

6.03.99 - Economia.

TRABALHADORES EM CARGOS DE LIDERANÇA NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO – 1995/2005/2015

Priscila de Souza Silva¹, Francisco Demetrius Monteiro Rodrigues², Silvana Nunes de Queiroz³

1. Bacharela em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri (URCA) e Pesquisadora do Observatório das Migrações no Estado do Ceará (OMEC-CNPq)
2. Graduando em Ciências Econômicas/URCA
3. Professora Adjunta do Departamento de Economia da URCA e Coordenadora do Observatório das Migrações no Estado do Ceará (OMEC-CNPq)/Orientadora.

Resumo:

O principal objetivo desse estudo é traçar o perfil sociodemográfico e socioeconômico dos empregados (homens e mulheres) em cargos de liderança, no mercado de trabalho formal brasileiro, nos anos de 1995, 2005 e 2015. Isto porque, apesar de ser um tema atual e relevante, poucos estudos se debruçaram sobre essa questão. Para tanto, a principal fonte de dados é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os principais resultados mostram que, em 2015, no Brasil, os cargos de liderança ainda permanecem expressivamente ocupados por homens (63,47), mas a participação das mulheres, em termos absolutos, aumentou mais que o dobro entre 2005 a 2015. Merece destaque que elas auferem menores salários quando comparado aos homens, mesmo exercendo a mesma atividade. Ademais, foi possível constatar que para as mulheres a situação piorou drasticamente no decorrer do tempo, principalmente no tocante aos rendimentos.

Palavras-chave: Brasil; Líderes; Mercado de Trabalho.

Introdução:

A evolução feminina no mercado de trabalho representa um marco histórico na sociedade mundial e brasileira. As mulheres contemporâneas são o elo de ruptura entre o passado, presente e futuro. Além de assumirem o papel de mãe/esposa/dona de casa, também lutam para conquistar o seu empoderamento profissional e social (MOREIRA; ROCKENBACH, 2014).

As constantes transformações do mercado cada vez mais competitivo, seletivo e dinâmico, têm sido o grande cerne dessas alterações no perfil, papel e expectativas da mulher. Busca-se por profissionais proativos, versáteis, com espírito de equipe, competência e capacidade de adaptação que faça a diferença na gestão de pessoas e negócios. Neste contexto, chama atenção o recente

aumento no número de mulheres em cargos de liderança no mundo e no Brasil (TONANI, 2011). Nesse estudo conceitua-se como cargo de liderança, homens e mulheres, empregados como diretores e dirigentes de empresas e organizações.

Ainda persiste na sociedade estereótipos e/ou discriminação de gênero que penalizam as relações sociais, econômicas e as perspectivas de ascensão profissional das mulheres. Dado que a possibilidade de contratar mulheres para cargos de executivas e/ou líderes é mais escasso. Ademais, elas enfrentam diversos dilemas: família e carreira, síndrome da supermulher e medo de fracassar. Na maioria dos casos possuem dupla jornada de trabalho, pois não são isentas das tarefas do lar. Também enfrentam a invisibilidade e consternação mesmo em bons empregos. O fato é que esses paradigmas constituem poderosas barreiras para a inserção e ascensão das mulheres no mercado de trabalho e, principalmente, no mundo dos negócios (MENDA, 2004; PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005; SOUZA, 2014).

Diante do recorrido, procura-se saber quem são os trabalhadores (homens e mulheres) líderes no mercado de trabalho formal brasileiro? Esse trabalho justifica-se por ampliar e atualizar os estudos sobre essa temática em um ambiente culturalmente masculino, carregado de relações sociais. Ademais, observa-se que o momento é oportuno para tal estudo, haja vista que, diariamente, as mulheres conquistam espaço na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro.

Sendo assim, o objetivo deste estudo é traçar o perfil sociodemográfico e socioeconômico dos trabalhadores (homens e mulheres) em cargos de liderança no mercado de trabalho formal brasileiro, nos anos de 1995, 2005 e 2015.

Metodologia:

A principal fonte de informações são os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Quanto ao recorte temporal do estudo, os anos são 1995, 2005 e 2015, ano de publicação mais atual da RAIS. A intenção é analisar a dinâmica recente (vinte anos) do mercado de trabalho formal, procurando verificar se houve melhora ou piora nas vagas ocupadas por ambos os sexos.

No tocante ao recorte geográfico, a análise é para o Brasil, dado que se tem como objetivo ampliar o conhecimento a respeito da inserção e evolução da mulher em cargos de liderança, ao longo dos últimos vinte anos (entre 1995 a 2015).

Conceitos

Os conceitos adotados nesse trabalho seguem as definições que constam na documentação da RAIS (2011, p. 32-37).

Trabalhadores formais: qualquer ocupação trabalhista, manual ou intelectual, com benefícios e carteira profissional assinada. Trata-se de trabalho fornecido por uma empresa, com todos os direitos legais garantidos. O papel ocupado ou a função que a pessoa desempenha em alguma atividade econômica lhe confere uma remuneração.

Remuneração (ou rendimento): paga ou não, importa a competência mensal, que dá ao empregado o direito de recebê-la, independentemente do momento em que se tenham repassado ao empregado tais valores.

Variáveis

Líderes: Diretores de empresas, dirigentes de empresas e organizações.

Sexo: Masculino e Feminino.

Faixa etária: Até 17 anos, de 18 a 24 anos, de 25 a 29 anos, de 30 a 39 anos, de 40 a 49 anos, de 50 a 64 anos e 65 anos ou mais.

Nível de instrução: Sem Instrução até Fundamental Incompleto, Fundamental Completo até Médio Incompleto, Médio Completo até Superior Incompleto e Superior Completo.

Rendimento em salário mínimo: Até 1 salário, 1 a 2 salários mínimos, 2 a 3 salários mínimos, 3 a 5 salários mínimos, 5 a 10 salários mínimos, 10 a 20 salários mínimos e mais de 20 salários mínimos.

Resultados e Discussão:

Com relação as características dos trabalhadores líderes inseridos no mercado de trabalho formal brasileiro, a Tabela 1 mostra que em 1995 havia 156.466 mil líderes, sendo

que desse total, 104.847 (67,01%) são do sexo masculino e 52.619 (32,99%) do feminino. Em 2005, o número de postos de trabalho para a categoria reduz significativamente para 74.702 mil, dos quais 52.291 (70%) são homens e 22.411 (30%) mulheres. Já em 2015, o total de líderes eleva-se para 129.647 mil (mas com valor inferior a 1995), desses 82.287 (63,47%) são do sexo masculino e 47.360 (36,53%) do feminino.

Tabela 1 - Trabalhadores líderes, segundo o sexo – Brasil - 1995/2005/2015

Sexo	1995		2005		2015	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)	Abs.	(%)
Masculino	104.847	67,01	52.291	70,00	82.287	63,47
Feminino	51.619	32,99	22.411	30,00	47.360	36,53
Total	156.466	100,00	74.702	100,00	129.647	100,00

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

Contata-se que as mulheres ainda são minoria no cargo de líderes, apesar do ligeiro aumento na sua participação relativa. Este resultado reflete preconceito ou questão de gênero, dado que as mesmas são colocadas constantemente a prova, ao ser questionada a sua competência e, notadamente, a sua capacidade de comandar/liderar.

Além disso, as carreiras femininas são interrompidas pela maternidade, cuidados com a família, dupla jornada de trabalho e falta de oportunidades, barreiras estas que impendem a ascensão e/ou maior representatividade em cargos de liderança (TONANI, 2011; KANAN, 2010).

Quanto a idade, os dados extraídos revelam que a maioria dos líderes do sexo masculino, em 1995, tinha entre 40 a 49 anos (35,24%). Em 2005, 33,74% tinham a mesma faixa etária e, em 2015, 30,97% tinha de 50 a 64 anos. Com relação as mulheres líderes, nos três momentos estudados (1995, 2005 e 2015), elas se concentram na faixa etária de 30 a 39 anos (Tabela 2).

Tabela 2 - Trabalhadores líderes, segundo faixa etária – Brasil - 1995/2005/2015 (%)

Faixa etária	Homem			Mulher		
	1995	2005	2015	1995	2005	2015
Até 17	1,98	0,09	0,03	2,61	0,12	0,05
18 a 24	4,46	3,52	2,53	3,72	6,89	4,61
25 a 29	11,25	6,98	5,79	9,03	11,78	9,81
30 a 39	32,82	23,49	24,92	41,08	31,22	31,47
40 a 49	35,24	33,74	30,65	37,90	31,11	29,63
50 a 64	11,74	28,35	30,97	4,94	17,14	22,32
65 ou mais	2,10	3,83	5,10	0,60	1,76	2,12
Ignorado	0,41	0,01	0,00	0,13	0,00	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

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

Isso decore da busca do mercado por

profissionais mais dinâmicos, com capacidade de adaptação, inovação, empatia, agilidade na tomada de decisões, proativos, que gere novas ideias e comande a equipe através de parcerias. Nesse sentido, as mulheres apresentam um novo estilo de liderança, nessa faixa etária elas são bem mais qualificadas (TONANI, 2011).

Considerando o nível de instrução dos líderes no mercado de trabalho formal brasileiro, os resultados da Tabela 3 mostram que, em 1995, a maioria de homens (57,56%) e de mulheres (68,66%) tinham somente o ensino fundamental completo até o médio incompleto. Com relação ao ano de 2005, constata-se expressiva melhora no nível de instrução, para ambos os sexos, que passam a ser grande maioria no ensino superior completo, eles representando 58,06% e elas 48,86%. Já no ano de 2015, os homens são 60,67% dos ocupados na categoria com esse nível educacional contra 53,48% das mulheres.

Tabela 3 - Trabalhadores líderes, segundo nível de instrução – Brasil - 1995/2005/2015 (%)

Nível de instrução	Homem			Mulher		
	1995	2005	2015	1995	2005	2015
Sem Inst. até F. I.	2,33	5,18	2,75	1,42	4,73	1,64
F. C. até M. Inc.	57,56	8,75	5,87	68,66	8,11	5,56
Méd. C. até Sup. I.	6,72	28,00	30,71	4,84	38,30	39,32
Superior C.	32,92	58,06	60,67	24,83	48,86	53,48
Ignorado	0,47	0,00	0,00	0,25	0,00	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

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

As responsabilidades das mulheres com as tarefas da casa, família e maternidade, são determinantes para explicar a baixa representatividade delas. Muitas das mulheres com ensino superior completo podem ter optado pela inatividade temporária, para dedicar-se a continuidade dos estudos ou criação dos filhos e/ou ainda parte delas encontram-se em situação de desemprego, afinal, como denotado, esse segmento demanda mais líderes do sexo masculino (LEONE; BALTAR, 2006; METZ, 2014).

No que concerne ao rendimento dos trabalhadores líderes, auferimos muitas respostas sobre a categoria em análise. Os dados extraídos mostram que as discriminações salariais e, portanto, de gênero predominam e penalizam as mulheres líderes no mercado de trabalho formal brasileiro. Em 1995, cerca de 51,67% dos homens auferiam mais de 20 salários mínimos, contra 41,48% das mulheres. Em 2005, 38,21% dos líderes do sexo masculino auferiam o mesmo rendimento (mais de 20 SM), enquanto elas arrefecem significativamente, passando a ser maioria na faixa de 5 a 10 salários (20,26%). No ano de

2015, eles permanecem sendo maioria (33,13%) na faixa de mais de 20 salários mínimos, apesar do arrefecimento em termos relativos, e elas se concentram (24,09%) na faixa de 1 a 2 salários mínimos. Notadamente, ao longo dos vinte anos em estudo, a situação da mulher no cargo de líder piorou drasticamente (Tabela 4).

Tabela 4 - Trabalhadores líderes, segundo rendimento em salário mínimo e escolaridade (Ensino Superior Completo) – Brasil - 1995/2005/2015 (%)

Rendimento	Homem			Mulher		
	1995	2005	2015	1995	2005	2015
Até 1 Salário	0,73	1,34	1,33	0,41	1,78	1,88
1 a 2 SM	4,28	2,76	4,33	12,88	7,38	11,00
2 a 3 SM	2,52	2,43	4,34	7,06	8,48	11,03
3 a 5 SM	13,63	4,92	7,72	29,04	13,90	18,99
5 a 10 SM	13,43	13,13	15,09	23,40	26,91	23,87
10 a 20 SM	13,38	14,64	13,87	12,34	15,86	11,31
Mais 20 SM	37,48	58,27	51,56	13,22	25,12	21,12
Ignorado	14,57	2,50	1,76	1,65	0,57	0,80
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

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

Paradoxalmente, ainda que décadas de lutas feministas por igualdade tenham transcorrido, é inegável que isto ainda não é uma realidade plena. Embora tais atos de discriminação salarial entre homens e mulheres sejam encobertos e negados nas entrelinhas dos grandes cargos executivos, é evidente a condição feminina 'inferior' em um mundo feito pelos homens para os homens (KANAN, 2010; LEONE; BALTAR, 2006).

Conclusões:

O estudo mostra que embora o segmento de ocupados em cargos de liderança esteja, lentamente, abrindo as portas para a nova mulher contemporânea, elas diariamente são testadas a provar sua competência. No mundo dos negócios - universo masculino - as mulheres também estão em desvantagem simplesmente porque são mulheres.

Nos cargos executivos, os atos discriminatórios também são encobertos, porque as mulheres sentem receio e/ou se auto protegem para não assumirem posição de "coitadas" e incapazes. Nesse sentido, é extremamente importante desnaturalizar a cultura sexista que estabelece o lugar da mulher no mercado de trabalho e na sociedade, para que elas possam conquistar o tão sonhado empoderamento profissional e pessoal, com justiça e igualdade de gênero.

Referências bibliográficas

KANAN, L. A. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Revista O&S. Salvador, v. 17, n.53, p. 243-257. 2010. Disponível em: <www.revistaoes.ufba.br>. Acesso em: 08/2016.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **R. bras. Est. Pop.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

MENDA, P. B. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina**. Dissertação (Mestre em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-graduação em Administração em Administração. Porto Alegre, 2004

METZ, E. S. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora Revista de divulgação científica**. V.19, n. 2, p. 169-178, 2014.

MOREIRA, L. C. Z.; ROCKENBACH, C. W. **Mulher Líder na contemporaneidade: um estudo das mulheres bancárias da Santa Rosa/RS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração). Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Rio Grande do Sul – UNIJUI. Santa Rosa – RS, 2014.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A. dos; BORGES, W. A mulher no mercado de trabalho. In II Jornada Internacional de Políticas Públicas. **Anais...** São Luís – MA, 2005.

RAIS- Relação Anual de Informações Sociais. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2010**. – Brasília: MTE, SPPE, DES, CGET, 2011. 60p

SOUZA, E. T. de. **Liderança feminina: a inserção do núcleo feminino na cooperativa do município de Turvo – SC**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração com habilitação no comércio exterior). Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma, 2014.

TONANI, A. V. Gestão feminina – um diferencial de liderança mito ou nova realidade. In VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. **Anais....** 2011.