A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA DO SETOR PÚBLICO

Palavras-Chave: DESIGUALDADE, REMUNERAÇÃO, GÊNERO.

Autores(as):

LUANA NOGUEIRA ROCHA, FCA - UNICAMP

Profª. Drª. ANGELA CHRISTINA LUCAS (orientadora), FCA - UNICAMP

INTRODUÇÃO:

Desde o início da humanidade que a mulher luta pelos seus direitos, por uma vida melhor, para ser respeitada e reconhecida enquanto ser vivo (MIRANDA, 2011). Além disso, a introdução da população feminina no mercado de trabalho não tem avançado em um ritmo que proporcione a igualdade plena entre os gêneros (FRANÇA; ADEGAS, 2019).

A atual sociedade é tida como patriarcal em que o homem é colocado como o maior poder dentro de casa e principal provedor dela, logo, às mulheres eram consideradas relevantes apenas no cuidado e organização da moradia e responsáveis pela criação e educação dos seus respectivos filhos. Com isso, acabou por ocorrer a segregação de gêneros, onde se estabeleceu o isolamento das mulheres de determinados tipos e/ou cargos de ocupação em comparação com os homens. As formas de inserção ocupacional de mulheres e homens nas sociedades contemporâneas refletem normas sociais em que se define os papéis de gênero apropriados e esperados para cada sexo (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

O setor público refere-se à uma parte do Estado que lida com a produção, distribuição e oferta de bens e serviços do governo para os cidadãos. Segundo os dados compilados pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), até janeiro de 2023 a presença de mulheres na Administração Pública era de 45,2% contra 54,8% de homens que compõem a força de trabalho, entretanto, apenas 38% dessas servidoras ocupavam postos de alta liderança indicando a insuficiência participativa dessas pessoas dentro de decisões de alta importância estatal. Isso mostra que as mulheres precisam de maior oportunidade para demonstrar sua competência profissional (KURZAWA, 2002).

Dentro da administração pública a liderança feminina é muito importante, porque não sendo assim, estará sendo subaproveitada a contribuição de cerca de metade da população de uma sociedade, as suas capacidades e dons (KURZAWA, 2002). No Brasil, com os recorrentes debates e avanços é destacada a urgência em adotar novas práticas de gestão que promovem e valorizam a diversidade e enfrentam as persistentes desigualdades de gênero nas relações de poder de homens e mulheres, pois apesar dos esforços para incentivar a participação ativa das mulheres, em condições de igualdade com os homens, em todos os níveis de tomada de decisão, o progresso ainda é lento e insuficiente (SÁ; DANTAS; SILVA; SALGADO, 2024).

Nas últimas eleições municipal e estadual, houve um aumento do número de candidaturas e no eleitorado feminino, segundo Teresa Sacchete, pós-doutora em Ciência Política pela Universidade de São Paulo, isso pode ser explicado pelo elevado interesse partidário na indicação de mulheres para posições no executivo. Porém, mesmo com os aumentos participativos da população feminina dentro da política nacional, a sua participação nas esferas governamentais e judiciárias, no Brasil, ainda é muito resumida, sendo necessário ampliar cada vez mais os estudos e pesquisas com a finalidade de expandir essa participação (PINHEIRO, 2008).

A baixa remuneração é ocasionada pela discriminação histórica enfrentada pela sociedade. Portanto, é observado que mulheres que ocupam cargos de direção e gerência recebem uma proporção salarial menor que a dos homens, visto que o salário delas equivale a 61,9% do salário recebido por eles. Em decorrência desta enorme discrepância de remuneração, foi criada pelo Senado a Lei n° 14.611/2023 que garante a obrigatoriedade de igualdade salarial para as mesmas funções que homens ocupam e essa deve ser cumprida pelas empresas que devem enviar a cada seis meses uma declaração de transparência com os dados salariais para o Ministério do Trabalho.

METODOLOGIA:

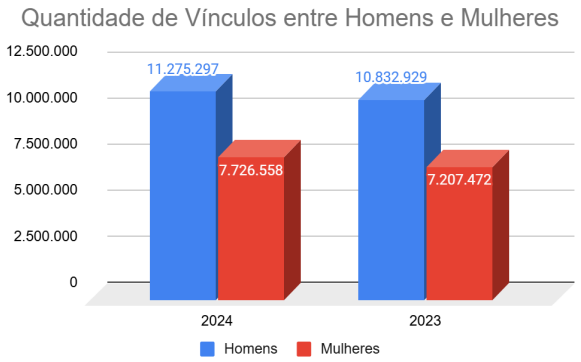
A pesquisa usou da abordagem de dados quantitativos que foi feita utilizando o RAIS (Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho), PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – IBGE), MGI (Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos) e TSE Mulheres (Comissão Gestora de Política de Gênero do Tribunal Superior Eleitoral), na qual foram extraídos e analisados os dados referentes aos anos de 2022 a 2024, que facilitaram a compreensão do momento atual feminino dentro do mercado de trabalho brasileiro, para a construção dos gráficos que auxiliam na organização, visualização e interpretação dos resultados encontrados.

Além disso, houve uma pesquisa bibliográfica científica especializada, para estabelecer a investigação teórica a ser analisada com o objetivo de compreender melhor o tema a ser estudado, em que foi usado os anos de 2014 até 2025 para entender os variados cenários sociais que o Brasil passou. Em termos de execução prática, a primeira etapa da pesquisa focou na revisão e avaliação bibliográfica ligadas a linha de pesquisa, a segunda etapa consistiu na coleta e análise dos dados do RAIS e de outros veículos. Por fim, na terceira etapa foram criadas as estatísticas quantitativas para identificar e avaliar os argumentos teóricos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO:

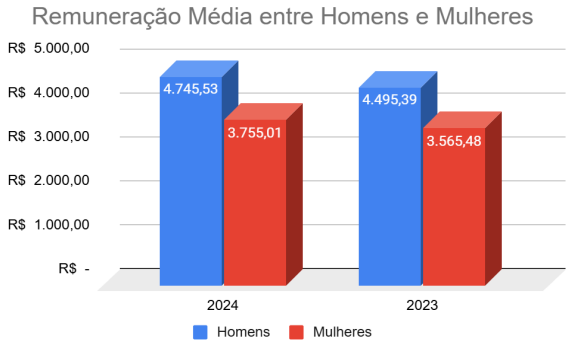
Nos gráficos 1 e 2 foram utilizados dados dos últimos Relatórios de Transparência Salarial do RAIS, na qual tinha como objetivo compreender a diferença de vínculos empregatícios e a remuneração média que homens e mulheres recebem dentro do mesmo segmento trabalhista. Comparando a participação dos dois sexos dentro do regime formal de emprego, é perceptível que há um maior número de homens inseridos dentro deste modelo, visto que nos anos de 2023 e 2024 haviam cerca de 50,3% e 45,93% respectivamente mais pessoas do gênero masculino em comparação com o feminino. Já em relação a remuneração média, a situação não é muito diferente, pois com os dados apresentados no gráfico a população masculina nos anos de 2023 e 2024 recebeu em média 929,91 e 990,52 reais a mais do que as mulheres. Logo, algumas das explicações econômicas para as diferenças salariais e de contrações é que, devido à maternidade ou às responsabilidades familiares, as mulheres se auto selecionam para trabalhos que, embora paguem menos, também exigem menos, seja em tempo ou comodidade, conciliáveis, portanto, com compromissos domésticos (PASSOS; MACHADO, 2022).

Gráfico 1: Quantidade de vínculos entre homens e mulheres



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025 - Dados: RAIS

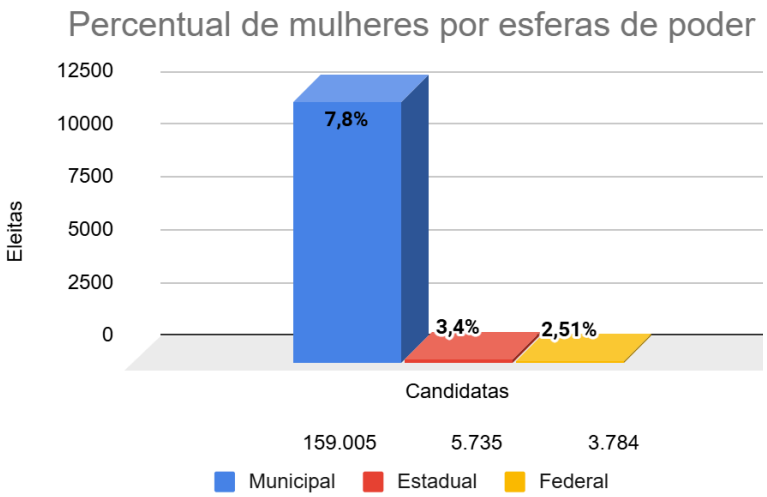
Gráfico 2: Remuneração média entre homens e mulheres



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025 - Dados: RAIS

Para a elaboração do gráfico 3 foi utilizado o TSE Mulheres que reuniu dados da participação feminina dentro das últimas eleições federais, estaduais e municipais. É perceptível que a esfera municipal é o local com a maior taxa participativa de mulheres, apesar de que 159.005 candidatas apenas 12.380 foram eleitas, isso pode ser explicado pelo o aumento da quantidade de candidatas ser associada ao modo como ocorrem as campanhas eleitorais em cidades menores, o que pode melhorar a chance de vitória feminina na disputa a prefeitura (TSE, 2024). No poder estadual, os números caem drasticamente, visto que das 5.735 candidaturas apenas 195 foram eleitas, evidenciando que a atuação das mulheres dentro das capitais brasileiras ainda é muito baixa, pois de 38 candidatas ao cargo de governadora, somente 2 foram nomeadas. Em relação à esfera federal, a porcentagem é ainda menor, já que das 3.784 concorrentes só 95 acabaram por ser escolhidas. À vista disso, a inclusão no sistema político não depende só da mulher, pois, é necessário que sejam criados programas que facilitem a sua inserção nessas esferas de poder, dado que, não basta só criar normas, é preciso dar condições para que as mulheres representem um percentual igualitário em relação ao homem (PINHEIRO, 2008).

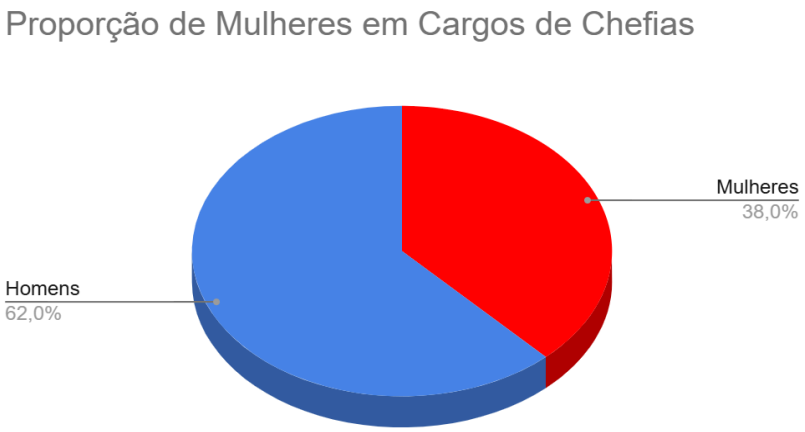
Gráfico 3: Percentual de mulheres por esfera de poder



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025 - Dados: TSE Mulheres

O gráfico 4 foi feito com base nos dados apresentados pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o intuito de identificar o percentual de mulheres que ocupam posições de alta liderança dentro do executivo federal. Os cargos de elevada autoridade dentro desse sistema são conhecidos como de Direção e Assessoramento Superior (DAS) que é dividido em 6 categorias, com os de alta gerência localizados nos níveis 5 e 6 em conjunto com os cargos de natureza especial. O percentual de mulheres dentro desses postos é de 38%, enquanto os homens estão em 62% deles, assim, é evidenciado que a população feminina está sub-representada nos cargos de mais alta hierarquia, o que evidencia ainda mais a desigualdade que elas sofrem. A presença de mulheres ainda é inferior à metade das posições oferecidas, pois a desigualdade ainda é persistente, e a análise da série histórica impõe uma conclusão inegável: é preciso agir ou o futuro não trará novidades nesse campo (DINIZ; MOREIRA; CASTRO; SANDIM, 2024).

Gráfico 4: Proporção de mulheres em cargos de chefia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2025 - Dados: MGI

CONCLUSÕES:

Com base nas discussões apresentadas, fica evidente que para o aumento da participação feminina dentro do mercado de trabalho público e privado é necessário criar políticas administrativas voltadas para uma melhor inserção dessa parcela da população, além de realizar melhorias nas condições já existentes. A maternidade pode ser vista como uma das grandes questões que pode ocasionar a desigualdade feminina, visto que a partir do 8º mês de gestação a mulher precisa se afastar do trabalho para preservar sua saúde e a do bebê, além de que, após o nascimento da criança a mãe tem o direito de ficar afastada por 120 dias. Assim, após ter filhos, as mulheres têm seus salários e participação no mercado de trabalho reduzidos quando comparados aos resultados dos homens, indicando que as mulheres são penalizadas pela maternidade (GONÇALVES; PETTERINI, 2023). Logo, a associação ao estereótipo de dona de casa é remetido à figura da mulher, pois a mesma é sempre influenciada a exercer o papel materno e ao mesmo tempo instigada a deixar, muitas vezes a força, seu cargo gerencial.

A mulher durante muito tempo foi considerada submissa diante do Pátrio Poder, por ter uma imagem mais frágil e mais ligada às atividades domésticas (MATIAS; PERGENTINO, 2021). Na Constituição de 1988, foi destacado que todos têm o direito à igualdade e liberdade, porém foi necessário criar uma lei específica para a igualdade de gêneros dentro do sistema eleitoral brasileiro com o objetivo de aproximar a isonomia de direitos fundamentais. Dentro do sistema nacional o maior poder é o Executivo, em que se localiza o Presidente da República, os governadores e prefeitos, porém dentro dessa esfera apenas 31,68% dos políticos são mulheres (TSE Mulheres, 2022), além disso, a presidência de Dilma Rousseff, primeira e única mulher a ocupar o mais alto cargo político no Brasil em quase 203

anos de história, simbolizou um importante avanço, mas também revelou a persistência de uma cultura política machista e excludente (MITROFF, 2024).

Por fim, embora a palavra política seja um substantivo feminino, ela se configura dentro de um ambiente predominantemente masculino, em que a população que origina a palavra sofre de inúmeras desigualdades e desvalorizações no interior dela, além disso, as mulheres também possuem tarefas externas ao seu cargo político como funções domésticas, de educação e cuidado maternal, por exemplo. As mulheres tiveram papel decisivo nas transformações políticas, sociais, econômicas e comportamentais que forjaram a luta por direitos e modos de relação que, em muito, extrapolam a díade homem-mulher (MILTERSTEINER et al., 2020). Logo, trabalhar em prol do empoderamento feminino é acreditar que toda mulher pode ter voz própria e buscar a realização de seu potencial (FRANÇA; ADEGAS, 2019).

BIBLIOGRAFIA:

COTRIM, L. T.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Campinas, v. 383, p.1-29, jun.2020. Acesso em: 30 abr. 2024.

DINIZ, A.; MOREIRA, J.; CASTRO, L. P. P.; SANDIM, T. L. **Desigualdade de Gênero em Cargos de Liderança no Executivo Federal**. [s.l], 2024. Acesso em: 15 jul. 2025.

FRANÇA, A. V. P; ADEGAS, S. G. **Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019. Acesso em: 08 fev. 2025.

GONÇALVES, J.; PETTERINI, F. C. **O impacto da maternidade na desigualdade salarial no mercado de trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018**. Santa Catarina, Universidade Federal de Santa Catarina, 2023. Acesso em: 27 jun. 2025.

KURZAWA, Luciane Lima Peres. **O Papel da Mulher na Gestão Pública**. Mato Grosso do Sul, Secretaria de Estado da Fazenda, 2002. Acesso em: 08 mar. 2025.

MATIAS, A. F. A.; PERGENTINO, É. F. Mulheres na política: análise da efetividade da cotas de gênero como mecanismo de representatividade feminina. **Revista Jurídica Verba Legis**, Goiás, n.p., n. XIV, 2021. Acesso em: 28 jul. 2025.

MILTERSTEINER, R. K. et al.. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 406–423, abr. 2020. Acesso em: 17 jul. 2025.

MIRANDA, Maria Bernadete. **Homens e Mulheres - A Isonomia Conquistada**. São Roque, Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania, v. 2, n. 1, 2011.Acesso em: 27 fev. 2025.

MITROFF, Beatriz. Mulheres: da conquista ao voto até as eleições do Executivo/Legislativo de 2014 e 2018. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, v. 19, n. 54, p. 1–12, 2024. DOI: 10.47385/cadunifoa.v19.n54.5140. Acesso em: 28 jul. 2025.

PASSOS, L.; MACHADO, D. C.. **DIFERENCIAIS SALARIAIS DE GÊNERO NO BRASIL: COMPARANDO OS SETORES PÚBLICO E PRIVADO** . Revista de Economia Contemporânea, v. 26, p. e222607, 2022.

PINHEIRO, Maria Lidiane. **A Participação Feminina nas Esferas Política e Judiciária: uma Análise da Realidade Brasileira**. [s.l.], 2008. Acesso em: 17 jul. 2025.

RAIS. **Painel do Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, 2023. Acesso em: 27 fev. 2025.

RAIS. **Painel do Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, 2024. Acesso em: 27 fev. 2025.

SÁ, T. J. S; DANTAS, J. C; SILVA, R. S; SALGADO, T. E. O. **Desigualdade de Gênero em Posições de Liderança no Setor Público: uma Análise da Participação Feminina**. São José dos Pinhais, Contribuciones a Las Ciencias Sociales, v.18, n.1, p. 01-25, 2024. Acesso em: 08 fev. 2025.

SMG, Secretária de Modernização, Gestão Estratégica e Socioambiental. **TSE Mulheres**. Brasília, 2022. Acesso em: 15 jul. 2025.

TSE, Tribunal Superior Eleitoral. **Crescimento de Candidaturas Femininas é maior em Cargos de Vice-Prefeitas**. Brasília, 2024. Acesso em: 17 jul. 2025.