



# CONHECER PARA FISCALIZAR

---

Participação feminina na gestão  
pública mineira

MARÇO 2025

---

Coordenadoria de Fiscalização Integrada e  
Inteligência em Orçamento e Políticas Públicas -  
CFIOP/SURICATO

*“Maria, Maria, é um dom, uma certa magia  
Uma força que nos alerta  
Uma mulher que merece viver e amar  
Como outra qualquer do planeta”*

*(Milton Nascimento)*

## 1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem apresentado avanços significativos ao longo das últimas décadas, embora ainda haja desafios a serem superados, especialmente no que se refere à ocupação de cargos de liderança na administração pública.

Historicamente, a presença feminina no mercado de trabalho era restrita a algumas poucas atividades, como o trabalho doméstico e o magistério. No entanto, a partir da segunda metade do século XX, com a crescente urbanização e industrialização do país, as mulheres passaram a ingressar em maior número no mercado de trabalho, ocupando postos em diversos setores da economia.

No âmbito da administração pública, a participação feminina também tem crescido gradualmente. Inicialmente, as mulheres ocupavam, em sua maioria, cargos de nível básico, como secretárias e telefonistas. Com o tempo, no entanto, elas passaram a ocupar cargos de nível médio e, mais recentemente, cargos de liderança, como chefias, diretorias e secretarias. Essa evolução, embora positiva, ainda é lenta e enfrenta obstáculos, como a discriminação de gênero e a falta de oportunidades de ascensão profissional.

Diante desse contexto, o presente relatório tem como objetivo principal analisar o cenário atual da participação feminina na gestão pública mineira, com foco na identificação de possíveis desigualdades, especialmente em cargos da alta gestão. Busca-se, dessa forma, obter um panorama acerca da presença das mulheres nos diversos níveis hierárquicos da administração pública do Estado de Minas Gerais e dos Municípios mineiros, avaliando se há disparidades de gênero em relação à ocupação de cargos de liderança e de tomada de decisão.

Para esse trabalho, foram extraídos no dia 29/01/2025 os dados autodeclarados pelos gestores constantes no Cadastro de Agentes Públicos do Estado e dos Municípios de Minas Gerais (CAPMG), da folha de pagamento de outubro de 2024<sup>1</sup> (pagamento mensal). Foram aplicados os filtros “sexo” (F, f, M, m), “rubrica” (salário, vencimento, soldo ou subsídio) e “cargos” (comissionado de recrutamento amplo, comissionado de recrutamento restrito e cargos de direção das empresas estatais e sociedades de economia mista).

Em complemento, registra-se que o “sexo” considerado na análise seguiu o leiaute do CAPMG (ano 2024), o qual apresenta este campo como sendo textual, trazendo como exemplos as letras “M” e “F”. Por esse motivo, os vínculos com opções diferentes de M e F não foram considerados nessa análise (0,09% do total de CPFs). Ainda, considerou-se como sendo um vínculo distinto a junção dos campos “CPF – Cargo – CNPJ da Entidade”, de modo que fosse incluída, na análise, aqueles casos nos quais uma mesma pessoa viesse a ocupar mais de um cargo, porém em diferentes órgãos.

Considerando a necessidade de tratamentos adicionais e específicos para contemplar os segmentos a seguir e, buscando a tempestividade da análise, não foram incluídos, neste primeiro estudo, dados dos Poderes Legislativo e Judiciário, dos Órgãos Autônomos e dos Consórcios.

Após a aplicação dos filtros, restou disponível para análise parcela representativa dos órgãos e entidades da administração pública. Cabe destacar que os números apresentados no quadro a seguir não correspondem ao total de órgãos e entidades existentes em cada segmento, uma vez que a aplicação dos filtros, somada com eventuais problemas de qualidade dos dados (autodeclarados pelos gestores),

<sup>1</sup> Competência mais recente, e com mais jurisdicionados adimplentes com a remessa, na data da extração.

resultaram na redução do número de registros disponíveis. Entre as limitações na qualidade de dados, pode-se mencionar a existência de dados incompletos/incorretos ou até mesmo inadimplência (não envio de dados ou envio intempestivo).

**Quadro 001** – Quantitativo de órgãos e entidades por esfera.

ESTADUAL		MUNICIPAL	
Tipo	Qtd.	Tipo	Qtd.
Entidade Estadual (sentido genérico) <sup>2</sup>	54	Prefeitura Municipal	809
		Autorquia (exceto RPPS)	114
		Regime Próprio de Prev. Social (RPPS)	104
		Fundação	39
Empresa Pública (não dependente)	2	Empresa Pública (não dependente)	4
Sociedade de Economia Mista (não dependente)	2	Sociedade de Economia Mista (dependente)	4
Empresa Pública (dependente)	1	Empresa Pública (dependente)	1

Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Destaca-se, ainda, que os dados apresentados neste relatório refletem fielmente o conteúdo transmitido nas remessas efetuadas pelos jurisdicionados e não contêm quaisquer juízos de valor expedidos por essa equipe de análise. Com isso, a classificação de cada órgão e entidade seguiu a mesma classificação que constava no CAPMG.

## 2. LEGISLAÇÃO E IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 (CRFB), em seu artigo 5º, estabelece o princípio da igualdade entre homens e mulheres, vedando qualquer forma de discriminação. Em complemento, o artigo 7º, inciso XXX, também da CRFB, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Com o passar dos anos, a legislação brasileira evoluiu, no sentido de garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho. Diversas leis foram editadas para regulamentar a igualdade de gênero em diferentes aspectos:

- Lei nº 14.611/2023 dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem a mesma função. Ademais, essa lei obriga empresas com mais de 100 funcionários a divulgarem Relatórios de Transparência Salarial e estabelece mecanismos para combater a discriminação salarial;
- Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que busca promover a inserção e a permanência de mulheres no mercado de trabalho por meio de medidas como a flexibilização de horários, o apoio a creches e à qualificação profissional.

Algumas decisões de tribunais superiores também foram importantes, como a Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que garante o direito à estabilidade provisória à gestante, desde a

<sup>2</sup> O termo "entidade estadual" reproduzido nesse item não corresponde ao conceito jurídico de entidade (Administração Indireta). Trata-se de um termo contido no leiaute do SICOM, com significado genérico, para englobar órgãos (Adm. Direta) e entidades (Adm. Indireta).

confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, mesmo que o contrato de trabalho seja por prazo determinado.

Além disso, a temática desse relatório consiste em um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Esse objetivo, adotado pela Organização das Nações Unidas - ONU em 2015, reforça a importância de políticas públicas que garantam a igualdade de direitos e oportunidades, incluindo a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres. A propósito, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo, por exemplo, também figura como um dos quatro objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

### 3. CARGOS COMISSIONADOS DE RECRUTAMENTO AMPLO X RESTRITO

Alinhado com o objetivo principal do trabalho, qual seja o de avaliar a participação feminina em cargos de gestão, foram selecionados, da base de dados do CAPMG, os cargos classificados como “comissionados de recrutamento amplo”, “comissionados de recrutamento restrito” e os “cargos de direção das empresas estatais e sociedades de economia mista”. Para melhor entendimento, e especificamente para os cargos “comissionados”, seguem as suas respectivas definições:

- **Cargos de recrutamento amplo:** São cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, não exigem vínculo prévio com a administração pública. Qualquer pessoa que atenda aos requisitos legais pode ser nomeada para um cargo de recrutamento amplo, independentemente de ser ou não servidora pública.
- **Cargos de recrutamento restrito:** São cargos em comissão que exigem que o servidor já possua vínculo efetivo com a administração pública. Ou seja, o servidor precisa ser ocupante de um cargo efetivo para ser nomeado para um cargo de recrutamento restrito.

A distinção entre recrutamento amplo e restrito tem implicações importantes para a gestão de pessoas no setor público. Os cargos de recrutamento amplo, por permitirem a participação de profissionais externos à Administração, podem trazer novas perspectivas e experiências, além de oxigenar a gestão pública. Já os cargos de recrutamento restrito, por valorizarem os servidores de carreira, podem incentivar o desenvolvimento profissional e a retenção de talentos.

A escolha entre recrutamento amplo e restrito deve ser sempre pautada pelo interesse público e pela adequação às necessidades do serviço, sendo vedada a utilização de critérios subjetivos ou discriminatórios.

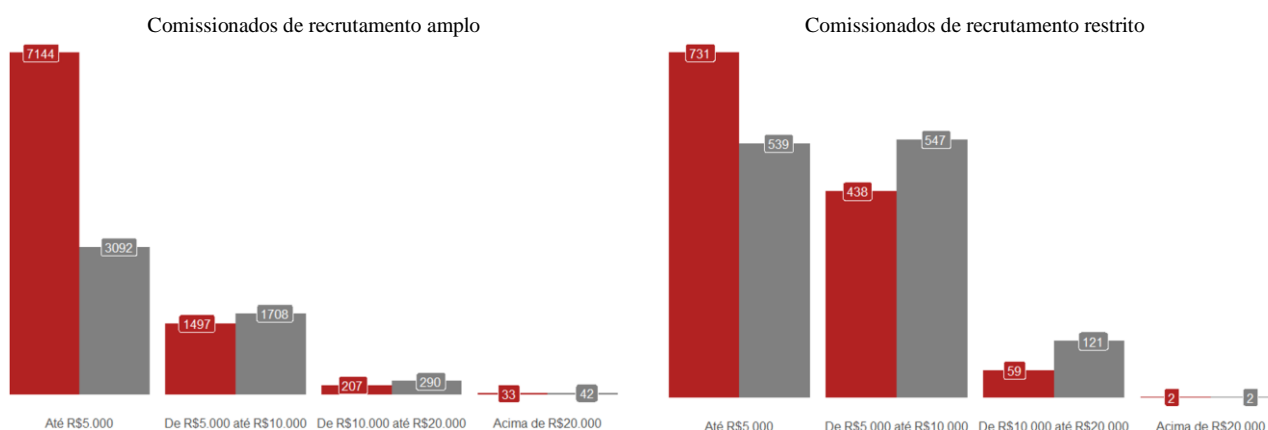
#### 3.1 ESTADO

Inicialmente, será feita análise somente da esfera estadual. Essa divisão se fez necessária, pois, durante a elaboração deste relatório, constatou-se maior quantidade de *outliers* classificados no Estado, quando em comparação aos Municípios, o que poderia prejudicar o estudo.

### 3.1.1 ÓRGÃOS E ENTIDADES ESTADUAIS

Neste tópico, analisou-se a quantidade de vínculos femininos e masculinos por faixa de remuneração, fazendo a distinção entre **recrutamento amplo** e **recrutamento restrito**. Os órgãos e entidades (autarquias e fundações) da administração pública estadual compõem essa análise, conjuntamente. Além desses, foram classificados como “Entidades Estaduais” o RPPS do Estado (IPSEMG) e o Instituto de Previdência dos Servidores Militares (IPSM). Vale ressaltar que algumas estatais também foram classificadas como “Entidades Estaduais” no CAPMG. A análise foi feita mantendo a integralidade dos dados autodeclarados.

**Gráficos 001 e 002** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Entidades Estaduais.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Nota-se que, em ambos os casos, na faixa inicial de até R\$ 5.000,00, há uma maior quantidade de mulheres. No entanto, nas faixas salariais seguintes, verifica-se predomínio masculino. Destaque para a remuneração acima de R\$ 20.000,00, de **recrutamento amplo**, na qual 42 vínculos se referem a homens, contra 33 para mulheres (Gráfico 001). Com relação ao **recrutamento restrito**, a maior diferença foi encontrada na faixa de R\$ 10.000,00 a R\$ 20.000,00, na qual 67,22% dos vínculos estavam associados ao sexo masculino (Gráfico 002).

Por fim, vale mencionar que, para os cargos de **direção**, identificou-se apenas dois homens na Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais (COHAB), sendo esta classificada na base como “Entidade Estadual”.

### 3.1.2 ESTATAIS DEPENDENTES

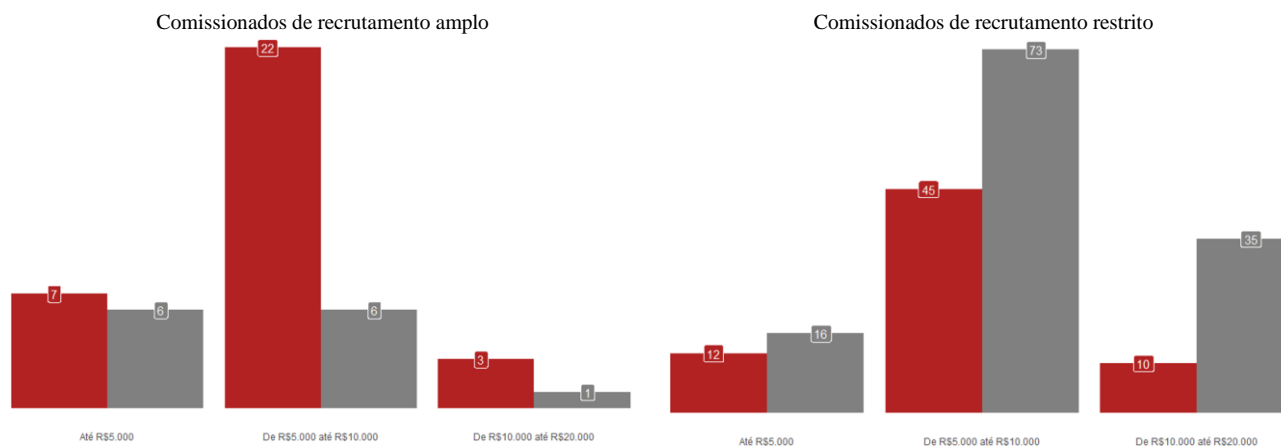
De acordo com o artigo 2º, inciso III, da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF), são consideradas empresas Estatais Dependentes aquelas que recebem recursos financeiros do ente controlador (União, Estado ou Município) para o pagamento de despesas com pessoal, custeio em geral ou de capital.

Em outras palavras, as empresas Estatais Dependentes necessitam de aportes financeiros do governo para manter suas atividades, seja para o pagamento de salários dos funcionários, despesas operacionais ou investimentos. Essa dependência financeira pode limitar a autonomia da empresa, uma vez que há a possibilidade de que suas decisões sejam influenciadas pelo ente controlador, que fornece os recursos.

Entre as empresas estatais dependentes pertencentes à estrutura do Estado de Minas Gerais, algumas não foram contempladas nesse primeiro estudo, como a Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais

(EPAMIG) e a Empresa Mineira de Comunicação (EMC)<sup>3</sup>, seja pela aplicação dos filtros necessários à análise, seja pela qualidade dos dados enviados no CAPMG. Com isso, apenas uma empresa declarada como dependente restou, após a aplicação dos parâmetros, disponível para análise: a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais (EMATER-MG).

**Gráficos 003 e 004** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Dependentes.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Verificou-se que, no caso de **recrutamento amplo**, há um predomínio feminino em todas as faixas salariais (Gráfico 003). Como são cargos que podem ser ocupados por pessoas que não são servidoras públicas de carreira, sendo de livre escolha do órgão, destaca-se a importância desse dado, sendo o único caso em todo o estudo. Por outro lado, na análise do **recrutamento restrito** (ocupados por servidores de carreira), os vínculos masculinos foram maiores em todas as faixas. Para os cargos de **direção** nas estatais Dependentes, identificou-se apenas 3 homens (Emater).

### 3.1.3 ESTATAIS NÃO DEPENDENTES

As empresas Estatais Não Dependentes são aquelas que não recebem recursos financeiros do Estado para cobrir suas despesas de custeio ou de investimento. Elas se sustentam financeiramente por meio da receita gerada pela venda de seus produtos ou pela prestação de serviços.

Essas empresas possuem maior autonomia em relação ao governo, com maior liberdade para definir suas estratégias e políticas de gestão. No entanto, elas ainda estão sujeitas ao controle do Estado, que pode influenciar suas decisões por meio da indicação de conselheiros e da definição de diretrizes estratégicas.

Entre as empresas estatais não dependentes pertencentes à estrutura do Estado de Minas Gerais, algumas não foram contempladas nesse primeiro estudo, como a Companhia de Saneamento do Estado de Minas Gerais (COPASA) e da Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG)<sup>4</sup>, seja pela aplicação dos filtros necessários à análise, seja pela qualidade dos dados enviados no CAPMG. Com isso, restou disponível para análise consistente, após a aplicação dos filtros, apenas quatro empresas declaradas como não dependentes: Minas Gerais Administração e Serviços S.A. (MGS); Companhia de Tecnologia da

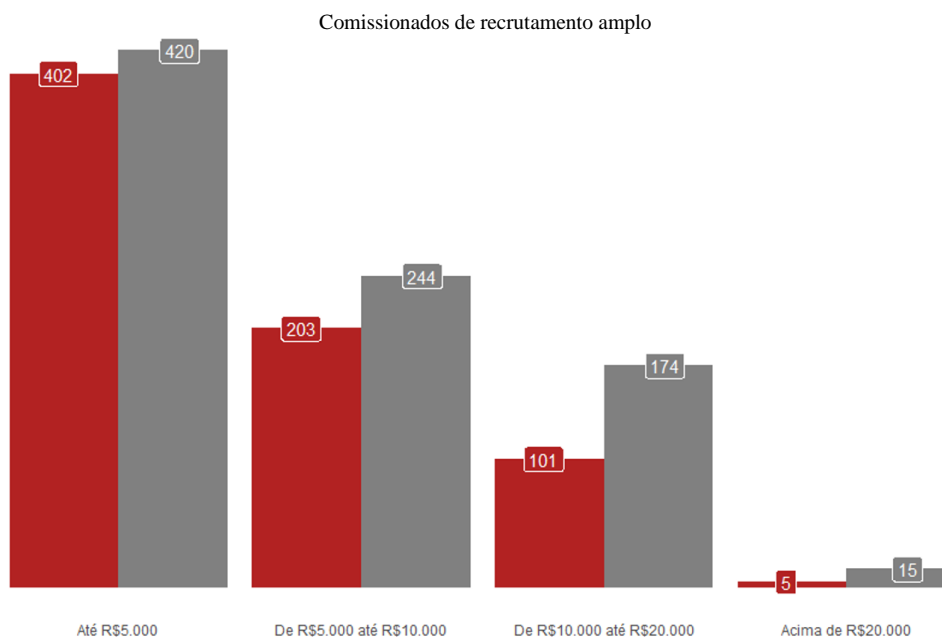
<sup>3</sup> Conforme disponível site <<https://www.fazenda.mg.gov.br/tesouro-estadual/governanca-das-estatais/empresas-controladas-diretamente-pelo-estado-de-minas-gerais/>> - consulta realizada em 24/02/2025.

<sup>4</sup> A última remessa enviada pela CEMIG é de janeiro de 2024. No caso da COPASA, nenhum colaborador foi declarado comissionado ou ocupante de cargo de direção.

Informação do Estado de Minas Gerais (PRODEMGE); Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais (CODEMGE); e Companhia de Gás de Minas Gerais (GASMIG) <sup>5</sup>.

Cabe destacar que somente cargos comissionados de **recrutamento amplo** apareceram na extração. A análise dos dados chamou atenção para o fato de que, **em todas as faixas de remuneração, inclusive na inicial (até R\$ 5.000,00), há predominância do sexo masculino.**

Gráfico 005 – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

### 3.2 MUNICÍPIOS

Após a análise da participação feminina na gestão pública estadual, este estudo volta seu olhar para os Municípios mineiros, buscando traçar um panorama da presença das mulheres em cargos de liderança e de tomada de decisão também nessa esfera. A decisão de realizar uma análise separada para os Municípios se justifica pela constatação de que a média e a mediana dos salários no Estado, de uma maneira geral, são superiores às encontradas nos Municípios. Essa disparidade salarial, que pode ser reflexo de diversos fatores como a natureza dos cargos, a qualificação exigida, a complexidade das funções exercidas, o porte e a diversidade dos Municípios mineiros, entre outros, poderia gerar distorções na análise caso os dados fossem considerados em conjunto.

A análise da participação feminina na gestão pública municipal é de suma importância, considerando que os Municípios são a esfera de governo mais próxima da população, onde se concretizam muitas das políticas públicas que afetam diretamente a vida dos cidadãos. A presença de mulheres em cargos de liderança nos Municípios pode trazer diferentes perspectivas e experiências para a gestão pública, contribuindo para a formulação de políticas mais sensíveis às necessidades da população e para a promoção de uma gestão mais democrática, diversificada e participativa.

<sup>5</sup> A GASMIG é uma sociedade anônima sob o controle indireto do Estado de Minas Gerais, sendo seus acionistas a Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG (99,57%) e o Município de Belo Horizonte – PBH (0,43%) - <<https://gasmig.com.br/institucional/>>

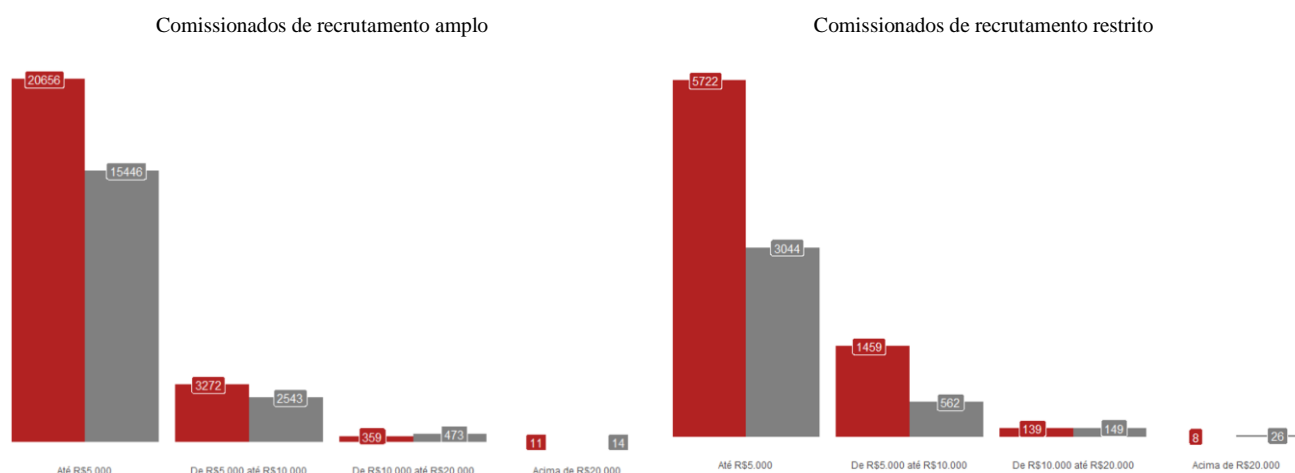


### 3.2.1. PREFEITURAS

As prefeituras municipais, sedes do Poder Executivo, são responsáveis pela gestão da administração pública local e pela implementação de políticas públicas que afetam diretamente a vida dos cidadãos. A participação das mulheres em cargos de liderança nas prefeituras, como prefeitas, vice-prefeitas<sup>6</sup> e secretárias municipais, é fundamental para garantir que as políticas públicas reflitam as necessidades e os interesses de toda a população, incluindo as mulheres.

Neste subtópico, serão analisados dados referentes à participação feminina em cargos de gestão nas prefeituras mineiras, novamente considerando a divisão entre cargos de provimento em comissão de **recrutamento amplo** e de **recrutamento restrito**, por faixa salarial.

**Gráficos 006 e 007** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Prefeituras.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Em ambos os casos, verificou-se que nas faixas salariais mais baixas (até R\$ 5.000,00 e de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00), existe maior quantidade de vínculos femininos. Nas demais, há preponderância masculina. Quando se compara os dados apresentados na análise do Estado com os Municípios, nos últimos, observou-se que a segunda faixa salarial ainda apresenta maior representatividade feminina, o que não foi constatado em nenhum dos casos do Estado.

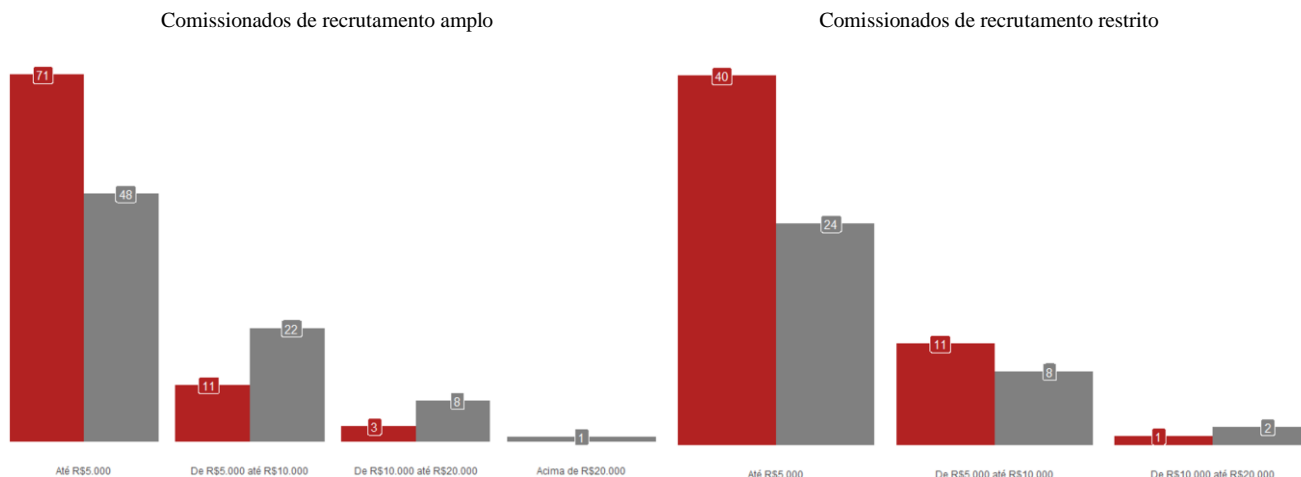
Apesar de existir diferença de remuneração entre Estado e Municípios, os dados sugerem maior possibilidade de as mulheres estarem recebendo remunerações, em média, um pouco mais atrativas no âmbito das prefeituras. Esse ponto demandaria uma análise mais aprofundada para descobrir as possíveis causas.

### 3.2.2. REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS)

Neste tópico, serão analisados os dados referentes à participação feminina em cargos de gestão nos RPPS dos Municípios mineiros. Essas estruturas correspondem ao sistema de previdência dos servidores públicos municipais, responsáveis por gerir a aposentadoria e outros benefícios previdenciários dos servidores e de seus dependentes. Importante enfatizar que a gestão dos RPPS é um tema complexo e de grande importância, que demanda a participação de profissionais qualificados e experientes.

<sup>6</sup> Os cargos de Prefeita e Vice-Prefeita não constam no presente estudo tendo em vista que **não** se enquadram como cargos comissionados.

Gráficos 008 e 009 – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração - RPPS.



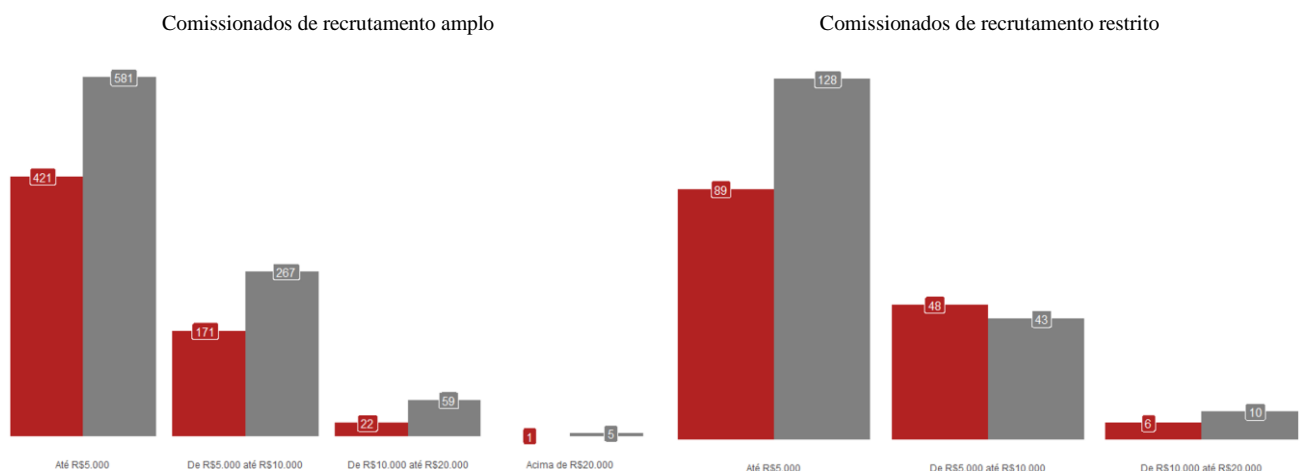
Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Conforme resultados apresentados acima, tem-se que a análise é semelhante a que foi feita no tópico “2. Estado”, relativamente ao **recrutamento amplo**. As mulheres costumam se concentrar na faixa salarial menor, de até R\$ 5.000,00 (Gráfico 008). Para os casos de maior remuneração e, possivelmente, maiores responsabilidades, há maior quantidade de vínculos masculinos. Quando o **recrutamento é restrito**, ainda há predomínio das mulheres até a segunda faixa salarial (Gráfico 009).

### 3.2.3. AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES

As autarquias e fundações são entidades da administração pública indireta que atuam em áreas específicas, como saúde, educação, meio ambiente e assistência social. A gestão dessas entidades precisa da participação de profissionais qualificados e experientes, capazes de formular e implementar políticas públicas eficazes. A presença de mulheres em cargos de gestão nessas entidades pode trazer diferentes perspectivas e experiências para a gestão dessas estruturas, contribuindo para a prestação de melhores serviços públicos.

Gráficos 010 e 011 – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Autarquias e Fundações.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

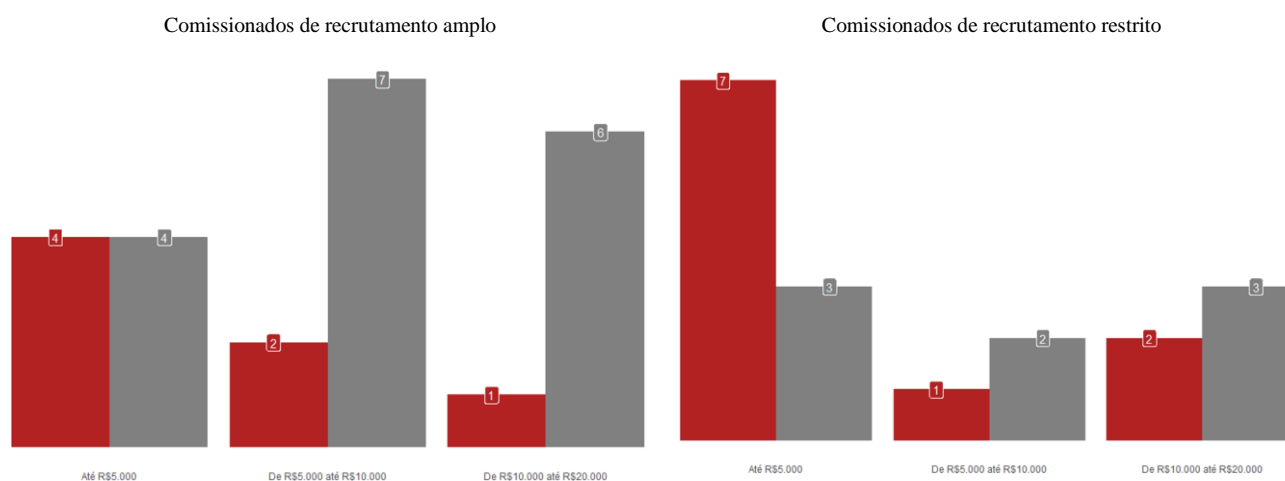
Nota-se que, nos casos de **recrutamento amplo**, há domínio de vínculos masculinos em todas as faixas salariais. Na segunda faixa salarial, entre R\$ 5.000,00 e R\$ 10.000,00, observou-se a maior discrepância, com 60,96% dos cargos sendo ocupados por homens (Gráfico 010). Com relação ao **recrutamento restrito** (somente para servidores), já na primeira faixa o sexo masculino ocupa 58,99% dos cargos. Na segunda faixa há leve domínio feminino (48 contra 43), conforme Gráfico 011.

### 3.2.4 ESTATAIS NÃO DEPENDENTES

Relativamente às empresas Estatais Não Dependentes dos Municípios, restou disponível, após a aplicação dos filtros, apenas uma pequena quantidade de servidores passíveis de serem analisados, distribuídos por três empresas, quais sejam: Empresa Municipal de Pavimentação e Urbanização (de Juiz de Fora/MG), Processamento de Dados Uberlândia (PRODAUB, de Uberlândia/MG) e Companhia de Saneamento Municipal (CESAMA, de Juiz de Fora/MG).

Nos casos de **recrutamento amplo**, há domínio de vínculos masculinos nas faixas salariais mais altas. Com relação ao **recrutamento restrito** ocorre domínio feminino somente na primeira faixa, conforme Gráfico 013.

**Gráficos 012 e 013** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Ademais, com relação aos cargos de **direção**, foram identificados 3 homens e nenhuma mulher (DME Energética).

### 3.2.5. ESTATAIS DEPENDENTES

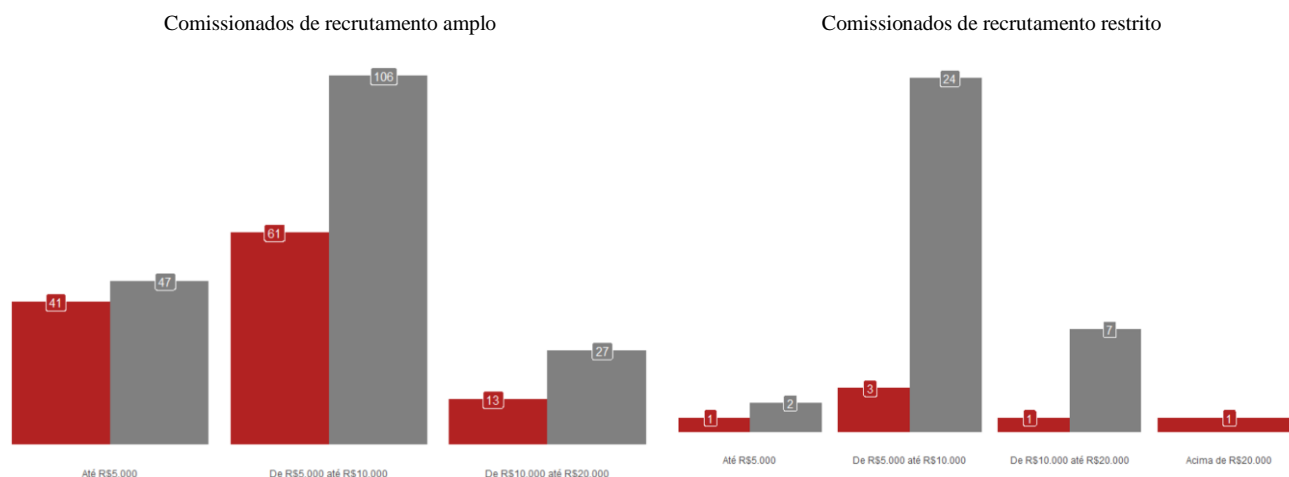
Tal como definido no tópico 3.1.2, as Estatais Dependentes são aquelas empresas que necessitam de aportes financeiros do governo para manter suas atividades. No caso municipal, e após a aplicação dos filtros, restou disponível, para análise consistente, 5 (cinco) Estatais Dependentes, com concentração no Município de Belo Horizonte/MG.

As empresas são: Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel), Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte S/A (Prodabel), Empresa Municipal de

Turismo de Belo Horizonte S/A (Belotur), Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte S/A (BHTrans) e Águas Minerais Poços de Caldas Ltda (AMPC).

Os Gráficos 014 e 015 apresentam o quantitativo de vínculos masculinos e femininos nas Estatais Dependentes municipais por faixa salarial.

**Gráficos 014 e 015** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.



Fonte: CAPMG, 2024 (extração realizada em 29/01/2025).

Percebe-se que, no caso dos comissionados de **recrutamento amplo**, predominam homens em todas as faixas salariais. Nos cargos de **recrutamento restrito**, os homens predominam nas três primeiras faixas, mas a última faixa é formada por apenas um vínculo, que é feminino.

Ainda durante essa análise, identificou-se apenas um cargo de **direção**, na Empresa Municipal de Turismo de Belo Horizonte S/A. Trata-se de único vínculo, que é feminino.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos avanços, a igualdade de gênero no mercado de trabalho e na administração pública ainda não foi plenamente alcançada. Persistem desigualdades salariais, possíveis dificuldades de ascensão profissional para as mulheres e discriminações de gênero, que podem se manifestar de diversas formas, como, por exemplo, a estereotipagem de papéis e a falta de reconhecimento do trabalho feminino, entre outras.

Por meio desse estudo, foi possível identificar que, na **administração estadual**, de forma agregada, as mulheres predominam na faixa salarial “até R\$ 5.000,00”, enquanto os homens são maioria nas faixas mais altas (exceção nos cargos de recrutamento amplo das Estatais Dependentes).

Já na **administração municipal**, de forma agregada, as mulheres são maioria nas faixas “até R\$ 5.000,00” e “de R\$ 5.000,00 até R\$ 10.000,00”, enquanto os homens predominam nas faixas superiores. Esse é um dado importante, que demonstra uma maior possibilidade de as mulheres estarem recebendo remunerações um pouco mais atrativas especificamente no âmbito municipal, em média.

Destaca-se que a atuação do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, por meio deste relatório temático, é de suma importância para dar visibilidade à questão da participação feminina na gestão pública mineira e para contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ademais, entende-se que diversas medidas podem ser adotadas, tanto de forma conjunta quanto isolada, pelos gestores envolvidos, como por exemplo:

- (i) instituir ou revisar políticas de recrutamento e seleção para cargos comissionados, garantindo que os processos sejam justos e igualitários, com critérios transparentes, a fim de promover maior equidade salarial, especialmente nas faixas salariais mais altas;
- (ii) realizar estudos mais aprofundados sobre as variáveis que influenciam as desigualdades salariais, como formação, experiência e tempo de serviço, para compreender melhor as causas dessas disparidades;
- (iii) desenvolver programas de capacitação para o empoderamento das mulheres em cargos de liderança na administração pública, além de fortalecer políticas públicas que incentivem a paridade salarial; e
- (iv) promover a conscientização social, incentivando a sociedade a se manter vigilante em relação aos debates sobre igualdade de gênero e ao combate a formas de discriminação.

Embora o ingresso na Administração Pública se dê de forma neutra, por meio de concurso público, independentemente do gênero, é fato que, uma vez empossados, os homens ainda tendem a ocupar, em maior número, os cargos de gestão, no caso do recrutamento restrito. A mesma desigualdade foi observada nos casos de recrutamento amplo. Essa realidade reflete a necessidade de medidas adicionais que busquem não apenas garantir o acesso igualitário aos cargos, mas também promover uma maior equidade nas posições de liderança, a fim de permitir que as mulheres possam também ocupar papéis de destaque na gestão pública.

No âmbito do Tribunal de Contas, entende-se que pode ser aperfeiçoada a classificação dos órgãos e entidades no CAPMG, a fim de possibilitar análises mais fidedignas, conforme a legislação vigente. Nessa linha, também poderiam ser criadas mais opções de preenchimento relativas à identidade de gênero, além de “F” e “M”. Quanto às limitações decorrentes da qualidade dos dados informados pelos jurisdicionados, entende-se ser necessário um trabalho contínuo de orientação e capacitação. Esses esforços permitirão a realização de análises mais precisas e abrangentes, contribuindo para uma tomada de decisão mais fundamentada e políticas públicas mais eficazes.

Entende-se, ainda, que o Tribunal tem a opção e a possibilidade de dar continuidade a esse estudo, acompanhando a evolução da participação feminina e a possível redução da disparidade salarial entre homens e mulheres nos cargos de gestão na administração pública. Pode-se, ainda, incluir outras variáveis nos próximos estudos, como o nível de escolaridade (a depender da melhoria da qualidade dos dados informados pelos jurisdicionados no CAPMG).

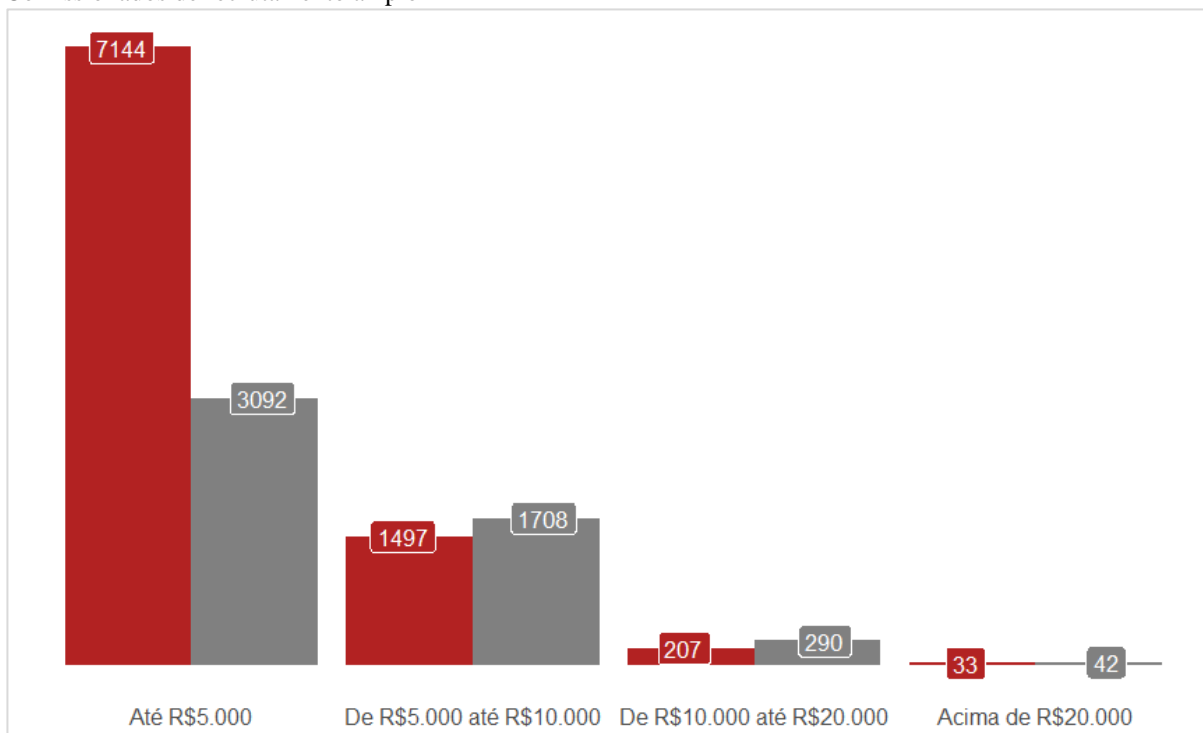
Assim, considera-se que o presente trabalho cumpre sua função de ser ferramenta útil para a análise de políticas públicas voltadas às mulheres, especialmente no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho, promovendo o debate sobre as oportunidades e a igualdade de gênero na gestão pública mineira.

## ANEXO

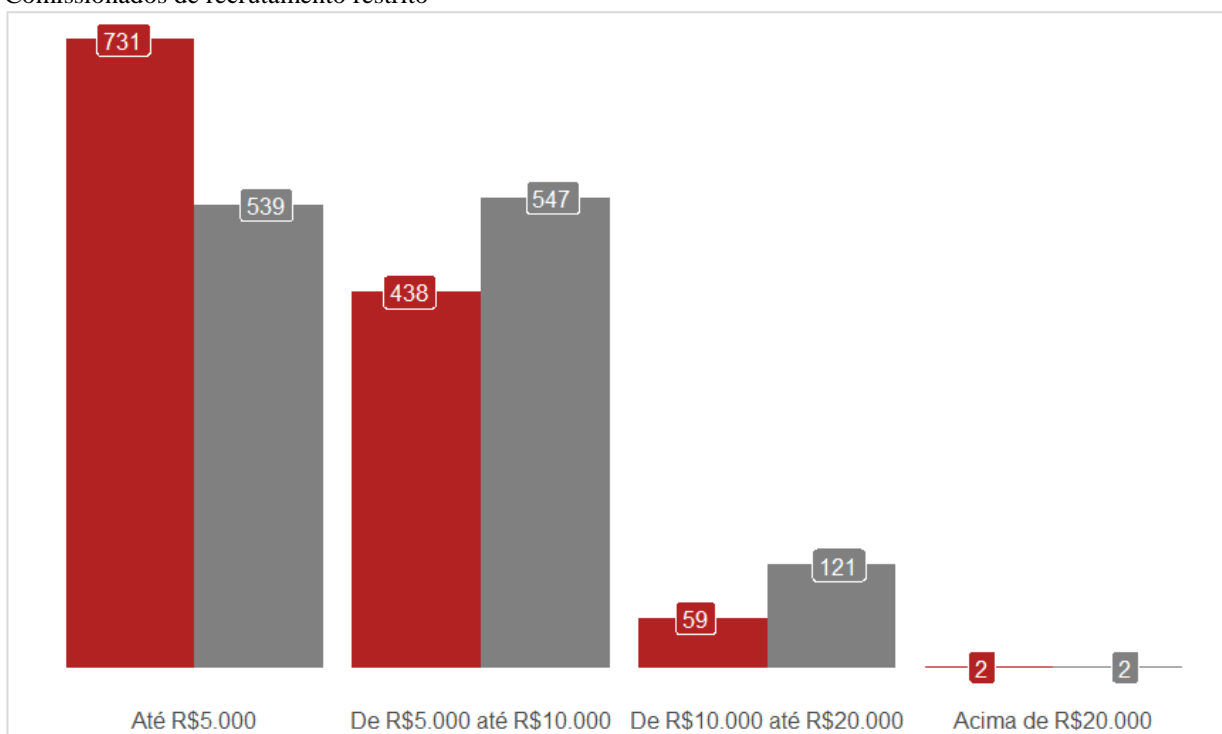
### GRÁFICOS AMPLIADOS

Gráficos 001 e 002 – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Entidades Estaduais.

Comissionados de recrutamento amplo

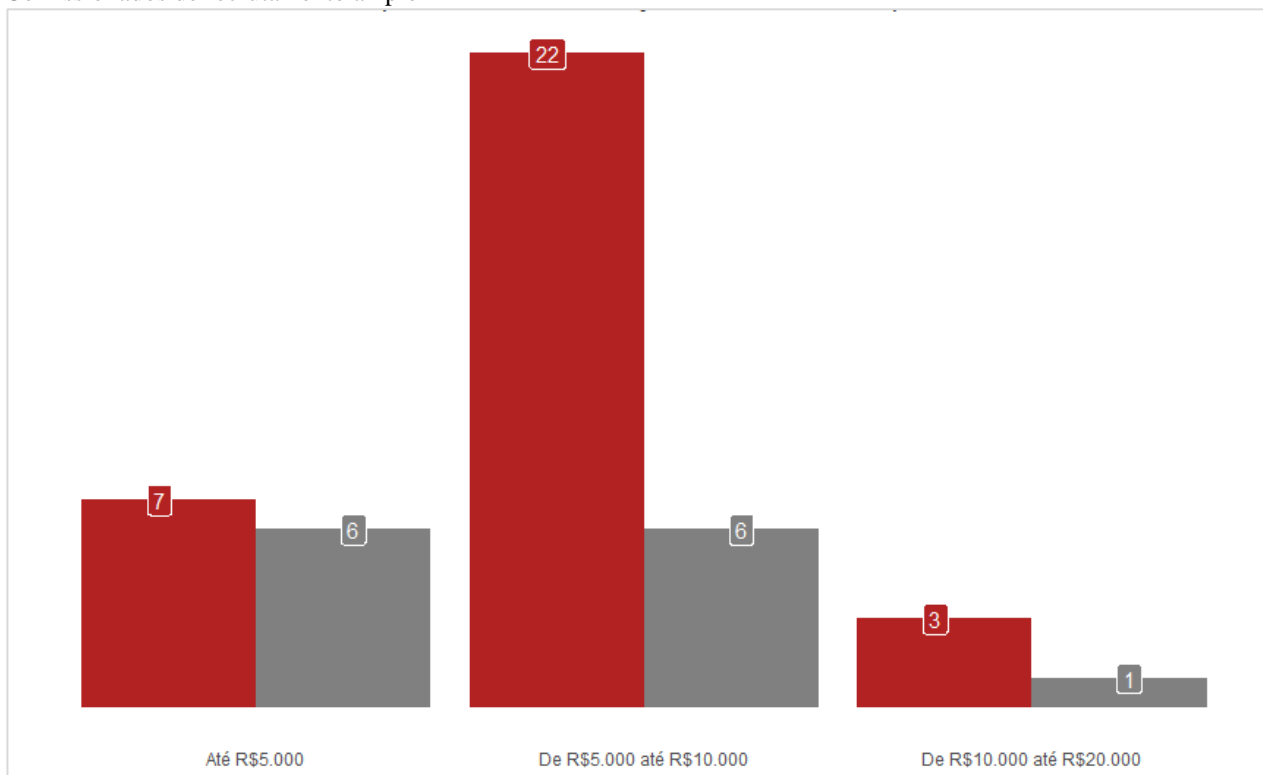


Comissionados de recrutamento restrito

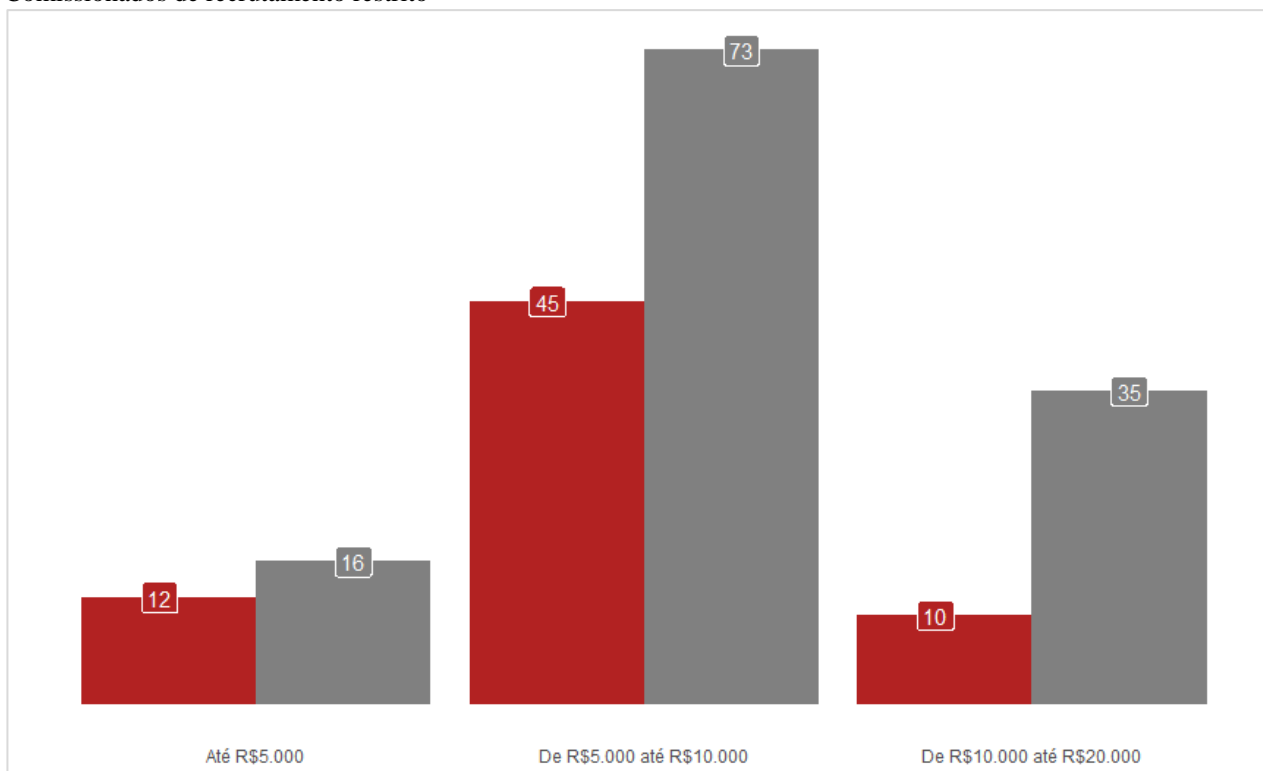


**Gráficos 003 e 004 – Quantidade de vínculos femininos e masculinos por faixa de remuneração – Estatais Dependentes.**

**Comissionados de recrutamento amplo**

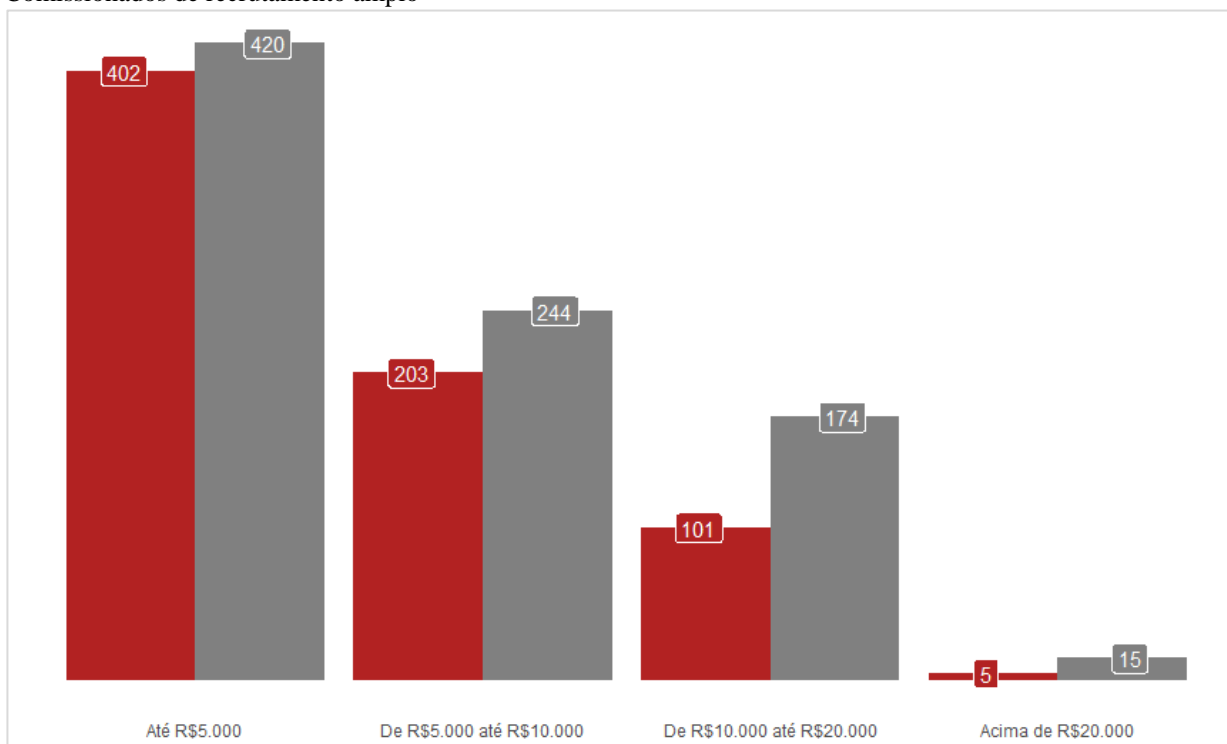


**Comissionados de recrutamento restrito**



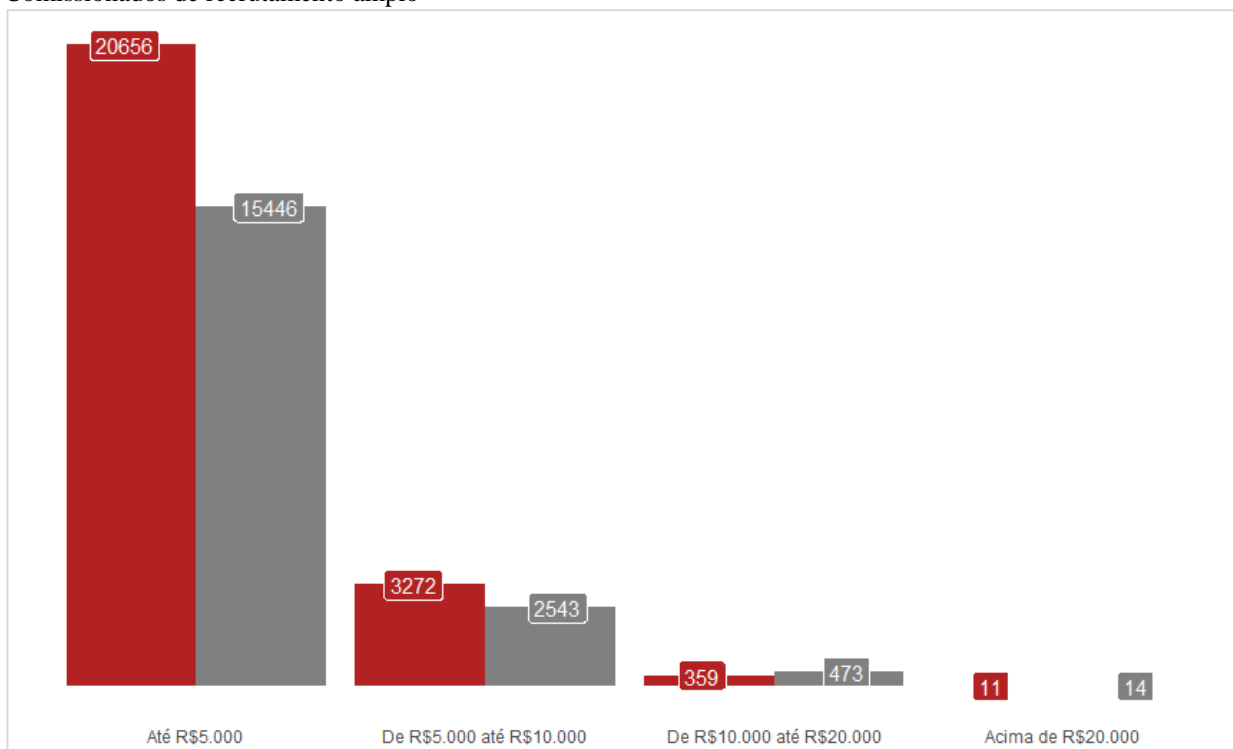
**Gráfico 005** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.

Comissionados de recrutamento amplo



**Gráfico 006** - Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Prefeituras.

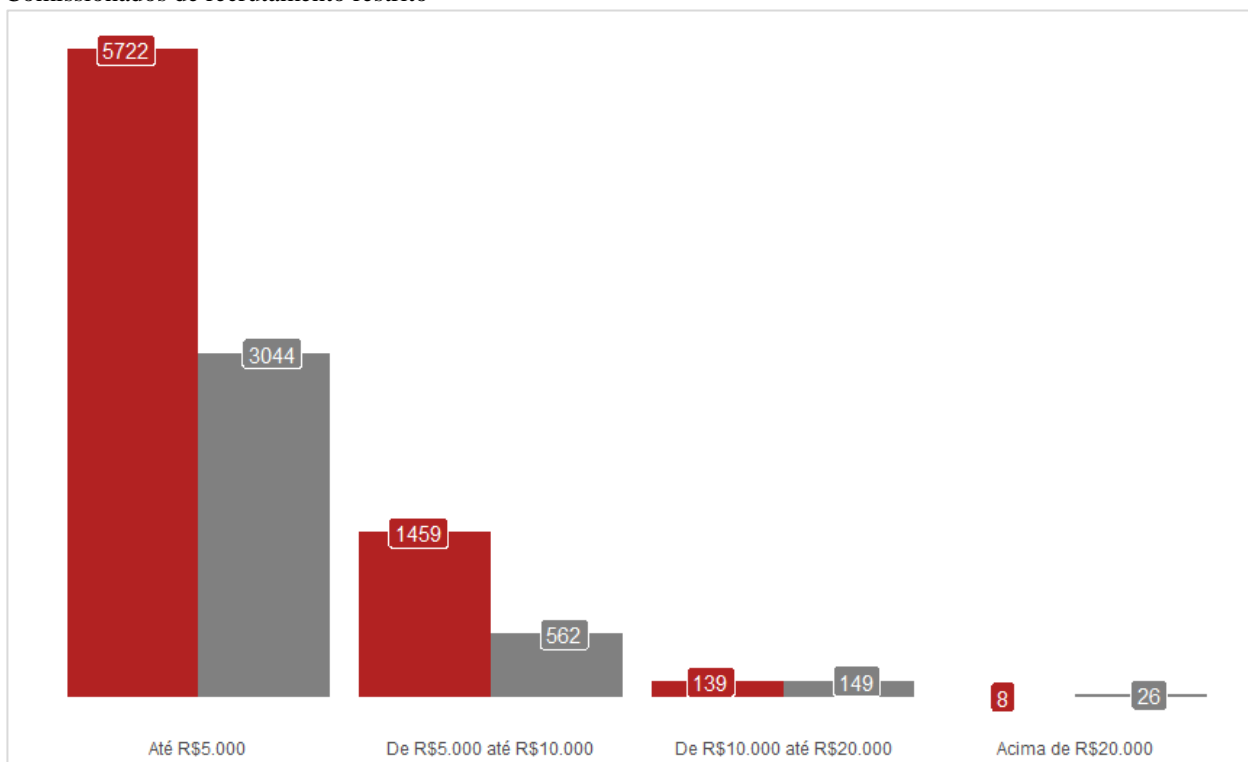
Comissionados de recrutamento amplo





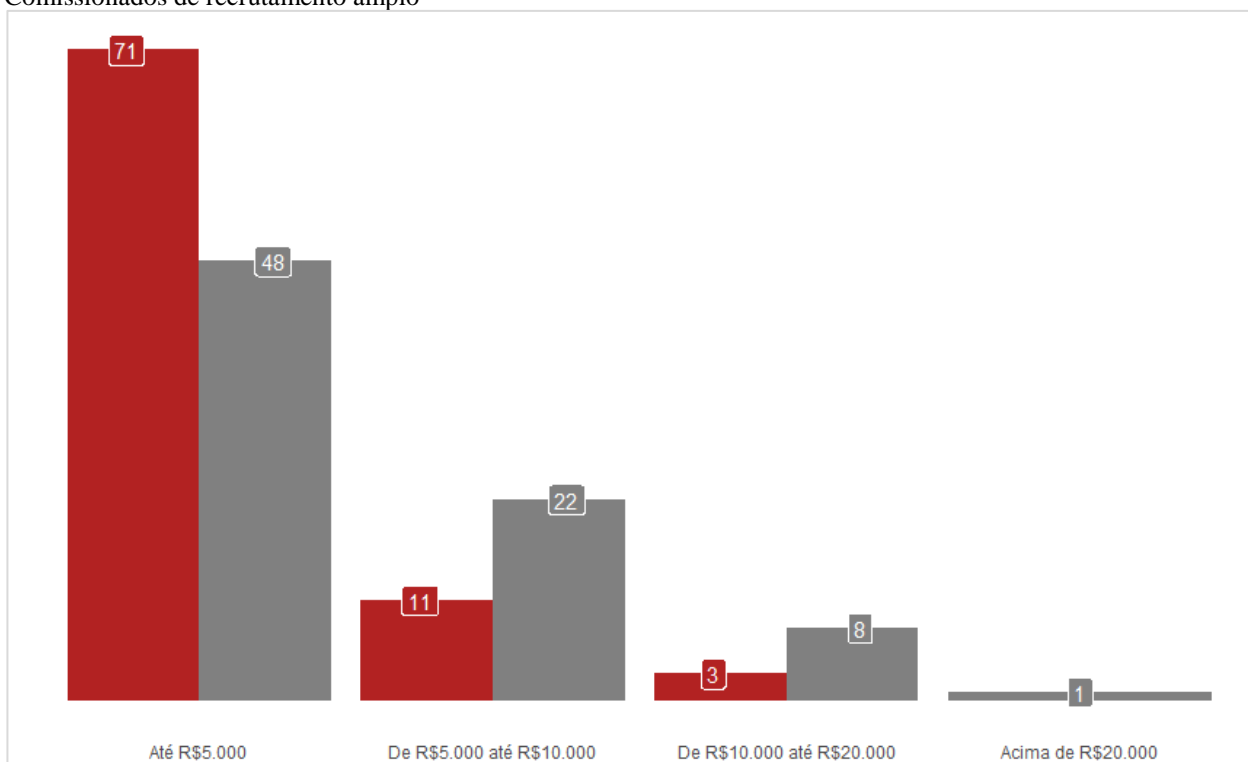
**Gráfico 007** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Prefeituras.

Comissionados de recrutamento restrito



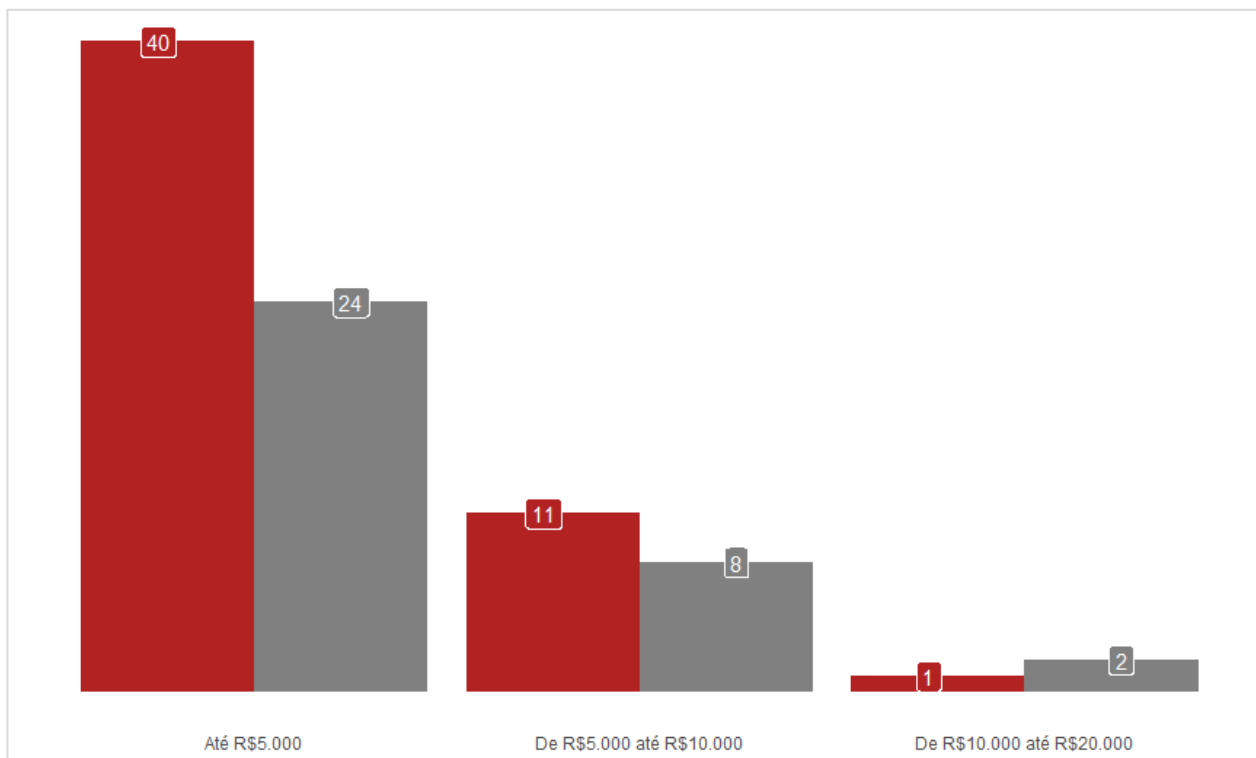
**Gráfico 008** - Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração - RPPS.

Comissionados de recrutamento amplo



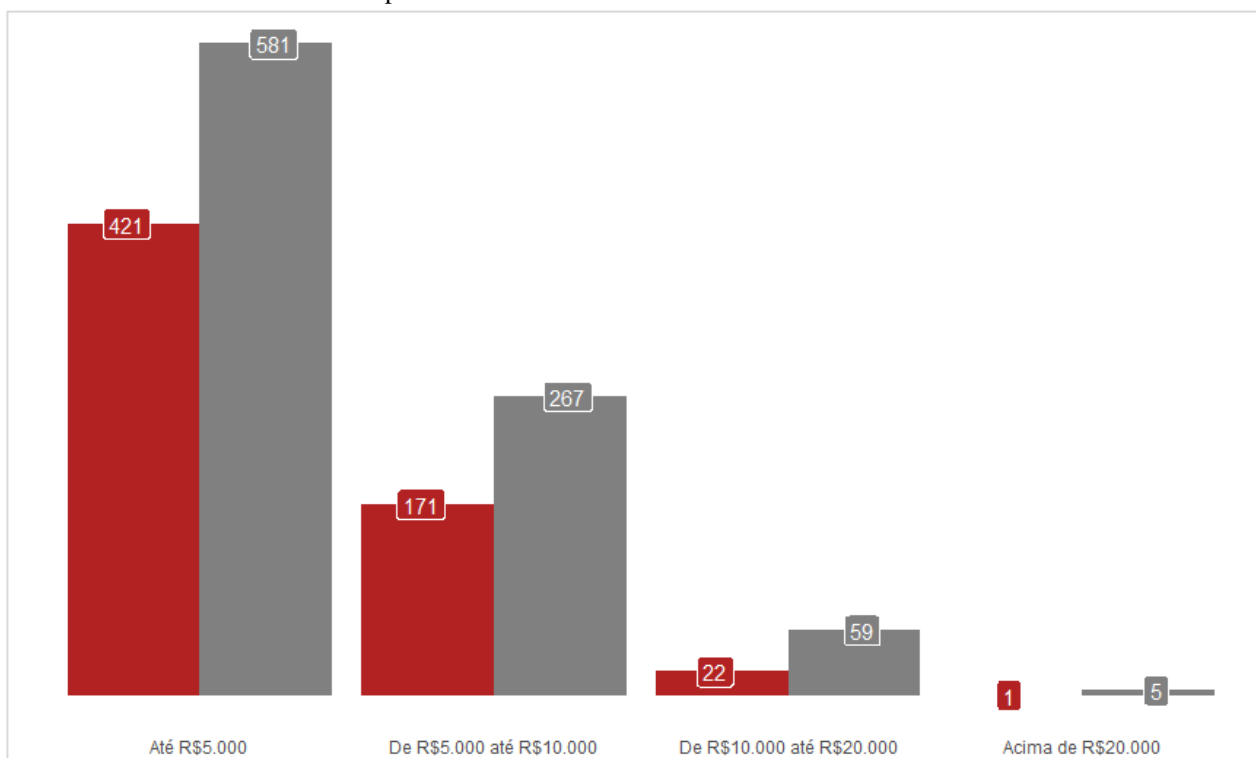
**Gráfico 009** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração - RPPS.

Comissionados de recrutamento restrito



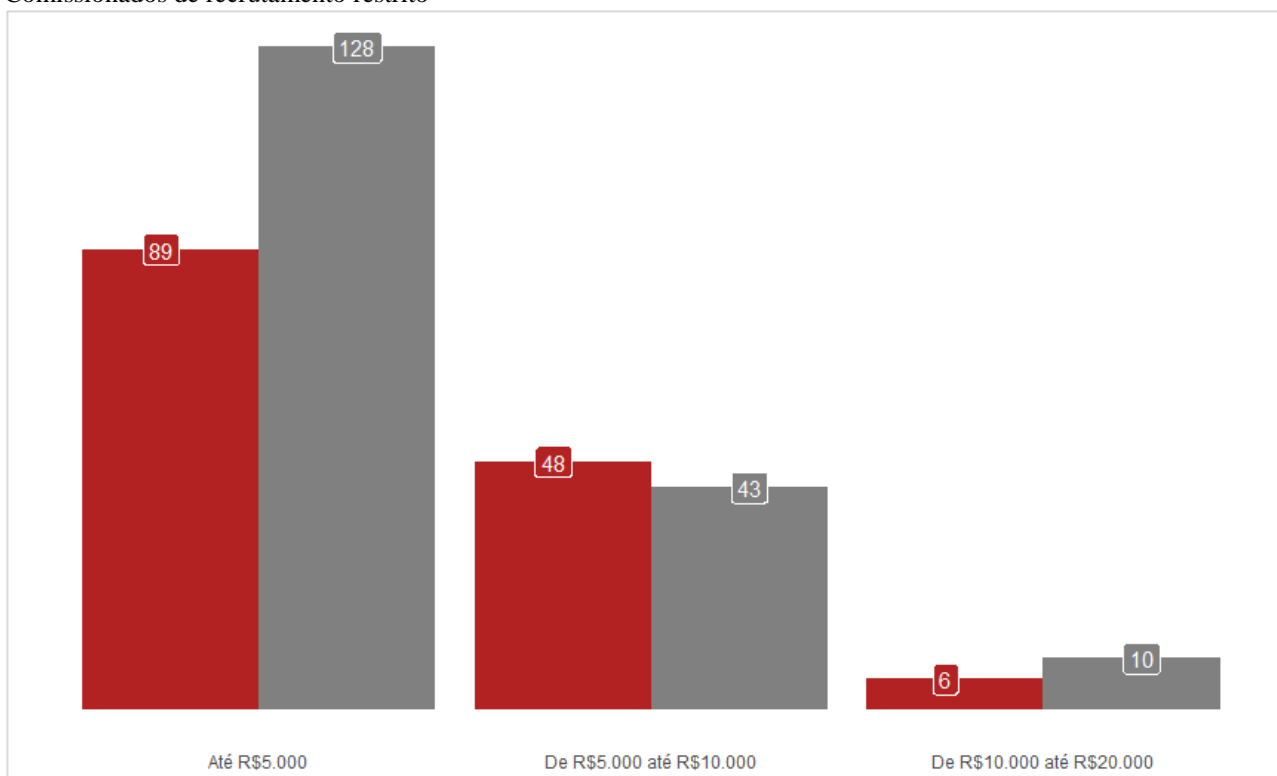
**Gráfico 010**– Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Autarquias e Fundações.

Comissionados de recrutamento amplo



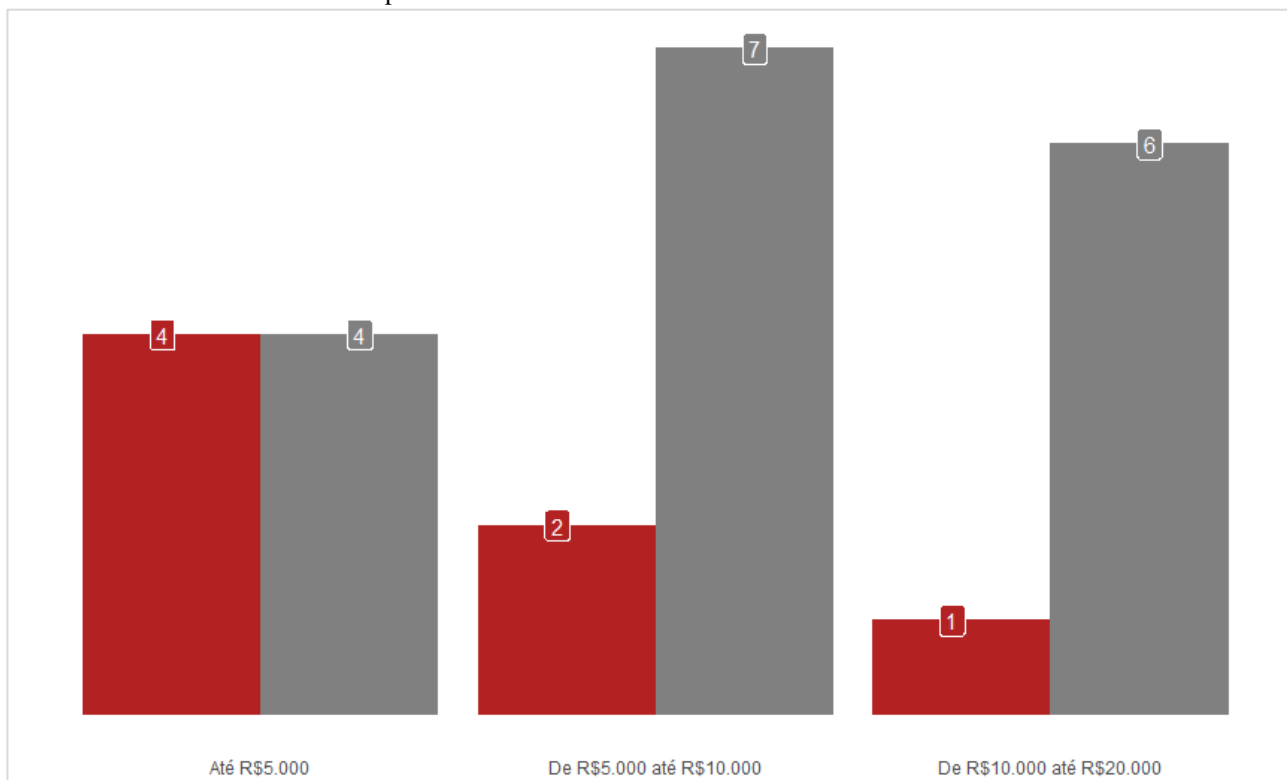
**Gráfico 011** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Autarquias e Fundações.

Comissionados de recrutamento restrito



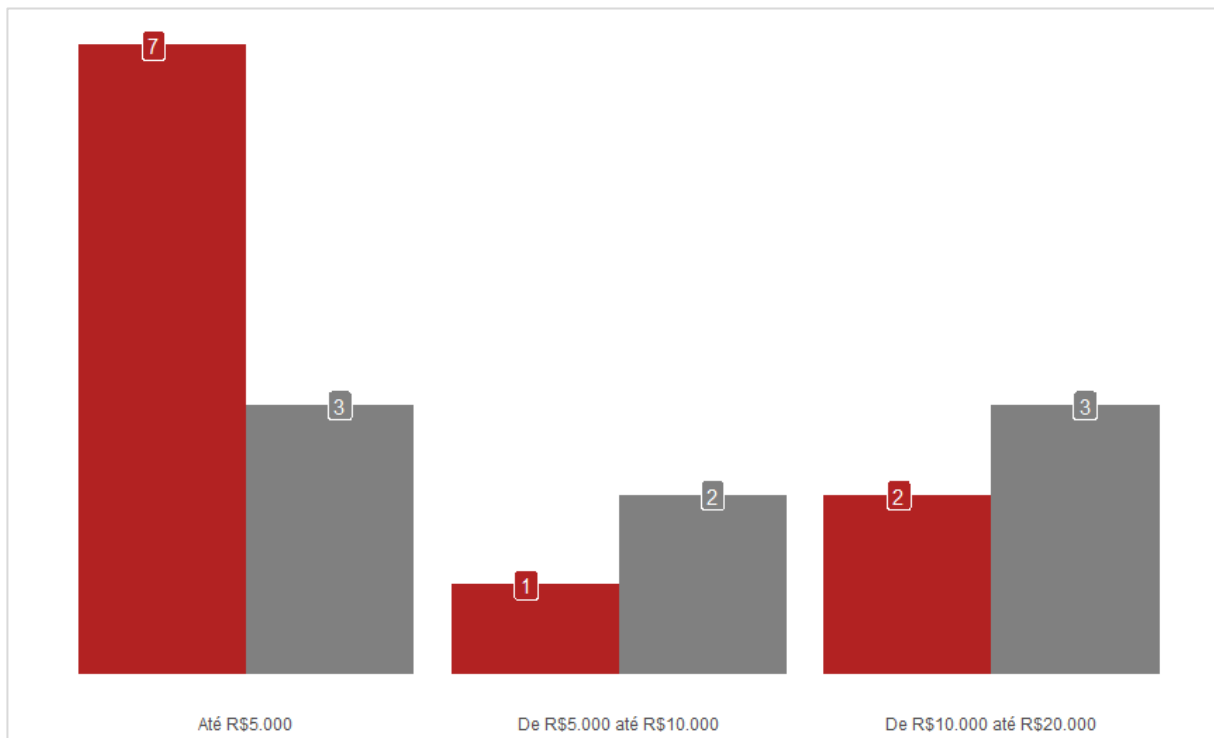
**Gráfico 012** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.

Comissionados de recrutamento amplo



**Gráfico 013** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.

Comissionados de recrutamento restrito



**Gráfico 014** – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.

Comissionados de recrutamento amplo

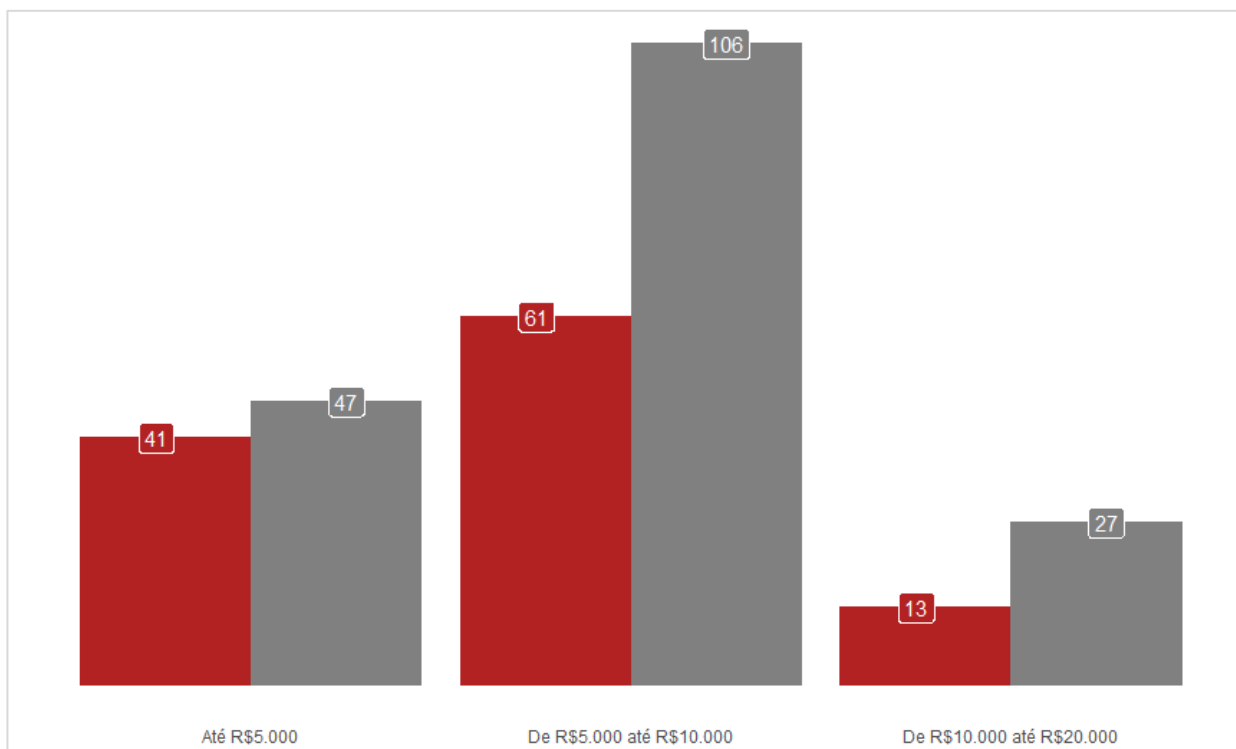


Gráfico 015 – Quantidade de vínculos **femininos** e **masculinos** por faixa de remuneração – Estatais Não Dependentes.

Comissionados de recrutamento restrito

