

Mulheres graduadas em Administração no Brasil

Women graduated in business administration in Brazil

Mauro Kreuz*

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Erechim, RS, Brasil

Fauze Najib Mattar

Fundação Instituto de Administração (FIA), São Paulo, SP, Brasil

José Samuel de Miranda Mello Jr.

Universidade CEUMA, São Luiz, MA, Brasil

RESUMO

Este estudo retrata o perfil e as condições das Administradoras no Brasil. Compreende um grande e crescente número de mulheres formadas em Administração que merecem um melhor detalhamento de seu perfil, dos cargos que ocupam, do nível de remuneração e de outras informações relevantes comparadas aos Administradores. Os resultados foram obtidos pelo reprocessamento dos dados disponibilizados no site do Conselho Federal de Administração (CFA) no link da Pesquisa Nacional Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador (6a ed.) e do Tecnólogo (1a ed.). A pesquisa gerou uma amostra não probabilística de 17.119 bacharéis em Administração, sendo 11.372 homens e 5.474 mulheres. As mulheres são em maior número na população brasileira: em número de matrículas; em conclusões e em participação no ensino superior na População Economicamente Ativa (PEA). No entanto, são em menor número na PEA e têm menor participação no mercado de trabalho. No setor público, para os mesmos cargos e níveis não há diferenças salariais entre homens e mulheres, notadamente nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS). No setor privado, quando comparadas as funções mais relevantes ocupadas por Administradores e Administradoras, tem-se a predominância de Administradores e, quando comparadas as funções menos relevantes e em níveis inferiores de gestão, tem-se a predominância de Administradoras.

PALAVRAS-CHAVE: Administradoras; Mulheres na Administração; Perfil das Administradoras.

ABSTRACT

This study depicts the profile and conditions of women graduates in business administration in Brazil. There is a large and growing number of women graduates in business administration that deserve a more detailed your profile, the positions they hold, the level of remuneration and other relevant information compared to the men graduates in business administration. The results were obtained by reprocessing the data available on the Administration of Federal Council's website (CFA) on the link of the National Research Profile, Training, Performance and Administrator Job Opportunities (6a ed.) and Technologist (1a ed.). The survey generated a non-probabilistic sample of 17,119 graduates in business administration, with 11,372 men and 5,474 women. Women are more numerous in the Brazil population; in enrollment, in conclusions and participation in higher education and in the Economically Active Population (EAP). However, there are fewer in the labor force and have lower participation in the labor market. In the public sector, for the same positions and levels no salary differences between men and women, especially in positions of Direction and Higher Advisory (DAS). In the private sector, when compared most important functions held by men and women Administrators, there are the predominance of men, and when compared less relevant functions and lower levels of management, there are a predominance of women.

KEYWORDS: Women graduated in business; Women administrators; profile of women administrators.

Submissão: 04 julho 2017

Aprovação: 16 agosto 2017

*Mauro Kreuz

Doutor em Educação - Ciências Empresariais pela Universidad del Museo Social Argentino. Professor da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. Conselheiro Federal no CFA pelo Estado de São Paulo. Presidente do Conselho Consultivo da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD). (CEP 99709-510, Erechim, RS, Brasil).

E-mail: mkreuz@uol.com.br;

admkreuz@gmail.com

Endereço: Av. Sete de Setembro, 1621 - 99709-510, Erechim, RS, Brasil.

Fauze Najib Mattar

Livre Docente em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP). Coordenador de Projetos da Fundação Instituto de Administração (FIA).

E-mail: fauze@usp.br

José Samuel de Miranda Mello Jr.

Doutor em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/EBAPE). Professor Titular da Universidade CEUMA e Professor Adjunto da Universidade Estadual do Maranhão, São Luis, MA. Conselheiro Federal de Administração (CFA).

E-mail: admsamueljr@gmail.com;

admsamueljr@ceuma.br

1 INTRODUÇÃO

A perspectiva propositiva diante da mulher cresce a cada ano no Brasil e no mundo. O contraditório quanto à visão limitadora com que a mulher foi construída no imaginário dos homens se desmistifica com a constituição de uma civilização do conhecimento. O que antes era visto como um ente querido da família ou do lar transformou-se em uma mulher gigante em suas responsabilidades, independente do papel que prefere e delinea na sua essência provedora da humanidade. A predominância masculina tem sido desconstruída pelo apogeu da mulher em todas as áreas e segmentos no mercado de trabalho. Esse retrato da magnitude da mulher se acentua ainda mais quando se percebe que o papel que exercia outrora não foi desvirtuado, pois continua com seu fascínio e fortaleza na função familiar.

Já se passaram vários decênios desde que a mulher brasileira dedicava todo seu tempo e atenção para as atividades de cuidar da família e do lar. A emancipação feminina é um fato incontestável que ocorreu na segunda metade do século passado, mais precisamente nos anos de 1960. Antes desse período eram poucas as profissões a que as mulheres se dedicavam como: professoras, enfermeiras, auxiliares de enfermagem, secretárias, datilógrafas. No entanto, desde então, cresceu espetacularmente o número de mulheres que ingressaram em cursos superiores e passaram a exercer profissões antes exercidas exclusivamente por homens como: médicas, advogadas, psicólogas, economistas, administradoras, entre inúmeras outras. O número de mulheres em cursos superiores no Brasil cresceu tanto que, em 2012 se constituía maioria, tanto em matrículas (55,48%) quanto em concluintes (62,24%) conforme pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 - Número de matrículas e de concluintes em cursos de graduação presenciais, no Brasil, por sexo, em 2012

	Total Brasil	Masculino	%	Feminino	%
Matrículas	5.923.838	2.637.423	44,52	3.286.415	55,48
Concluintes	717.858	271.134	37,76	446.724	62,24

Fonte: Ministério da Educação (MEC) / Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP), 2012.

Levando-se em conta apenas os cursos de graduação em Administração, Direito e Ciências Contábeis, tradicionalmente frequentados quase que exclusivamente por homens, pode ser observado na Tabela 2 que, em 2012, a predominância do número de matrículas é de mulheres, sendo: em Administração 55,23%, em Direito 53,07% e, em Ciências Contábeis, 57,84, conforme mostra a Tabela 2.

Tabela 2 - Número de matrículas em cursos de graduação de Administração, Direito e Ciências Contábeis, por sexo, em 2012

Curso	Mulheres		Homens		Totais	
	Matrícula	%	Matrículas	%	Matrículas	%
Administração	460.149	55,23	372.893	44,77	833.042	100
Direito	391.272	53,07	345.999	46,92	737.271	100
Ciências contábeis	181.157	57,84	132.017	42,16	313.174	100
Totais dessas modalidades	1.032.578	54,85	850.909	45,20	1.882.487	100
Totais de todas as modalidades	3.286.415	55,48	2.637.423	44,52	5.923.838	100

Fonte: MEC / INEP, 2012.

Este artigo objetiva estudar e descrever a situação das Administradoras no Brasil. Compreende um grande e crescente número de profissionais em Administração que merecem um melhor detalhamento de seu perfil, dos cargos que ocupam, do seu nível de remuneração comparado aos Administradores e outras informações relevantes.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A mulher no mercado de trabalho brasileiro

A discussão quanto à participação da mulher no mercado de trabalho, retrata idiossincrasias próprias da sociedade brasileira, com elementos significativos do aumento incontestável de sua participação nas organizações, nas decisões de produção e leis que passaram a lhe valorizar como: a não discriminação do sexo, o direito à cidadania do voto e os direitos do trabalho na gravidez. Por outro lado, há descompassos quanto aos cargos ocupados e a insistência descabida de diferenças entre o homem e a mulher, sendo um fenômeno não restrito ao Brasil, pois abrange grande parte dos países, independente de seu poderio econômico ou do estágio de desenvolvimento.

Segundo dados da Relação Social de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego, entre 2006 e 2010, as mulheres predominaram nos empregos na administração pública, defesa e seguridade social. Em 2010, dos 8.813.762 empregados nessas três atividades, as mulheres predominavam com 5.191.072 (58,89%), com crescimento da participação, de 2006 para 2010, de 15,07%, enquanto a dos homens foi de 11,87%.

Em dezembro de 2010, o mercado formal de trabalho brasileiro contava com 43,3 milhões de empregos sendo 25,3 milhões (58,42%) ocupados por homens e 17,9 milhões (41,33%) por mulheres. Em dezembro de 2006, esse mercado era de 35,1 milhões, sendo que os homens ocupavam 20,8 milhões (59,25%) e as mulheres, 14,2 milhões (40,45%). Entre 2006 e 2010, a participação das mulheres nesse mercado cresceu de 40,45% para 41,33%.

Apesar de serem cada vez mais numerosas no mercado de trabalho do Brasil, as mulheres ainda estão em menor número na maioria das 99 atividades que fazem parte da Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Em 2010, em apenas nove delas, as mulheres ocupavam mais postos de trabalho que os homens; entre eles, a maioria compreende ocupações em setores em que o gênero feminino tradicionalmente predominou como: confecção, educação, alimentação, saúde, doméstico, organizações associativas e outras atividades de serviços pessoais.

Em 2006, nas áreas de publicidade e de pesquisa de mercado havia equilíbrio entre o número de mulheres (27.067) e de homens (27.327); já em 2010, dos 70.971 postos nessas atividades, as mulheres passaram a ocupar 36.787 e os homens, 34.184. As mulheres também aumentaram a participação em algumas áreas onde sempre houve a predominância de trabalhadores do sexo masculino, como a construção de edifícios. Em 2006, esse setor empregava 51.587 mulheres em todo o país (para um total de 630.410 homens); em 2010, o número subiu para 92.298 (para um total de 1.132.401 homens), com um crescimento significativo de 78,92% (Correio do Estado, 2011), mas mantendo sua participação em torno de 8%.

Alguns problemas relevantes relatados no mercado de trabalho para as mulheres são: a menor remuneração em cargos e posições equivalentes e a pequena proporcionalidade de mulheres em cargos diretivos ou executivos, tanto em empregos em instituições públicas quanto em empresas privadas, além da dificuldade de manutenção do emprego das mulheres que procriam.

2.2 Presença e remuneração feminina no setor privado

A Tabela 3 aponta a relação entre o salário médio das mulheres sobre o salário médio dos homens em diversos subsetores de atividade econômica para três níveis de escolaridade. Pode-se perceber nitidamente que, em todos os subsetores, os salários médios das mulheres são inferiores aos dos homens, mas que essa diferença cresce no nível de escolaridade de 12 ou mais anos de estudo. Nos níveis até 11 anos de estudo a média geral do salário das mulheres é, em torno de, 80% do salário médio dos homens, já no nível de 12 anos ou mais de estudo, essa média passa a ser de 66% do salário dos homens, indicando que as diferenças salariais entre mulheres e homens se acentuam conforme cresce o nível de escolaridade.

Tabela 3 - Salário médio das mulheres sobre o salário médio dos homens admitidos com carteira assinada em subsetores de atividade econômica – Brasil – jan.-dez. 2010 (em %)

Subsetores	Anos de estudo (%)		
	Até 8 anos	Entre 9 e 11	12 ou mais
Extrativo mineral	76,7	78,1	64,0
Indústria de transformação	85,4	79,0	67,1
Indústria de produtos minerais não metálicos	91,2	90,5	63,6
Indústria metalúrgica	77,8	79,7	66,7
Indústria mecânica	71,0	75,1	64,5
Indústria de material elétrico e comunicações	84,7	84,9	61,4
Indústria têxtil, vestuário, artefatos e tecidos	91,5	90,5	69,4
Indústria de calçados	89,1	85,9	66,1
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	95,0	85,1	68,5
Serviços industriais utilidade pública	85,3	84,2	72,9
Construção civil	79,6	86,3	66,0
Comércio	87,2	89,5	71,5
Comércio varejista	87,4	90,6	78,5
Comércio atacadista	87,8	89,8	70,0
Serviços	76,6	81,7	69,4
Instituições de crédito, seguros e capitalização	73,9	83,1	67,6
Serviços comerciais e administrativos de imóveis, valores imobiliários, serviço técnico	77,5	79,7	65,1
Serviços de transportes e comunicações	71,9	80,7	72,7
Serviços de alojamento, alimentação, reparação e manutenção	83,3	83,9	81,2
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	87,6	90,5	72,2
Serviços do ensino	87,7	83,5	83,3
Administração pública direta e autárquica	88,2	87,8	68,6
Agropecuária	88,6	82,0	61,4
Total	80,9	81,0	66,1
Média	80,2	80,9	66,4

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2012.

Pelos dados da Tabela 3, embora as mulheres tenham tido grande acesso ao mercado de trabalho, não obtiveram igualdade de gênero quando se observa os níveis salariais. Nesse sentido, conclui-se que, no Brasil, os níveis salariais das mulheres estão frontalmente contra a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres ou Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW) que, no seu art. 11d, prescreve:

Os Estados signatários deverão tomar medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no campo do emprego com o objetivo de assegurar, baseado na igualdade de homens e mulheres, os mesmos direitos, em especial o item d:

“O direito de igual remuneração, incluindo benefícios e o mesmo tratamento em relação ao trabalho de igual valor, assim como à igualdade e tratamento na avaliação da qualidade do trabalho.”

Ainda no âmbito das empresas privadas, pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos em 2001 e 2010, com uma amostra na pesquisa de 2010 de 623.960 funcionários das 500 maiores empresas do Brasil, sendo 421.068 homens e 202.892 mulheres, apontou os resultados apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 - Composição funcional das 500 maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo, 2001 e 2010 (em %)

Nível funcional	Pesquisa de 2001		Pesquisa de 2010	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Executivo	94,0	6,0	86,3	13,7
Gerência	82,0	18,0	77,9	22,1
Supervisão	72,0	28,0	73,2	26,8
Quadro funcional	65,0	35,0	66,9	33,1

Fonte: Instituto Ethos, 2010.

Esse resultado mostra que ainda é grande a desigualdade entre homens e mulheres nas maiores empresas do Brasil em termos de posições funcionais ocupadas. A presença feminina no quadro funcional dessas empresas que, em 2001, era de 35,0%, caiu para 33,1% na pesquisa de 2010. Observa-se também que, à medida que se sobe no nível funcional, diminui a presença feminina. No nível supervisão as mulheres eram 26,8% em 2010, com decréscimo em relação a 2001 (28%); no nível gerencial a presença feminina foi de 22,1% em 2010, mostrando crescimento em relação à pesquisa de 2001 (18,0%) e, no nível executivo, a presença feminina foi de 13,7% em 2010, indicando expressivo crescimento de mais de 100% em relação à pesquisa de 2001 (6,0%), o que mostra uma crescente presença feminina nos níveis executivos e gerenciais das empresas. No entanto, a desigualdade fica mais evidente, ao menos nessas 500 maiores empresas do Brasil, quando esses números são comparados com determinados parâmetros da População Economicamente Ativa (PEA), conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5 - Dados da PEA e a desigualdade na composição funcional, por gênero, nas 500 maiores empresas do Brasil (em %)

Itens	Gênero (%)	
	Homens	Mulheres
População brasileira	49,0	51,0
Matrículas no ensino superior (em 2012)	44,5	55,5
Nível superior completo na população de ocupados com 25 anos ou mais (IBGE, 2010)	40,4	59,6
População Economicamente Ativa (IBGE, 2010) (10 anos ou mais)	63,3	43,9
Taxa de participação no mercado de trabalho da PEA por gênero (PEA, 2010)	66,5	49,0
Gênero nas 500 maiores empresas do Brasil (2010)	66,9	33,1

Fontes: IBGE, 2010; PEA, 2012; MEC/ INEP, 2012.

Ou seja, as mulheres são em maior número na população brasileira, têm maior número de matrículas no ensino superior e maior número com nível superior na população de ocupados com 25 anos ou mais. No entanto, são em menor número na PEA, têm menor participação no mercado de trabalho da PEA por gênero e, entre as 500 maiores empresas do Brasil em 2010, tiveram apenas 1/3 de participação nos empregos.

2.3 Presença e remuneração feminina no setor público

No setor público, para um mesmo cargo e mesmo nível não há diferenças salariais entre homens e mulheres, notadamente nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (os denominados DAS¹) em que os salários são determinados para os níveis (que variam de DAS 1, o menor nível, a DAS 6, o maior nível) independentemente do gênero de quem o ocupa. No entanto, as diferenças entre gêneros ficam evidentes na redução da participação feminina à medida que se sobe na hierarquia dos cargos, conforme pode ser observado na Tabela 6.

Tabela 6 - Ocupação de DAS na administração pública federal, no período de 2001 a 2011, por gênero (em %)

Ano	Nível de DAS											
	DAS 1		DAS 1		DAS 1		DAS 1		DAS 1		DAS 1	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2001	49,3	50,7	42,1	57,9	40,9	59,1	33,3	66,7	21,0	79,0	14,6	85,4
2002	50,2	49,8	43,3	56,7	40,6	59,4	35,8	64,2	23,1	76,9	18,3	81,7
2003	46,9	53,1	45,7	54,3	42,1	57,9	36,5	63,5	21,7	78,3	19,3	80,7
2004	47,8	52,2	46,1	53,9	44,4	55,6	36,1	63,9	12,6	87,4	16,6	83,4
2005	47,4	52,6	46,7	53,3	45,7	54,3	36,7	63,3	22,6	77,4	14,5	85,5
2006	46,8	53,2	46,1	53,9	46,8	53,2	38,3	61,7	23,9	76,1	18,0	82,2
2007	45,5	54,5	46,0	54,0	46,0	54,0	38,2	61,8	23,1	76,9	20,0	80,0
2008	45,5	54,5	45,0	55,0	45,1	54,9	37,1	62,9	22,9	77,1	20,0	80,0
2009	45,3	54,7	45,4	54,6	45,5	54,5	37,4	62,6	23,7	76,3	20,9	79,1
2010	45,5	54,5	45,6	54,4	45,4	54,6	38,3	61,7	25,2	74,8	23,0	77,0
2011 (jun.)	44,9	55,1	45,7	54,3	45,7	54,3	37,2	62,8	27,2	72,8	23,0	77,0

Obs.: Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011 que são referentes a junho.

Fonte: IPEA, 2012.

A Tabela 6 mostra que, em todos os anos, a participação feminina decresce de DAS 1 para DAS 6. No entanto, de 2001 a 2011, a participação feminina cresceu do DAS 2 ao DAS 6, sendo que apenas no DAS 1 decresceu a participação. Percebe-se também, que houve avanço na última década na ocupação de DAS 5 e 6 por mulheres, passando, respectivamente, o DAS 5 de 21,0% para 27,2% e o DAS 6 de 14,6% para 23,0%. Já em relação à ocupação dos cargos DAS 1 a 3 há relativa paridade entre os sexos; no caso do DAS 4 há uma maior participação dos homens, mas não tão grande quanto as que se apresentam nos DAS superiores.

Os salários no setor público são mais elevados do que no setor privado, conforme mostra o Comunicado da Presidência do IPEA de 10/12/2009: “salários no setor público versus salários no setor privado no Brasil”, concluindo da seguinte forma as razões para este fato:

- Dados de 2008 revelam uma diferença de salário médio de 56% a favor dos vencimentos no setor público (todas as esferas de governo); esta diferença era de 33% em 1998;
- A diferença de salário em favor do setor público se explica principalmente pelo fato de que, no setor público brasileiro, o perfil dos ocupados segundo o grau de instrução é muito melhor que no setor privado; portanto, o salário médio do setor público fica acima do salário médio do setor privado, pois este concentra uma parcela muito grande de empregados com apenas o ensino fundamental incompleto (27,7% em 2008) e mais 17,8% com apenas até o fundamental completo – justamente os graus de instrução aos quais se relacionam os salários mais baixos;
- Por outro lado, o setor público reúne cerca de apenas 22% de pessoas até o fundamental completo, enquanto cerca de um terço de seus integrantes tem nível superior completo (no setor privado, em 2008, apenas 11,4% de seus integrantes tinham nível superior);
- Tomando-se as diferenças de salários entre setor público e setor privado para cada grau de instrução, percebe-se que, em 2008, o salário médio do setor público superava em 27% o salário médio do setor privado para os empregados com ensino médio completo e superava em 8% o salário médio do setor privado para os empregados com ensino fundamental completo;
- Entre os empregados com nível superior, o salário médio do setor público superava o do setor privado em apenas 7%, em 2008 (sempre considerando o universo delimitado pela metodologia desta pesquisa, ou seja, somente assalariados, somente pessoas com idade entre 25 e 59 anos e apenas os que contribuíam para a previdência);

- f) A diferença de salário de 56% em favor do salário médio do setor público com relação ao do setor privado se explica especialmente por causa da já aludida diferença de perfil da mão de obra segundo o grau de instrução;
- g) A diferença de salário em favor do setor público, no Brasil, não se diferencia da dos demais países de forma muito destacada;
- h) A comparação internacional também mostra que, no que se refere aos trabalhadores de menor grau de instrução, a diferença em favor do setor público tende a ser maior que nos casos de trabalhadores com maior grau de instrução; em países de menor grau de desenvolvimento, essa distinção é ainda mais pronunciada, conforme mostra a tabela em que se compara o México a países desenvolvidos; de todo modo, também levando em conta essa particularidade, o caso brasileiro não difere substancialmente de outros países;
- i) O peso do gasto do governo central com o seu funcionalismo no total de gastos do governo federal, no Brasil, não difere de forma significativa do padrão internacional;
- j) Entre 1998 e 2008, o salário médio do setor público no Brasil cresceu mais, em média, que o salário médio do setor privado;
- k) O aumento do salário médio do setor público se deve, em boa medida, ao aumento do número de contratações de profissionais de nível superior, em concursos recentes, conforme o IPEA demonstrou em estudo recente sobre o tema. (Comunicado da Presidência nº 19 - Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução, recuperado do sítio do Instituto na internet www.ipea.gov.br).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada pelo CFA, da qual foram colhidas as informações e dados para a elaboração deste artigo, foi do tipo censitária, ou seja, todos os componentes da população de pesquisa foram convidados ou tiveram oportunidade de respondê-la. No entanto, a amostra resultante não foi probabilística, o que impede que os resultados sejam inferidos para a população assumindo determinado valor para o erro amostral a um definido nível de confiabilidade. O esquema metodológico completo da pesquisa realizada está na Figura 1. Os resultados apresentados neste artigo referem-se aos obtidos na 2ª Etapa dessa pesquisa, a etapa referente à pesquisa quantitativa. Todas as fases da pesquisa foram realizadas no período de abril a novembro de 2015.

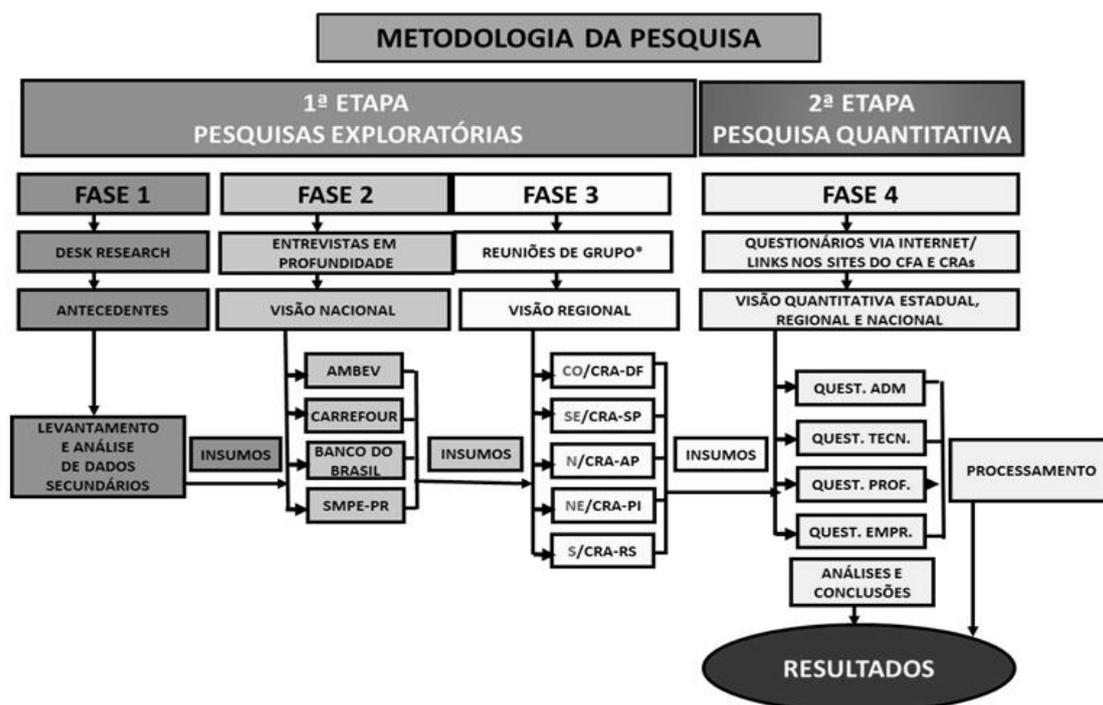


Figura 1 - Esquema metodológico da pesquisa

Os questionários utilizados na pesquisa de 2015 foram elaborados de forma a manter coerência com os questionários das pesquisas CFA anteriores (1994, 1998, 2003, 2006 e 2011) para possibilitar comparações e manter séries históricas. No entanto, algumas alterações foram necessárias em função de inclusões e exclusões de assuntos e opções de respostas para várias perguntas. Dessa forma, os questionários utilizados na pesquisa de 2015 foram semelhantes aos da pesquisa anterior, porém com avanços tecnológicos e inclusão de novas questões advindas da etapa qualitativa da pesquisa e exclusões de questões que deixaram de ser relevantes. Esses questionários foram devidamente discutidos e aprovados pelo CFA. Antes de serem aplicados, foram realizados 117 pré-testes e todos os erros, dúvidas, dificuldades de compreensão, ausências de opções de respostas etc., foram devidamente corrigidos antes do início da coleta de dados.

Tamanho da amostra, nível de confiabilidade e erro amostral - Considerando a população estudada de Administradores como infinita, tendo em vista seu tamanho (2 milhões de bacharéis e 227.505 registrados nos Conselhos Regionais de Administração (CRAs)) e, caso os questionários processados tivessem sido obtidos de forma probabilística (o que não ocorreu na pesquisa), os erros amostrais que poderiam estar contidos nesta pesquisa, aos níveis de confiabilidade de 95% e 99,7%, seriam os seguintes:

n = tamanho da amostra	e = erro amostral máximo para + ou - ao nível de confiabilidade de 95% $e_{95\%} = 2\sqrt{PQ/n}$
17.124	$e_{95\%} = 2\sqrt{(50 \times 50)/17.124} = 2 \times 0,38209$ $e_{95\%} = 0,764\%$

A coleta de dados foi totalmente realizada através do *site* do CFA e apresentou os resultados da Tabela 7. O esquema da captação utilizado para o processamento de dados está na Figura 2.

Tabela 7 - Números da pesquisa

População/Segmento	E-mails			Questionários		
	Enviados	Inacessíveis	Acessíveis	Respondidos	Excluídos	Processados
Administradores	343.508	82.442	261.066	20.255	3.131	17.124

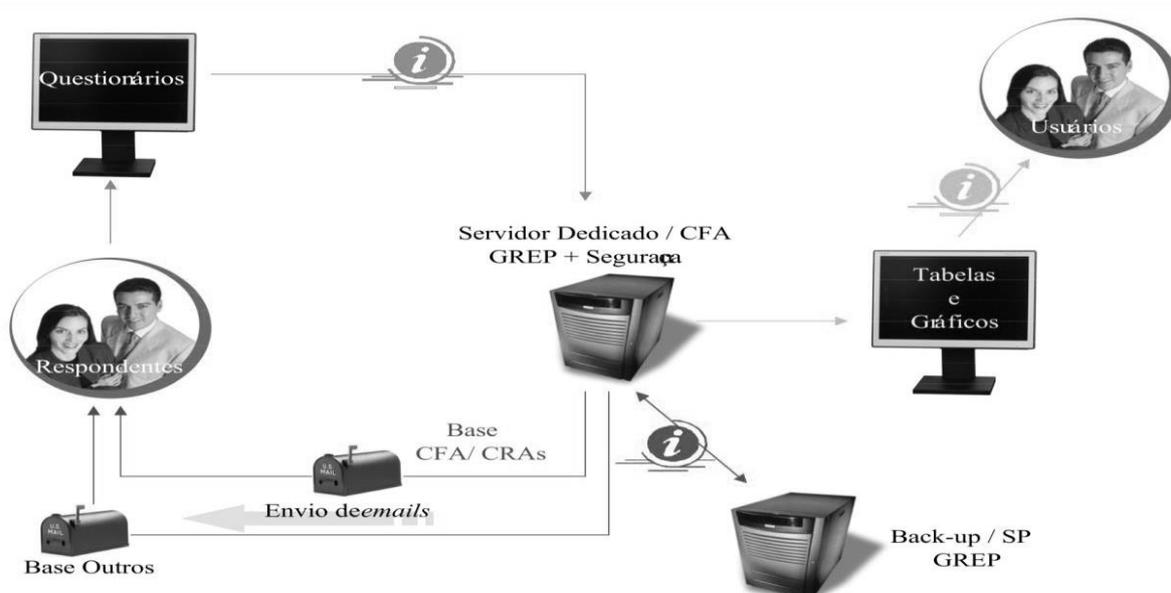


Figura 2 - Esquema da captação e processamento de dados

Os procedimentos de processamentos e análises realizados na Pesquisa CFA 2015 foram os seguintes:

- Processamento dos dados – O CFA mantém um banco de dados coletados nesta pesquisa. Qualquer pessoa pode acessar este banco de dados (desde que se cadastre no *site* do CFA: <http://pesquisa.cfa.org.br/grep>) e solicitar os processamentos e cruzamentos desejados para que o sistema responda rapidamente;
- Ponderações das respostas - Na pesquisa do CFA de 2015 (à semelhança da realizado em 2011) foram realizadas as ponderações das respostas de cada estado (UF) para compor os processamentos por região e para o Total Brasil. Como as amostras obtidas por estado (UF) foram desproporcionais aos tamanhos de suas respectivas populações de Administradores, no processamento das regiões e no processamento para o Total Brasil, os resultados de cada estado foram ponderados por pesos segundo a sua representatividade na composição do PIB do Brasil (PIB de 2012), conforme a seguinte fórmula (Mattar, 2014, p. 192-193):

$$P_n = A_n / a_n$$

Em que:

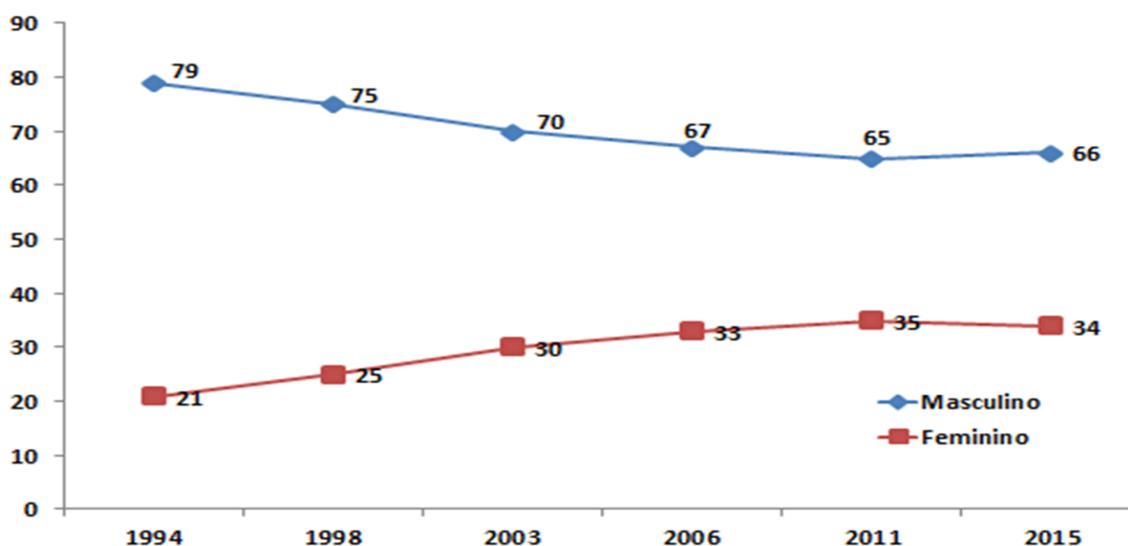
P_n = Peso a ser atribuído aos resultados do CRA para compor os resultados.

A_n = Proporção (ou %) do PIB do estado do CRA no PIB do Brasil de 2012.

a_n = Proporção (ou %) de respondentes do CRA na população de pesquisa do Brasil.

4 RESULTADOS

A seguir são apresentados os resultados obtidos com os processamentos realizados. A Figura 3 mostra a evolução da participação das mulheres na profissão de Administradora ao longo das seis pesquisas realizadas pelo CFA, de 1994 a 2015.



*Dados ponderados (Ver metodologia).

Figura 3 - Evolução da participação por gênero na profissão de Administrador de 1994 a 2015

Fonte: Mello et al., 2015.

Desde 1994 até 2011, a participação feminina na profissão veio crescendo, partindo da participação de 21% até atingir 35% na pesquisa de 2011, atingindo a estabilidade nessa participação que se repetiu na pesquisa de 2015 com 1% a menos. A tendência é de que essa participação permaneça nesse nível no futuro.

No entanto, ao serem analisadas as participações femininas por regiões do Brasil, na pesquisa de 2015, observa-se grande variação, conforme mostram os dados da Tabela 8.

Tabela 8 - Participação de Administradoras por regiões do Brasil em 2015 (em %)

Região	% Mulheres *
N	44
CO	38
S	30
NE	30
SE	34
Brasil	34

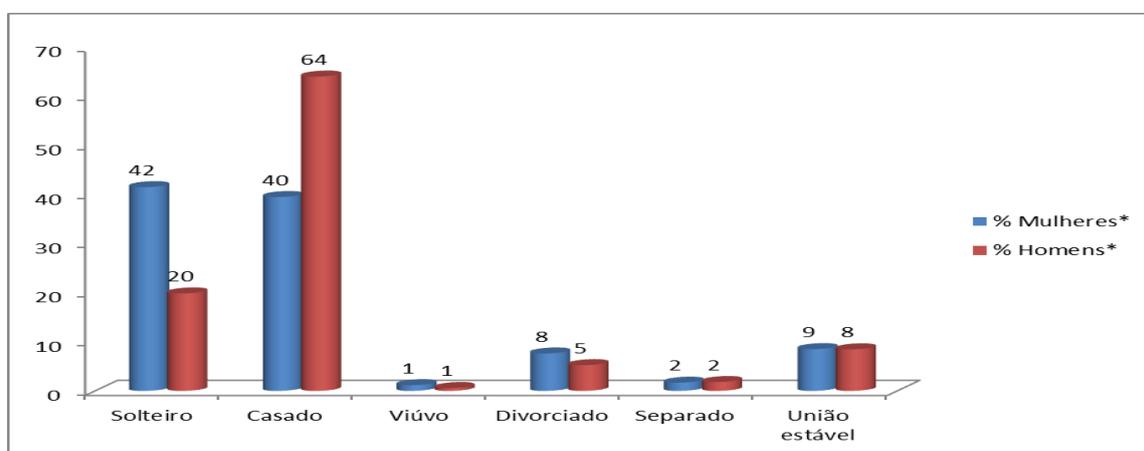
*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119² respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

A Tabela 8 indica uma igualdade de 30% das participações femininas nas regiões Sul e Nordeste; já no Sudeste a participação é de 34% e, nas regiões Norte e Centro-Oeste, é bem maior, respectivamente, 44% e 38%, cuja explicação não foi possível apurar com os dados disponíveis. Ressaltam-se no resultado, os valores iguais do Nordeste e Sul, mesmo com diferenças regionais significativas como na educação e economia. Também com relação à região Norte, com elevada participação, quando comparadas com as demais regiões, sendo uma região não desenvolvida e com bolsões de desigualdade social.

Na Figura 4 é comparado o estado civil dos Administradores por gênero. Observa-se que o percentual de Administradoras solteiras (42%) é mais que o dobro de Administradores (20%); e que o percentual de homens casados (64%) é maior que o de mulheres casadas (40%). Esses resultados podem estar associados ao entendimento da mulher na família, do seu senso de responsabilidade na função de mãe e esposa, assim como o imaginário do homem em descortinar esse papel diferenciado da mulher provedora da família.



*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Figura 4 - Estado civil de Administradores por gênero (em %)

Fonte: Mello et al., 2015.

Na Tabela 9 é analisado o número de dependentes por Administrador segundo o gênero. Tanto no caso de Administradoras quanto de Administradores predominam os que não têm dependentes, porém, o percentual de mulheres é quase o dobro do de homens nessa mesma condição. A média calculada de dependentes entre os Administradores (1,39) é o dobro da calculada entre as Administradoras. Esses resultados podem ser explicados pelos apresentados na Figura 4 em que a predominância foi de 42% de Administradoras solteiras contra 64% de Administradores casados.

Tabela 9 - Número de dependentes por gênero (em %)

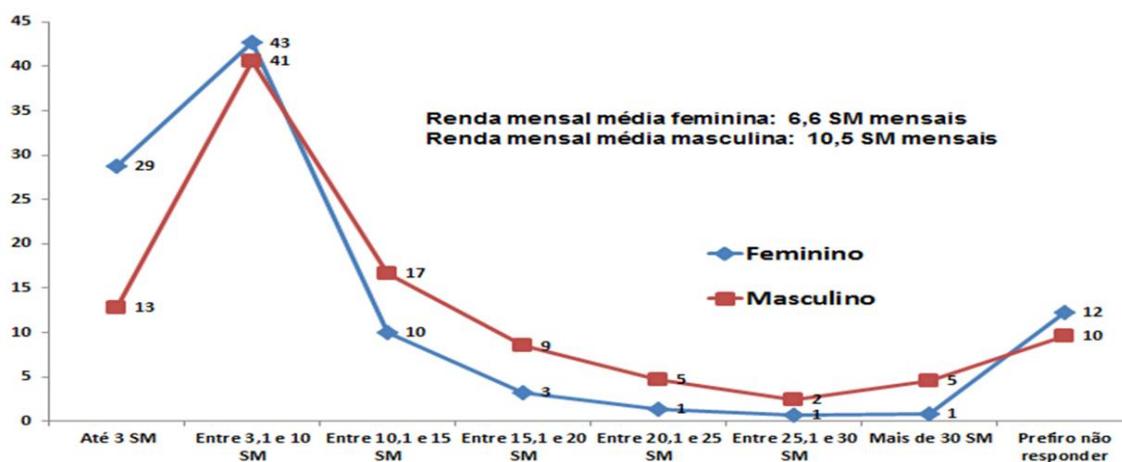
Nº de dependentes	% Mulheres*	% Homens*
Nenhum	57,2	30,6
1	24,3	26,0
2	14,5	23,8
3	3,4	14,8
4	0,4	3,5
5	0,2	0,9
6 ou mais	0,1	0,4
Total	100,0	100,0
Média calculada de dependentes	0,67	1,39

*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

O gráfico na Figura 5 compara as rendas individuais mensais em salários mínimos de Administradores por gênero.



*Dados ponderados (Ver metodologia).

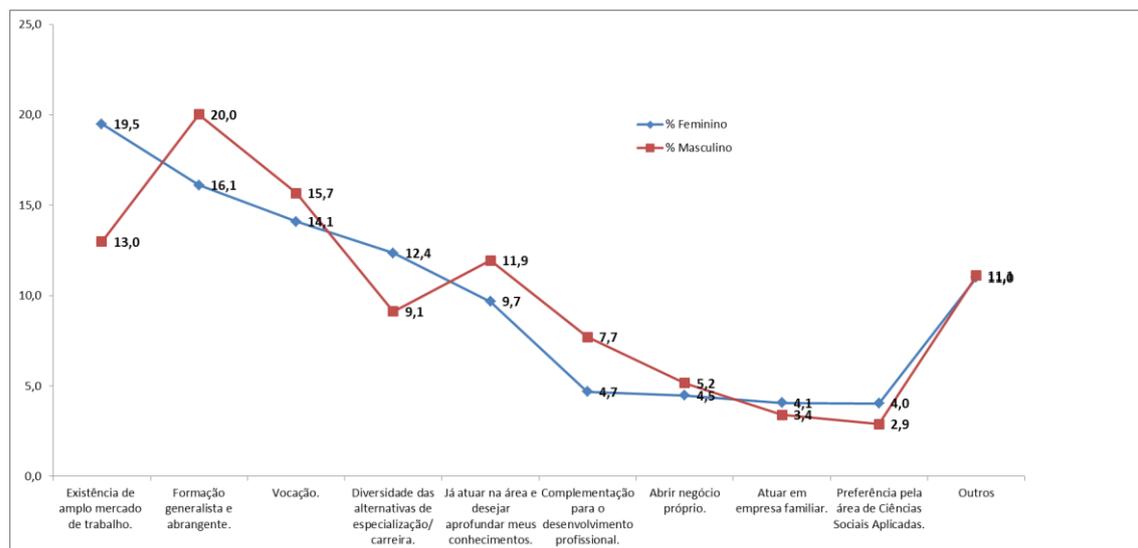
17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Figura 5 - Gênero X Renda individual (em %)

Fonte: Mello et al., 2015.

Excetuando-se as duas faixas de renda mais baixas (até 3 SM e entre 3,1 e 10 SM), as rendas dos Administradores são sempre superiores as das Administradoras, sendo a renda mensal média dos Administradores (10,5 SM mensais) 63% maior que a das Administradoras (6,6 SM mensais), muito semelhante ao que acontece com as mulheres entre os empregados, de forma geral no Brasil, com 12 ou mais anos de estudo, que foi de 66,4% do salário dos homens em 2010, conforme visto na Tabela 3 deste artigo. Esses resultados confirmam a falta de igualdade salarial entre mulheres e homens, enfatizando a discriminação com a mulher.

A principal razão da escolha do curso de Administração por gênero está detalhada na Figura 6, na qual podem ser observadas diferenças entre homens e mulheres. Entre os motivos apontados entre as mulheres, o principal foi a formação generalista e abrangente (20,0%) que, entre os homens, aparece em segundo lugar (16,1%). Já entre os homens, observa-se que o motivo principal foi a existência de amplo mercado de trabalho (20%) que, entre as mulheres, aparece apenas em terceiro lugar (13%); o segundo lugar entre as mulheres foi a vocação (15,7%) que, entre os homens, aparece em terceiro lugar (14,1%).



*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Resposta única (RU).

Figura 6 - Gênero X Razão da escolha do curso de Administração por gênero (em %)

Fonte: Mello et al., 2015.

Na Tabela 10 são apresentados os setores da economia em que é exercida a atividade principal por gênero. Os dados constantes desta tabela indicam que, na ocasião da pesquisa, 13% dos pesquisados estavam desempregados, sendo maior o percentual de mulheres desempregadas (15%) do que homens (12%). Dos pesquisados, 34% estavam no setor público, 53% no setor privado e 13% desempregados; das Administradoras, 37% estavam empregadas no setor público, enquanto 32% dos homens estavam nesta condição; por outro lado, 48% das mulheres estavam empregadas no setor privado, enquanto que 56% dos homens estavam nesta condição.

Tabela 10 - Gênero X Setor da economia em que exerce a atividade principal por gênero (em %)

Setor da economia em que trabalha	% Feminino*	% Masculino*	% Total
Setor Público.	37	32	34
Setor Privado.	48	56	53
Atualmente estou desempregado.	15	12	13
Total	100,0	100,0	100,0

*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

A Tabela 11 aponta o percentual de registro em Carteira Profissional, por gênero, para os empregados no setor privado.

Tabela 11 - Gênero X Registro em carteira profissional dos empregados no setor privado (em %)

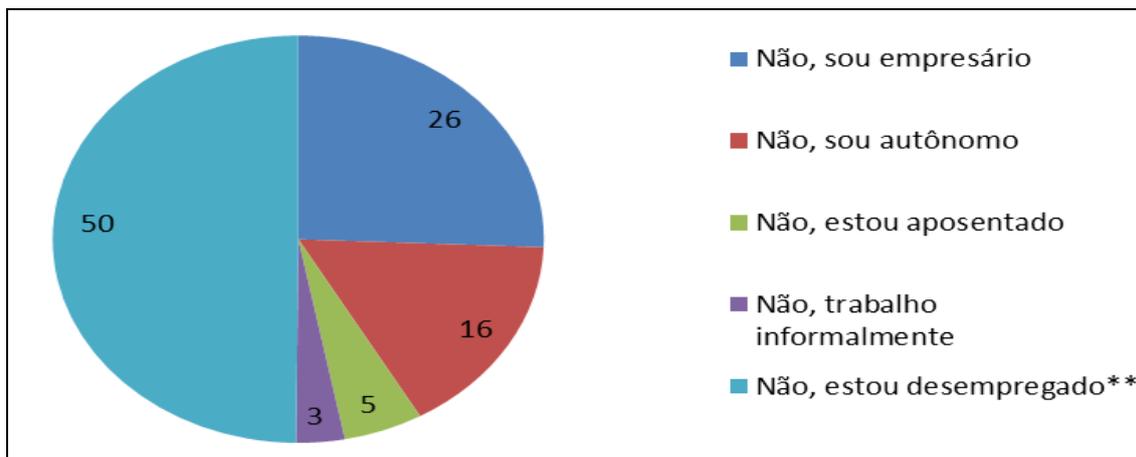
Registro em Carteira Profissional	Mulheres*	Homens*	Total
Sim	83	72	75
Não	17	28	25
Total	100	100	100

*Dados ponderados (Ver metodologia).

9.115 respondentes: 6.357 homens e 2.758 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

A Figura 7 apresenta os motivos para não ser registrado em Carteira Profissional no setor privado. Dos que não possuem registro, as principais razões alegadas foram estar desempregado (50%); ser empresário (26%) e ser autônomo (16%).



*Dados ponderados (Ver metodologia).
2.270 respondentes.

Figura 7 - Motivos para não ser registrado em carteira profissional no setor privado (em %)
Fonte: Mello et al., 2015.

Entre os pesquisados, 25% dos empregados no setor privado não tinham o registro em Carteira Profissional, sendo o percentual entre os homens (28%) 11 pontos percentuais a mais do que entre as mulheres (17%).

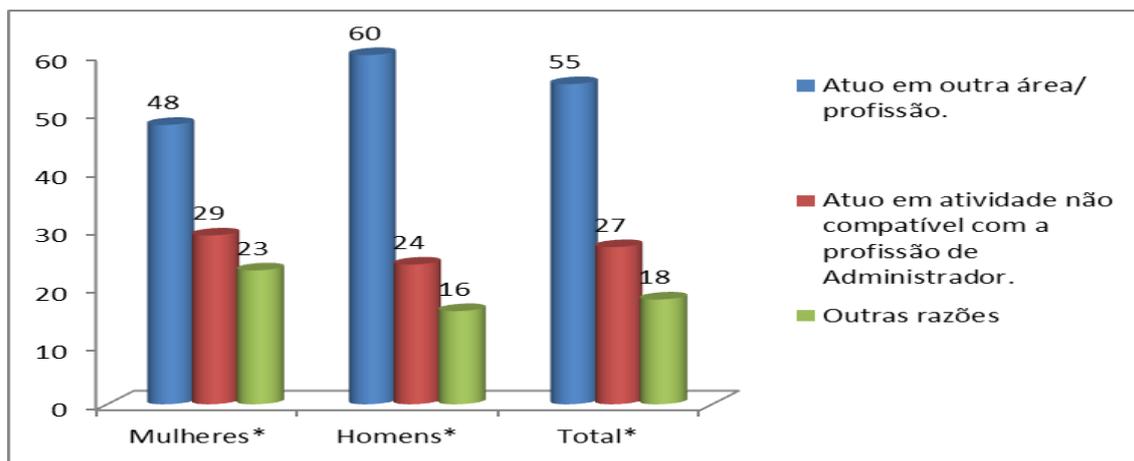
A Tabela 12 aponta a ocorrência de compatibilidade entre o registro na Carteira Profissional com a profissão de Administrador, por gênero, entre os que tinham registro em carteira no setor privado e, a Figura 8, as razões para a não compatibilidade.

Tabela 12 - Gênero X Registro na Carteira Profissional compatível com a profissão de Administrador (em %)

Registro na Carteira Profissional compatível com a profissão de Administrador	Mulheres*	Homens*	Total*
Sim	65	75	72
Não	35	25	28
Total	100	100	100

*Dados ponderados (Ver metodologia).
6.845 respondentes.
Fonte: Mello et al., 2015.

Observa-se, pelos dados da Tabela 12 que, 28% dos pesquisados considera não haver compatibilidade entre o registro na Carteira Profissional com a profissão de Administrador, sendo que a incidência de não compatibilidade é maior entre as mulheres (35%) do que entre os homens (25%).



*Dados ponderados (Ver metodologia).

Figura 8 - Razões alegadas para a não compatibilidade do registro na Carteira Profissional compatível com a profissão de Administrador (em %)

Fonte: Mello et al., 2015.

As razões alegadas entre os que consideram o registro não compatível foram: atuar em outra área/profissão (48% mulheres e 60% homens) e atuar em atividade não compatível com a profissão de Administrador (29% mulheres e 24% homens).

Na Tabela 13 estão os resultados das razões alegadas pelos 2.235 desempregados pesquisados por ocasião da coleta de dados, por gênero.

Tabela 13 - Gênero X Razões para estar desempregado por gênero (em %)

Razões para estar desempregado	Mulheres*	Homens*	Total*
O mercado de trabalho está em baixa.	23,4	24,4	24,0
Devido a minha idade elevada.	9,4	20,1	16,0
Não encontro vaga compatível com a minha formação.	10,0	11,7	11,1
Estudando para concurso público/Aguardo chamada de concurso público.	11,8	6,0	8,2
Devido à concorrência de outros profissionais.	8,2	7,0	7,5
Ainda não tenho experiência na área.	10,8	5,2	7,3
Necessito de melhor qualificação.	8,8	6,0	7,1
Há um excesso de oferta de Administradores no mercado.	5,8	5,4	5,5
Outras.	11,7	14,3	13,3
Percentual sobre respostas	100	100	100

*Dados ponderados (Ver metodologia).

2.234 respondentes: 1.365 homens e 869 mulheres; 3.527 respostas: 2.178 de homens desempregados e 1.349 de mulheres desempregadas.

Respostas múltiplas (RM).

Fonte: Mello et al., 2015.

As principais razões totais alegadas por estarem desempregados foram: mercado de trabalho está em baixa (24% das respostas), idade elevada (16%) e não encontra vaga compatível com a formação (11,1%), sendo que, para a razão idade elevada, o percentual entre os homens (20,1%) é mais do que o dobro do percentual entre as mulheres (9,4%). Entre as mulheres, merecem destaque as razões: estou estudando para concurso público/aguado chamada de concurso público (11,8%), ainda não tenho experiência na área (10,8%) e necessito de melhor qualificação (8,8%).

Os resultados do domínio de línguas estrangeiras por gênero estão na Tabela 14.

Tabela 14 - Gênero X Domínios de línguas estrangeiras (em %)

Idioma(s) que domina (fala, lê e escreve), além do Português	Mulheres*	Homens*	Total*
Inglês	42,1	43,8	42,6
Espanhol	19,0	21,8	20,6
Francês	2,8	2,7	2,7
Alemão	0,9	1,2	1,1
Italiano	2,0	2,5	2,3
Outros.	0,9	1,2	1,1
Nenhum	54,7	47,7	49,2
Percentual sobre respostas (múltiplas)	100,0	100,0	100,0

*Dados ponderados (Ver metodologia).

17.119 respondentes; 11.372 homens e 5.474 mulheres; 20.457 respostas: 13.758 de homens e 6.700 de mulheres.

Respostas múltiplas (RM).

Fonte: Mello et al., 2015.

As diferenças em relação ao domínio de línguas estrangeiras são desprezíveis entre gêneros dos pesquisados, sendo que a predominância é o domínio da língua inglesa (42,6%), seguida do espanhol (20,6%). No entanto, observa-se um percentual elevado de nenhum domínio de línguas estrangeiras (49,2%) sendo 47,7% entre os homens e 54,7% entre as mulheres. Registre-se haver 7 pontos percentuais a mais de mulheres sem dominar nenhum dos idiomas apresentados do que de homens (54,7% x 47,7%).

Na Tabela 15 está a comparação entre gêneros de Administradores em relação à conclusão de outros cursos de Graduação, Especialização, Mestrado etc. (além da Graduação em Administração), considerada importante para a carreira. Esta tabela aponta que, 65% dos homens e 60% das mulheres concluíam algum curso, com um percentual pouco maior de homens preocupados com o aprofundamento em outras áreas do saber e reciclagem de seus conhecimentos do que mulheres.

Tabela 15 - Outro programa concluído de Graduação, Especialização, Mestrado etc., além da Graduação em Administração, por gênero (em %)

Concluiu algum outro curso	Mulheres*	Homens*	Total*
Sim	60	65	63
Não	40	35	37
Total	100	100	100

*Dados ponderados (Ver metodologia);

17.119 respondentes: 11.372 homens e 5.474 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

Na Tabela 16 estão relacionados os programas concluídos de Graduação, Especialização, Mestrado etc. que os pesquisados consideram importantes para a sua carreira, por gênero. A Especialização (inclui MBA) figura como o Programa predominante que os respondentes consideram importante para a carreira (73,4%), tendo uma incidência maior entre as mulheres (76,5%). Os baixos percentuais atribuídos aos cursos de Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, tanto para homens quanto mulheres, podem ser resultantes da baixa oferta desses cursos no Brasil, com desequilíbrios regionais significativos notadamente na área de Ciências Sociais Aplicadas, onde se encontra a Administração.

Tabela 16 - Programas de Graduação, Especialização, Mestrado e outros concluídos considerados importantes para a carreira, por gênero (em %)

Programa	Mulheres*	Homens*	Total
Especialização (Inclui MBA)	76,5	71,9	73,4
Outra Graduação	9,5	12,6	11,6
Mestrado Acadêmico	5,1	5,6	5,4
Mestrado Profissional	4,7	4,3	4,4
Doutorado	3,1	3,9	3,7

Pós-Doutorado	0,7	1,0	0,9
Outro programa	0,5	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

*Dados ponderados (Ver metodologia).

10.860 respondentes: 7.408 homens e 3.451 mulheres.

Fonte: Mello et al., 2015.

Na Tabela 17 estão relacionados os programas que os respondentes pretendem realizar em seus projetos de formação acadêmica. Também nos projetos de formação acadêmica predominam os Programas de Especialização (inclui MBA) com 44% seguido de 16,9% de outro curso de Graduação e de 29,3% de Programas de Mestrado (sendo 16% de Mestrado Profissional e 13,3% Acadêmico). Observa-se que as mulheres predominam em projetarem participar de Programa de Especialização (inclui MBA) com 47,1%, enquanto os homens optaram com 42,2%.

Tabela 17 - Projeto de formação acadêmica por gênero (em %)

Projeto de formação acadêmica	Mulheres*	Homens*	Total*
Programa de Especialização (Inclui MBA)	47,1	42,2	44,0
Outro curso de Graduação	16,8	16,9	16,9
Programa de Mestrado Profissional	15,1	16,6	16,0
Programa de Mestrado Acadêmico	11,6	14,2	13,3
Programa de Doutorado	4,7	5,7	5,3
Programa de Pós-Doutorado	1,5	1,3	1,4
Outro projeto	3,2	3,2	3,2
Total	100,0	100,0	100,0

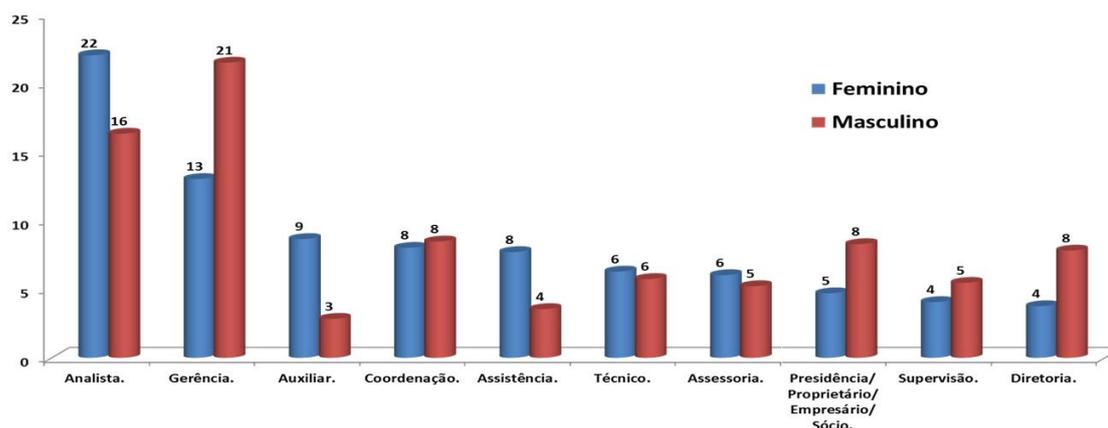
*Dados ponderados (Ver metodologia).

13.209 respondentes: 4.738 mulheres e 8.461 homens.

Resposta única (RU).

Fonte: Mello et al., 2015.

Conforme mostra a Figura 9, as principais funções exercidas pelas Administradoras são: analista (22%), gerência (13%), auxiliar (9%), coordenação e assistência (ambos com 8%). Já para os Administradores, as principais funções exercidas são as de: gerência (21%), analista (16%), coordenação, presidência/proprietário/empresário/sócio e diretoria (todos com 8%).



*Dados ponderados (Ver metodologia).

13.782 respondentes: 465 mulheres e 9.131 homens.

Figura 9 - Funções exercidas pelos Administradores, por gênero (em %)

Fonte: Mello et al., 2015.

Desta forma, com base na Figura 9, se forem comparadas as funções mais relevantes, tem-se a predominância de homens, conforme mostra a Tabela 18.

Tabela 18 - Comparativo de funções mais relevantes entre gêneros (em %)

Função	Mulheres	Homens
Gerência	13	21
Presidência/Proprietário/Empresário/Sócio	5	8
Diretoria	4	8
Supervisão	4	5

*Dados ponderados (Ver metodologia).

13.782 respondentes: 465 mulheres e 9.131 homens

Fonte: Mello et al., 2015.

E, se forem comparadas as funções menos relevantes e em níveis inferiores de gestão (com exceção da função de analista), tem-se a predominância de mulheres, conforme mostra a Tabela 19.

Tabela 19 - Comparativo de funções menos relevantes entre gêneros (em %)

Função	Mulheres	Homens
Analista	22	16
Auxiliar	9	3
Assistência	8	4
Secretária	3	1

*Dados ponderados (Ver metodologia).

13.782 respondentes: 465 mulheres e 9.131 homens.

Fonte: Mello et al., 2015.

No caso específico da função de analista, sendo uma denominação de cargos geralmente caracterizada nas organizações públicas, os resultados se coadunam com a maior participação das mulheres no setor público, conforme apontado na Tabela 10.

5 CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES

5.1 Conclusões

Dos pesquisados, 34% estavam empregados no setor público e 53% no setor privado; entre as mulheres, 37% estavam empregadas no setor público, enquanto 32% dos homens estavam nesta condição; por outro lado, 48% das mulheres estavam empregadas no setor privado, enquanto 56% dos homens estavam nesta condição. Na ocasião da pesquisa, 13% dos pesquisados declararam estar desempregados.

Entre os desempregados, as principais razões totais alegadas por estarem nessa condição foram: mercado de trabalho está em baixa (24% das respostas), idade elevada (16%) e não encontra vaga compatível com a formação (11,1%), sendo que, para a razão idade elevada, o percentual entre os homens (20,1%) é mais do que o dobro do percentual entre as mulheres (9,4%). Entre as mulheres merecem destaque as razões: estou estudando para concurso público/aguado chamada de concurso público (11,8%), ainda não tenho experiência na área (10,8%) e necessito de melhor qualificação (8,8%).

A participação feminina na profissão de Administrador cresceu de 1994 (21%) a 2011 (35%), tendo estabilizado a partir de então para a pesquisa de 2015 (34%). A tendência é de que permaneça neste patamar. No entanto, a participação feminina na profissão não é homogênea nas regiões do país; em 2015, nas regiões Sul, Nordeste e Sudeste foi de 30%; já nas regiões Norte e Centro-Oeste foi, respectivamente, 44% e 38%.

O percentual de Administradoras solteiras (42%) é mais que o dobro dos Administradores solteiros (20%) e o percentual de Administradores casados (64%) é 60% maior que o de Administradoras casadas (40%).

O percentual de Administradoras sem dependentes (57%) é quase o dobro de Administradores nessa mesma condição (30%). A média calculada de dependentes entre os Administradores (1,39) é o dobro da média calculada entre as Administradoras (0,67).

Excetuando-se as duas faixas de renda mais baixas (até 3 SM e entre 3,1 e 10 SM), as rendas dos Administradores são sempre superiores as das Administradoras, sendo a renda mensal média dos Administradores (10,5 SM mensais) 63% maior do que a das Administradoras (6,6 SM mensais), semelhante ao que acontece com as mulheres entre os empregados em geral no Brasil, com 12 ou mais anos de estudo, que foi de 66,4% do salário dos homens, em 2010. O que leva a concluir que a formação superior em Administração das mulheres não consegue evitar seus salários menores em relação aos homens com essa mesma formação. Diferentemente, no setor público, para um mesmo cargo e mesmo nível não há diferenças salariais entre homens e mulheres, notadamente nos cargos de direção e assessoramento superior (os denominados DAS), no entanto, as diferenças entre gêneros ficam evidentes na redução da participação feminina à medida que se sobe na hierarquia dos cargos.

Entre os motivos apontados entre as mulheres para a razão da escolha do curso de Administração, o principal foi a formação generalista e abrangente (20%) que, entre os homens, aparece em segundo lugar (16,1%). Observa-se que o principal motivo entre os homens foi a existência de amplo mercado de trabalho (20%) que, entre as mulheres, aparece apenas em terceiro lugar (13%); o segundo lugar entre as mulheres foi a vocação (15,7%) que, entre os homens, aparece em terceiro lugar (14,1%).

Entre os pesquisados atuando no setor privado, 25% informaram não ter o registro em Carteira Profissional, sendo o percentual entre os homens (28%), 11 pontos percentuais a mais do que entre as mulheres (17%). Dos que não possuem registro, as principais razões alegadas foram: estar desempregado (50%), ser empresário (26%) e ser autônomo (16%).

Preocupante 28% dos pesquisados considera não haver compatibilidade entre o registro na Carteira Profissional com a profissão de Administrador, sendo que a incidência de não compatibilidade é maior entre as mulheres (35%) do que entre os homens (25%). Os motivos alegados para a não compatibilidade do registro foram: atuar em outra área/profissão (48% mulheres e 60% homens) e atuar em atividade não compatível com a profissão de Administrador (29% mulheres e 24% homens).

As diferenças em relação ao domínio de línguas estrangeiras são desprezíveis entre os gêneros, no entanto, observa-se um percentual geral elevado de nenhum domínio de línguas estrangeiras (49,2%) sendo 47,7% entre os homens e 54,7% entre as mulheres.

Dos pesquisados, 65% dos homens e 60% das mulheres concluíam algum curso de Graduação, Especialização, Mestrado etc. (além da Graduação em Administração), com um percentual pouco maior de homens (65%) preocupados com o aprofundamento e(ou) reciclagem de seus conhecimentos do que mulheres (60%). Dos que concluíram a Especialização (inclui MBA), este programa figura como o mais importante cursado para a carreira para 73,4%, tendo uma incidência maior entre as mulheres (76,5%).

As principais funções exercidas pelas Administradoras são: analista (22%), gerência (13%), auxiliar (9%), coordenação e assistência (ambos com 8%). Já para os Administradores, as principais funções exercidas são as de: gerência (21%), analista (16%), coordenação, presidência/proprietário/empresário/sócio e diretoria (todos com 8%).

Pode-se concluir que os cargos mais relevantes, ou seja, os que evidenciam participação nas decisões estratégicas organizacionais, consequentemente com as maiores remunerações, são exercidos, predominantemente, por homens e que os cargos menos relevantes e em níveis inferiores, com conseqüente menores remunerações, são exercidos, predominantemente, por mulheres.

5.2 Limitações

Embora tenha sido realizada com abrangência nacional, esta pesquisa foi conduzida, por razões de conveniência de custo e rapidez, de forma não probabilística pela internet, o que não permite

calcular o valor do erro amostral (e sim apenas estimá-lo grosseiramente pelo número efetivo da amostra resultante em relação a população de pesquisados).

A amostra resultante foi baseada, principalmente, na população de bacharéis em Administração registrados nos CRAs (denominados de Administradores) do país, não abrangendo, dessa forma, o total da população de Bacharéis em Administração do país.

As análises apresentaram resultados descritivos sobre a situação das Administradoras no Brasil.

REFERÊNCIAS

Andrade, R. O. B. de, Abreu, J. A. R. de, Scaico, O., Fortuna, A. A. M., Freitas, A. de A., Jr., & Ferraz, S. F. (2006). *Pesquisa Nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador* (4a. ed.), Brasília: Conselho Federal de Administração (CFA).

Andrade, R. O. B. de, Scaico, O., Ferraz, S. F., & Salem, I. M. de M. (2003). *Pesquisa Nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador* (3a. ed.), Brasília: Conselho Federal de Administração (CFA).

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego. *Relatório entre 2006 e 2010*. Recuperado de http://www.seplag.pe.gov.br/c/publicador_repositorio_documento/get_file?p_l_id=40620&folderId=40632&name=DLFE-2442.pdf

Conselho Federal de Administração. (1994). *Pesquisa Nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador* (1a. ed.), Brasília: Conselho Federal de Administração (CFA).

Conselho Federal de Administração. (1998). *Pesquisa Nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador* (2a. ed.), Brasília: Conselho Federal de Administração (CFA).

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW), artigo 11d. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Correio do Estado. (2011). Recuperado de http://www.correiodoestado.com.br/noticias/cresce-participacao-da-mulher-na-administracao-publica_102000/

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo Demográfico*. Recuperado de <http://www.ibge.gov.br/home/>

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2009). *Comunicado da Presidência n. 19 - março - Emprego Público no Brasil: Comparação Internacional e Evolução*. Recuperado de http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1730

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2012). *Mulheres e homens em ocupação de DAS na Administração Pública Federal*. Relatório de pesquisa, pp. 13, 18, 19. Brasília. Recuperado de http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/120601_relatorio_mulhereshomens_das.pdf

Instituto Ethos. (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Relatório de pesquisa, 12.

Mattar, F. N. (2014). *Pesquisa de marketing: Metodologia, planejamento, execução e análise* (7a. ed. atualizada), 192-193. Rio de Janeiro: Elsevier.

Mello, S. L. de, Kreuz, M., Mattar, F. N., Fortuna, A. A. Mello, & Fortuna, R. C. B. (2015). *Pesquisa Nacional - Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador 6a. ed. e do Tecnólogo 1a. ed.* Brasília: Sistema CFA/CRAs.

Mello, S. L. de, Melo, J. S. de M. Jr., & Mattar, F. N. (2011). *Pesquisa Nacional - Perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do Administrador* (5a. ed.), Brasília: Sistema CFA/CRAs.

Ministério da Educação (MEC) /Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (INEP). (2012). *Censo de Educação Superior*. Recuperado de <http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinopse>

População Economicamente Ativa. (2012). Recuperado de http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3866/2/bmt52_estat01_populacaoativa.pdf

Relação Social de Informações Sociais. (s. d.). Recuperado de <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>.

¹ Os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) da administração pública federal são definidos pela Instrução Normativa MP/Seges nº 3, de 12/01/2010. Nela constam as descrições das classificações dos DAS 101.1 a 101.6 e 102.1 a 102.6. Os números 101 e 102 designam se o cargo é de Direção ou de Assessoramento e o número após o ponto, o nível do cargo (quanto maior o número, maior o nível do cargo e o salário).

² Eventuais diferenças na soma entre homens e mulheres são devido a ponderação dos dados.