

# **A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: COMPARATIVO ENTRE SETOR PÚBLICO E PRIVADO**

Ana Júlia Saldanha Caldas<sup>1</sup>  
Álvaro Guilherme Ribeiro Matos<sup>2</sup>

## **RESUMO**

A desigualdade de gênero vem sendo amplamente discutida em razão de seu alcance e consequências, pois afeta o mercado de trabalho, de modo que há um esforço geral para minimizá-la e aumentar a participação feminina. O presente trabalho pretende analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, comparando o setor público e privado. Para tanto, optou-se por realizar pesquisa qualitativa, de natureza exploratória por meio da técnica de pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo. Nas últimas décadas, a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado progressivamente, porém as mulheres ainda enfrentam dificuldades, como a segregação ocupacional, a disparidade salarial e a escassez em cargos de liderança. No setor público, embora o ingresso ocorra por meio de concurso, garantindo maior isonomia, persistem desigualdades sutis. Já no setor privado, apesar da maior liberdade dos empregadores, os estereótipos de gênero continuam a influenciar na carreira das mulheres. Conclui-se que, a despeito dos avanços em termos quantitativos, a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda não foi alcançada.

**Palavras-chave:** Mulher; Mercado de trabalho; Setor público; Setor Privado.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). E-mail: anajucaldas@gmail.com

<sup>2</sup>Advogado. Professor da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

## WOMEN'S LABOR MARKET INSERTION: A COMPARATIVE BETWEEN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

### ABSTRACT

Gender inequality has been widely debated due to its scope and consequences, as it affects the labor market, leading to a general effort to minimize it and increase female participation. This study aims to analyze women's insertion into the Brazilian labor market, comparing the public and private sectors. To this end, a qualitative, exploratory research was carried out through a bibliographic research technique, using the deductive method. In recent decades, female participation in the labor market has increased progressively, but women still face challenges such as occupational segregation, wage disparity, and scarcity in leadership positions. In the public sector, although entry occurs through a competitive examination, ensuring greater equality, subtle inequalities persist. In the private sector, despite greater employer freedom, gender stereotypes continue to influence women's careers. It is concluded that, despite quantitative advances, full gender equality in the Brazilian labor market has not yet been achieved.

**Keywords:** Woman; Labor market; Public sector; Private sector.

## LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO

### RESUMEN

La desigualdad de género ha sido ampliamente discutida debido a su alcance y consecuencias, ya que afecta el mercado laboral, de modo que existe un esfuerzo general para minimizarla y aumentar la participación femenina. El presente trabajo pretende analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral brasileño, comparando el sector público y privado. Para ello, se optó por realizar una investigación cualitativa, de naturaleza exploratoria a través de la técnica de investigación bibliográfica, utilizando el método deductivo. En las últimas décadas, la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado progresivamente, sin embargo, las mujeres aún enfrentan dificultades, como la segregación ocupacional, la disparidad salarial y la escasez en cargos de liderazgo. En el sector público, aunque el ingreso ocurre a través de concurso, garantizando mayor isonomía, persisten desigualdades sutiles. Ya en el sector privado, a pesar de la mayor libertad de los empleadores, los estereotipos de género continúan influyendo en la carrera de las mujeres. Se concluye que, a pesar de los avances en términos cuantitativos, la plena igualdad de género en el mercado laboral brasileño aún no se ha alcanzado.

**Palabras clave:** Mujer; Mercado laboral; Sector público; Sector privado.



## **INTRODUÇÃO**

A participação feminina no mercado de trabalho, embora não seja recente, passou por significativas mudanças nas últimas décadas, com destaque para as questões quantitativas e para a ocupação de cargos de liderança. Tais mudanças acompanharam a evolução da sociedade e da legislação, criando um cenário que, inicialmente, é positivo, mas que é marcado por diversos desafios.

O ingresso, a permanência e a progressão de carreira nos setores público e privado apresentam particularidades, levando a questionar como a desigualdade de gênero os influenciam de diferentes maneiras.

Esse questionamento, por si só, é importante para verificar se o compromisso de igualdade plena, firmado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, está sendo cumprido por toda a sociedade. Ademais, ao melhor compreender os acertos e dificuldades no âmbito público e privado, pode-se repensar as políticas públicas vigentes, com o intuito de reduzir os impactos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

A pesquisa, então, questionou qual a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Acredita-se que o setor privado apresenta maiores dificuldades para o ingresso e a progressão de carreira, em comparação ao setor público, que apresenta um cenário mais favorável devido ao princípio da isonomia que encontra-se presente nos concursos públicos.

Assim, optou-se pela abordagem qualitativa, com o objetivo de melhor compreender a temática da inserção das mulheres no mercado de trabalho, destacando as diferenças no setor público e privado. A natureza exploratória da pesquisa teve por base a pesquisa bibliográfica e valeu-se do método dedutivo.

Dessa forma, o presente artigo pretende analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, comparando o setor público e privado.

## **GÊNERO E TRABALHO**



A inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora não seja um fenômeno recente, é influenciada por fatores históricos, econômicos, sociais e culturais, refletindo na manutenção de estereótipos de gênero e da divisão sexual do trabalho. Verifica-se uma tendência histórica em associar as mulheres a atividades domésticas e a ocupações de menor prestígio e remuneração. No entanto, ainda que a desigualdade entre gêneros não tenha sido superada, nas últimas décadas ocorreu um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho.

O impacto da desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser percebido em diferentes aspectos, dentre os quais destaca-se a disparidade salarial e a segregação ocupacional. Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) afirmam que as mulheres ainda ocupam, majoritariamente, postos de trabalho menos valorizados, recebem salários mais baixos e possuem menos oportunidades de ascensão profissional. Soma-se a esse cenário a sobrecarga da dupla jornada de trabalho, pois, além das atividades laborais, a responsabilidade pelos cuidados domésticos e da família tende a ser das mulheres, limitando as suas possibilidades de desenvolvimento profissional.

Percebe-se, então, que a despeito das conquistas femininas, as barreiras culturais e estruturais impedem as mulheres de atingir posições de liderança e a conquistar condições de trabalho igualitárias com os homens. Ademais, a maternidade é outro fator que acentua a desigualdade no mercado de trabalho. Segundo Guiginski e Wajnman (2019):

a presença de filhos, em especial em idade pré-escolar, afeta significativamente a condição de inserção das mulheres no mercado de trabalho, diminuindo a probabilidade de participação e elevando as chances de trabalho precário, de jornada parcial e de trabalho autônomo. Para os homens, os resultados são menos consistentes e, muitas vezes, a presença de filhos não se mostra estatisticamente significativa.

O trabalho torna-se, portanto, um ambiente menos inclusivo e igualitário, assim, apesar do sensível crescimento da inserção de mulheres no mercado de trabalho, a permanência de estruturas desiguais entre os gêneros continuam a afetar as suas carreiras.



Na próxima seção será analisada a participação feminina no mercado de trabalho no setor público.

## **A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: SETOR PÚBLICO**

A entrada no setor público, via de regra, ocorre por meio de concurso público, o que tende a gerar maior isonomia. Porém, as carreiras femininas ainda são impactadas pela desigualdade de gênero que reflete de forma sutil e persistente nas estruturas organizacionais deste ambiente. Bueno, Paula e Masaro (2017) salientam que mesmo em setores considerados mais igualitários, como a magistratura, as mulheres enfrentam obstáculos para alcançar posições de liderança.

Percebe-se a influência da desigualdade de gênero no setor público, quando se observa a falta de oportunidades de promoção, a concentração de cargos de menor hierarquia e a subrepresentação em conselhos e diretorias por parte das mulheres. Nesse sentido, a pesquisa de Sales (2022) demonstra que no caso do Poder Executivo de Santa Catarina as mulheres ainda ocupam, majoritariamente, cargos de menor poder decisório e que a remuneração média dos homens é 50% maior que das mulheres.

Assim, Barbosa e Oliveira (2021), ao analisarem a situação das mulheres que ocupam cargos intermediários de liderança no Instituto Federal de Brasília, tratam do chamado “teto de vidro” para explicarem as barreiras invisíveis que impedem o avanço das mulheres em suas carreiras.

Segundo as autoras, as barreiras que apareceram com maior frequência foram as discriminações relacionadas à idade, as pressões sobre a capacidade de ser líder e cumprir com as necessidades exigidas, bem como a opressão sobre as mulheres que se impunham ou que apresentavam ideias em reuniões. Percebeu-se que os avanços se tornam cada vez mais difíceis a medida que elas visam evoluir na carreira. Além disso, foram frequentes as situações de desigualdades e preconceitos de gênero ou de raça que não eram necessárias para a execução das atribuições do cargo (Barbosa; Oliveira, p. 58-59).



Esse cenário decorre de fatores históricos, culturais e estruturais. A cultura brasileira reflete práticas patriarcais, resistindo a plena inclusão das mulheres. Além disso, a ausência de políticas públicas efetivas para a promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho agrava a situação, fazendo com o mercado de trabalho continue a ser menos inclusivo e diverso.

Após estudada a participação feminina no mercado de trabalho no setor público, na próxima seção analisada essa participação no setor privado.

## **A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: SETOR PRIVADO**

O mercado de trabalho reflete os estigmas e problemáticas de gênero presentes na sociedade. Considerando que no setor privado o empregador possui um grau de discricionariedade maior do que os administradores públicos para efetuar a contratação e para implementar critérios de progressão de carreira, é de se esperar que critérios subjetivos se sobressaiam sobre critérios técnicos.

Carvalho e Viego (2023), ao analisarem o mercado de trabalho brasileiro no período de 2003 a 2018, demonstram que a participação feminina cresceu de forma considerável, de modo que enquanto o emprego formal masculino aumentou 46%, o feminino cresceu 74%. Contudo, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho consegue reduzir a disparidade de gênero em termos de acesso, mas não necessariamente reduz outras brechas (estabilidade no emprego, condições de trabalho, salários, segregação vertical e horizontal). Até porque uma redução nas disparidades de gênero pode ser consistente com empregos de qualidade inferior (instáveis, precários, de meio período) (p. 222).

Nesse sentido, Chagas *et al.* (2022) pontua que a representatividade feminina em cargos de poder/decisão ainda é baixa, em razão da influência de estereótipos de tradicionais de gênero. Desse modo:

uma das barreiras que as mulheres enfrentam na busca pela ascensão profissional e muitas vezes social é chamada de “teto de vidro”, o que constitui em barreiras sutis, pouco perceptíveis e quase transparentes, mas que muito influenciam as oportunidades e o crescimento das mulheres em suas carreiras, impedindo-as de alcançarem os níveis mais altos

hierarquicamente nas instituições, baseadas somente no fato do seu gênero ser o feminino (p. 64-65).

Assim, percebe-se que embora a inserção das mulheres no mercado de trabalho tenha progredido nas últimas décadas, quando se verifica a ocupação de cargos de alto nível de hierarquia os indicativos não são tão positivos. Logo, a maior liberdade de deliberação dos empresários não significa um isolamento das estruturas sociais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tanto no setor público quanto no setor privado, passou por avanços significativos, contudo, a plena igualdade entre gêneros ainda não foi alcançada. Dessa forma, a despeito do aumento considerável da participação feminina nas últimas décadas, as mulheres continuam a sofrer com a segregação ocupacional, disparidade salarial e menores oportunidades de ocupação de cargos de liderança e alto nível de hierarquia.

O setor público, quando comparado ao setor privado, apresenta certas vantagens para o acesso, já que o ingresso ocorre por meio de concursos públicos, que proporciona maior equidade entre os sexos na admissão de pessoal, mas ainda reflete a persistência de desigualdades sutis.

Embora no âmbito público a meritocracia e a isonomia sejam mais enfatizadas, a permanência de um modelo organizacional permeado por práticas culturais patriarcais e a ausência de políticas públicas eficazes de igualdade de gênero, contribuem para que as mulheres encontrem obstáculos para o crescimento profissional.

O cenário do setor privado mostra-se similar ao do setor público. A maior liberdade de gestão de negócios pode, teoricamente, oferecer mais oportunidades para as mulheres. No entanto, a liberdade na contratação e promoção de pessoas entre os sexos, permite que os conceitos particulares, baseados na cultura antiga e discriminatória, apontem um desequilíbrio em favor da contratação e principalmente da promoção dos homens em relação as mulheres, acabando por reproduzir



estereótipos de gênero, dificultando a ascensão feminina nas hierarquias empresariais. Assim, o crescimento da participação feminina ocorreu por meio de ocupações de menor prestígio.

Conclui-se que o mercado de trabalho brasileiro, considerando tanto o setor público quanto o privado, é marcado pela desigualdade de gênero, o que leva a segregação ocupacional, discriminação salarial e a escassez de mulheres em posições de liderança. Apesar dos avanços em termos quantitativos, as estruturas organizacionais e culturais conservam as barreiras que dificultam o alcance da igualdade plena.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Priscila Aguiar Maia; OLIVEIRA, Marcela Ferreira. O fenômeno do teto de vidro enfrentado pelas mulheres do Instituto Federal de Brasília. **REVISTA EIXO**, v. 10, n. 3, set./dez. de 2021. Disponível em: <https://arquivorevistaeixo.ifb.edu.br/index.php/RevistaEixo/article/view/891>. Acesso em: 16 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 nov. 2024.

BUENO, R. A. V.; PAULA, A. V. de; MASARO, R. E. Justiça para tod@s? Gênero e trabalho na magistratura brasileira: um referencial teórico. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, n. 95, p. 153-172, 2017. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/justica-para-tod-at-s-genero-e-trabalho-na-magistratura-brasileira-um-referencial-teorico>. Acesso em: 16 nov. 2024.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, vol. 45, n. 1, p. 70-83, jan./fev./mar. 2010. Disponível em: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716305106?ref=pdf\\_download&fr=RR-2&rr=8e157598e86ce2d0](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716305106?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=8e157598e86ce2d0). Acesso em: 14 nov. 2024.

CARVALHO, Polliany Aparecida de; VIEGO, Valentina. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise shift-share entre 2003 e



2018. **Economia e Sociedade**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 207-224, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2023v32n1art09>. Acesso em: 15 nov. 2024.

CHAGAS, Mariana Moutinho *et al.* Mulheres em cargos de liderança: trajetórias femininas nas organizações de trabalho. **Psicologia Social: por uma ciência comprometida com a transformação social**, v. X, 2022. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://downloads.editoraciencia.com.br/articles/220709507.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

GUIGINISKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/#>. Acesso em: 14 nov. 2024.

SALES, Helena. Análise do Poder Executivo do Estado de Santa Catarina na perspectiva de gênero: qual o lugar das mulheres? **Revista do Serviço Público - RSP**, v. 73, n. 4, p. 672-695., out. 2022. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7534>. Acesso em: 16 de nov. 2024.

