulher no mercado de trabalho - perguntas e respostas. 2012. Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf). Acesso em 05 de maio de 2019.

MENESES, Natalia Eliza Oliveira; OLIVEIRA, Zaíra Maria de Oliveira. LIDERANÇA FEMININA: LIDERANÇA FEMININA: OSDESAFIOS DA MULHER NO MERCADO EMPRESARIAL BRASILEIRO. Revista Diálogos Acadêmicos, Fortaleza, p. 1-9, 2 jul. 2015. E-book.

SILVA, Fernanda Borges; BERRÁ, Lizete. Desafios das mulheres em cargos de liderança. Revista Destaques Acadêmicos, Lejeado, 2018. E-book (p.1-20).

SPRICIGO, Cristiane. GESTÃO EMPRESARIAL E ASCENSÃO FEMININA: estudo de caso numa empresa da região sul do Brasil. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. E-book (p.10).