



Esta obra está sob o direito
de Licença Creative
CommonAtribuição 4.0
Internacional.

A DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Eliene dos Santos Carmo¹

Gybson Luan Israel dos Santos Silva²

Maria Larissa dos Santos³

RESUMO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres se constitui como um desafio estrutural no século XXI, sendo um problema persistente na sociedade brasileira. Nesse diapasão, o objetivo deste estudo foi analisar as principais causas que contribuem para tal desigualdade a partir dos fatores estruturais que explicam a resistência do problema no mercado de trabalho brasileiro. Verificou-se nesse estudo que a igualdade salarial entre homens e mulheres é assegurada por lei, no entanto, observa-se a inexistência de uma fiscalização efetiva para o seu cumprimento. Dessa forma, tal desigualdade limita a autonomia das mulheres e afeta o crescimento econômico nacional. Essa pesquisa analisou aspectos cruciais da diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil e o direito como mecanismo para o cumprimento da igualdade, fatores estruturais e culturais que explicam a resistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro e a legislação brasileira que trata de direitos e igualdade salarial entre homens e mulheres. A metodologia adotada foi a abordagem qualitativa, baseada na pesquisa bibliográfica descritiva através da análise de dados já publicados em livros, artigos. Mesmo diante da complexidade, buscou-se averiguação das possibilidades de ampliar as discussões como forma de compreender o contexto e assinalar um caminho de soluções.

Palavras-chave: direitos das mulheres; direito do trabalho; igualdade salarial de gênero.

¹ Bacharelanda do Curso de Direito da Faculdade Raimundo Marinho –FRM E-mail: direitocarmoln@gmail.com

² Bacharelando do Curso de Direito da Faculdade Raimundo Marinho –FRM E-mail: luanisrael20001@gmail.com

³ Professora Especialista do Curso de Direito da Faculdade Raimundo Marinho – FRM E-mail: marialarissaadv@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece como um desafio estrutural no século XXI, mesmo com os avanços nas últimas décadas. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OTI, 2023), as mulheres recebem, em média, 20% menos que os homens para funções equivalentes. No Brasil, essa disparidade é ainda mais acentuada em alguns estados, como Mato Grosso do Sul, onde alcança 30% (IBGE, 2019). Essa diferença não apenas viola princípios de igualdade, mas também impacta negativamente a economia e o desenvolvimento social.

Este estudo tem como objetivo analisar as principais causas estruturais e culturais que contribuem para a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Nesse viés, busca discutir a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil e o direito como mecanismo para o cumprimento da igualdade, investigar fatores estruturais e culturais que explicam a resistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres e identificar a legislação brasileira que trata de direitos e igualdade salarial entre homens e mulheres.

O problema de pesquisa que orienta essa análise é: Quais os fatores estruturais que explicam a resistência da desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro? Partindo dessa problemática de desigualdade salarial

enraizada na cultura e na sociedade, a hipótese central, fundamentada na literatura recente, sugere que tal disparidade resulta da interação de múltiplos fatores, como “dinâmicas históricas que relegaram as mulheres a posições secundárias no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho, que associa mulheres a cuidados e homens a produção, criou uma hierarquia de valorização profissional” (Carvalho e Viego, 2023, p.18). Além disso, normas culturais perpetuam estereótipos que limitam as oportunidades femininas, mesmo com o aumento da escolaridade entre mulheres.

A concentração feminina em setores tradicionais menos valorizados, como educação e saúde, contrasta com a predominância masculina em áreas como tecnologia e engenharia, que oferecem melhores remunerações (Carvalho, et al., 2020). Essa segregação horizontal é agravada pela vertical, com poucas mulheres alcançando posições de liderança – fenômeno conhecido como “teto de vidro”.

Além da segregação, as mulheres enfrentam a penalização da maternidade, com redução média de 12% nos rendimentos após terem filhos (Rios – Neto et al., 2019). A dupla jornada também é um obstáculo, já que dedicam 73% a mais do tempo a afazeres domésticos que os homens (Santos & Hiarata, 2021). Esses fatores combinados criam barreiras adicionais à equidade salarial.

O Brasil possui legislação que busca garantir igualdade salarial, como a Lei nº 14.611/2023. No entanto, a efetivação dessas normas é limitada pela falta de fiscalização adequada e pela persistência de práticas discriminatórias. Estudos mostram que mesmo com qualificação equivalente, as mulheres continuam em desvantagem (Oliveira & Araújo, 2021).

A desigualdade salarial entre gêneros gera consequências, limitando a autonomia das mulheres e prejudicando o crescimento econômico nacional. Segundo Firpo e Reis (2023), a equidade poderia aumentar o PIB brasileiro em 30% até 2030. Para enfrentar esse desafio, medidas integradas são essenciais, como: fortalecimento da fiscalização, políticas empresariais de equidade, educação contra estereótipos e promoção de corresponsabilidade doméstica. Diante disso, justifica-se a realização desta pesquisa com o propósito de decifrar pormenorizadamente o funcionamento de tais medidas integradas.

Esta pesquisa possui uma relevância científica multifacetada, uma vez que causa impactos em diversas áreas do conhecimento. Desse modo, salienta-se que ela vai além da simples constatação da diferença de valores, para a devida elucidação das causas e consequências que perpetuam essa disparidade. No âmbito social, esse estudo tem grande relevância, pelo fato de abordar um

problema que afeta a justiça, a economia e a estrutura da sociedade.

Essa pesquisa analisou as causas estruturais desse problema, com base em teóricos que tratam da temática e através da legislação brasileira, sobretudo no Decreto-Lei nº 5.452/1943 na Constituição Federal, 1988, na Lei nº 9.029/1996 e na Lei nº 14.611/2023, no intuito de ampliar as discussões, contribuindo para uma sociedade mais justa e economicamente mais forte.

2 DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL E O DIREITO COMO MECANISMO PARA O CUMPRIMENTO DA IGUALDADE.

Na visão de Pinto (2020, p. 92), “o direito a igualdade está no rol dos direitos fundamentais, elencado no artigo 5º da Constituição Federal de 1988”. Ainda Segundo o autor, “a igualdade, impreterivelmente, supera a esfera do princípio jurídico meramente formal, de modo que esta necessita ser alcançada através de reivindicações e conquistas. Logo, o Direito se revela como mecanismo para o cumprimento de tal igualdade”. Diante disso, nota-se a relevância da via do direito para promover a equiparação salarial entre homens e mulheres, uma vez que este determina um arcabouço legal no tocante a remuneração das mesmas funções, com a mesma qualidade e produtividade.

Nessa circunstância da diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil e a relevância do direito na intervenção de tal desigualdade, faz-se necessário conhecer os princípios e fatores estruturais e culturais que tratam da resistência de tal diferença, os quais serão discutidos na seção seguinte.

2.1 FATORES ESTRUTURAIS E CULTURAIS QUE EXPLICAM A RESISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES.

Não é possível tratar dos fatores estruturais e culturais sem antes fazer uma pequena digressão sobre a condição da mulher na sociedade brasileira ao longo dos tempos, uma vez que o processo de emancipação da mulher está permeado de lutas e desafios atrelados ao sistema capitalista. Tais lutas foram travadas por vários direitos nas dimensões política e social, com larga abrangência partindo do direito à educação, ao voto, enviesando pela busca do acesso ao mercado de trabalho. O autor seguinte faz um recorte acerca dessa luta e sua associação ao sistema capitalista ressaltando que:

Sob o ponto de vista marxista clássico, a emancipação das mulheres está ligada à luta de classes e não pode estar dissociada da ruptura do sistema capitalista de produção. [...] a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural, era tradicional uma

subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção (Pinto 2024, p.79).

Ademais, os entraves da desigualdade salarial de gênero no Brasil também podem ser compreendidos através da análise dos agentes estruturais, como a segregação ocupacional, a concentração de mulheres em setores com salários mais baixos, e a sub-representação em cargos de liderança, pois apesar do aumento da presença das mulheres em diferentes áreas, sua representatividade ainda é muito inferior ao homem.

Já os fatores culturais integram a sobrecarga com trabalhos de cuidado, o machismo que desvaloriza a mão de obra feminina, a maternidade, que se torna um obstáculo de carreira, a discriminação e estereótipos que perpetuam um tratamento salarial inferior para as mulheres, mesmo quando possuem as mesmas qualificações que os homens.

Nesse diapasão, a mulher está a experimentar um dano que exige análise ou intervenção legal para ser resolvido, trata-se da desigualdade salarial por gênero, um feito ilegal e pernicioso que viola a Constituição Federal de 1988, bem como as leis trabalhistas

brasileiras, a exemplo da Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023). Tais práticas repercutem preconceitos culturais e patriarcais, se caracterizando como aspectos cruciais no tocante a diferença salarial entre homens e mulheres.

2.1.1 Desigualdade salarial como herança de uma estrutura social patriarcal secular.

De acordo com Costa (2023, p. 3), “entendendo que o patriarcado implica determinações sobre a divisão sexual do trabalho, a destinação de atividades de cuidado às mulheres é problematizada pelo conceito do patriarcado e estudo sobre as mudanças trazidas pela modernidade às relações de gênero”. Tais mudanças se expressam no afastamento entre o espaço público, subordinado pelos homens, e o doméstico, onde as mulheres viviam em posição de inferioridade e dependência, ou seja, marginalizadas. Então, isso originou grandes questionamentos com novas ideias que deram início a luta das mulheres buscando a igualdade de gênero através do direito. A luz desse pensamento, Saffioti (2004, *apud*, Castro e Santos 2018, p. 5) expressa que:

O regime patriarcal se sustenta a partir de uma economia doméstica organizada, em que as mulheres, neste sistema, são vistas apenas como meros objetos de prazer e satisfação sexual, entretanto, são importantes como reprodutoras tanto da força de trabalho, quanto da geração de

herdeiros.

Nessa conjuntura, Saffioti (2004, p. 60), ressalta que “não se vivem sobrevivências de um patriarcado remoto; ao contrário, o patriarcado é muito jovem e pujante, tendo sucedido às sociedades igualitárias”. Contradizendo essa ideia, Follador (2009, p. 34), ressalta que “ao se atentar para a história do Brasil e levar em consideração que ele foi colonizado e sofreu forte influência de valores e crenças trazidos pelos europeus, percebe-se a longa dimensão histórica deste constructo teórico-social – o patriarcado”.

Desse modo, chega-se à conclusão de que, desde o período colonial, tem-se instaurado, nas relações sociais, o sistema patriarcal cujo perfil exigido e padronizado pela sociedade na época implicava em uma mulher doce, recatada e submissa.

2.1.2 Conquistas históricas das mulheres através do ordenamento jurídico

O ordenamento jurídico tem regulado a vida das mulheres no tocante a conquistas dos direitos trabalhistas de forma relevante, mesmo sabendo que isso é resultado de um extenso processo de lutas sociais. Para atestar essa relevância, destaca-se que em 2023, o SINDPREV- Alagoas publicou uma linha do tempo das conquistas do feminismo no Brasil com o intuito de mostrar marcos importante na garantia dos direitos das mulheres ao longo da história. Dentre estes marcos destaca-se o

Estatuto da Mulher Casada criado em 27 de agosto de 1962 através da Lei nº 4.212/1962. A Lei ordenava que mulheres casadas não precisariam mais da autorização do marido para trabalhar. “Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa. Art. 248. A mulher casada pode livremente: VII - Praticar quaisquer outros atos não vedados por lei”

Outro avanço histórico conquistado por meio do ordenamento jurídico foi a instituição da Licença Maternidade Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, alterando a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Produção de efeito).

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade [...], vedada a dedução como despesa operacional.

O Programa Empresa Cidadã reside na sua dupla vantagem: concessão de benefícios fiscais para empresas e sociais para os colaboradores e suas famílias. Já que a extensão da licença-maternidade e paternidade, foi uma conquista importante para promover o bem-estar e o fortalecimento dos vínculos familiares, permitindo aos pais permanecerem mais tempo com os recém-nascidos.

2.1.3 Teto de vidro: barreiras invisíveis que impedem a ascensão de mulheres e minorias a cargos de liderança no mercado de trabalho

Mesmo celebrando o marco histórico como grandes conquistas da mulher no mundo do trabalho, é preciso ressaltar a questão da inferioridade ainda predominante em relação aos homens. Nesse diapasão, destaca-se o Teto de vidro, caracterizado como barreira invisível que impede mulheres e outras minorias de impetrar posições de liderança e altos cargos, mesmo com qualificações e habilidades. Essa barreira é cultural e estrutural, e não pessoal, se traduz em desigualdades no avanço de carreira, aumentando à medida que se sobe na hierarquia corporativa.

De acordo com Miranda (2006, p.15) “o teto de vidro é uma barreira sutil e transparente, forte o suficiente para evitar a passagem das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações onde

trabalham”. O autor afirma ainda que o termo foi criado nos anos 1980 para descrever essas limitações silenciosas, mas eficazes, que dificultam a ascensão de grupos sub-representados. Já na concepção de Para Meyerson e Fletcher (2000, p. 136):

As barreiras feitas de vidro vão além do teto, pois “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar”. Isso significa que mesmo com o “teto de vidro”, há um “labirinto de cristal” que transmite uma idéia de caminho com voltas esperadas e inesperadas, dificultando a ascensão profissional da mulher.

Importante ressaltar que tais barreiras não são físicas, e sim cultural, social e organizacional, e que elas estão em toda a trajetória da carreira feminina, se constituem como dificuldades geradas pelo preconceito no ambiente profissional. Desse modo, destacam-se a seguir princípios constitucionais que fornecem as bases jurídicas para a garantia dos direitos fundamentais, sobretudo da mulher.

2.2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA QUE TRATA DE DIREITOS E IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES - Decreto nº 21.417-a, de 17 de maio de 1932.

Em tempos primórdios, a mão de obra feminina era amplamente explorada, sem critério algum, uma vez que não havia o

ordenamento jurídico. Com o passar dos tempos e o aumento da sua inclusão no mundo do trabalho, os direitos da mulher foram estabelecidos na legislação brasileira. A seguir, demonstra-se um recorte, em ordem cronológica, acerca da legislação brasileira no que concerne a igualdade salarial entre homens e mulheres.

O Decreto nº 21.417-a, de 17 de maio de 1932 que regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, quando versa sobre a questão da igualdade salarial, traz o seguinte teor: “O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil resolve: Art. 1º. Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual” (Brasil, 1932).

Posterior ao decreto supracitado surge o Decreto - Lei nº 5.452/1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu normas para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil, embasado pelo decreto anterior nº 21.417-a, de 17 de maio de 1932. A nova lei definiu os conceitos de empregador e empregado, regulando direitos e deveres e prevendo sanções para o descumprimento. A CLT visa proteger os direitos dos trabalhadores e, embora a lei tenha sofrido diversas atualizações e alterações ao longo do tempo, permanece um pilar da legislação trabalhista brasileira.

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (CLT, 1943).

Mediante o exposto, infere-se que a CLT- Consolidação das Leis do Trabalho é um importante instrumento jurídico no Brasil no que concerne ao regulamento da relação entre trabalho e direito, para assegurar as condições laborais, sobretudo à categoria das mulheres.

Na percepção de Schmidt (2015, p.18), esses direitos têm por escopo, estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens.

2.2.1 Princípios gerais constitucionais e trabalhistas que protegem as mulheres

Nesse tópico, apresentam-se princípios considerados como básicos para orientar a aplicação das normas do trabalho, são pressupostos informadores do direito do trabalhador, especificamente das mulheres que podem ser invocados tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador. São as ideias basilares e informadoras da organização

jurídica trabalhista que precisam ser conhecidas por todo cidadão, para que possa buscar a garantia dos seus direitos trabalhistas. Trataremos especificamente dos Direitos do Trabalho presentes na Constituição Federal – CF de 1988 que se constituem como medidas reparatórias para a desigualdade existente entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Como se nota, a Constituição Federal de 1988 alargou, significativamente, as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no país em relação ao trabalho da mulher. Isso está bem explícito neste recorte de incentivos e proibições consoante ao art. 7º desta Carta Constitucional que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais especificando a mulher.

Nos moldes dos dispositivos legais da Constituição Federal, cumpre salientar que a

lei garantiu às mulheres direitos trabalhistas fundamentais, nos de igualdade salarial, funções, proteção contra a demissão arbitrária e incentivos para a conciliação entre trabalho e maternidade. Todavia, apesar dos avanços, persistem desafios como a disparidade salarial e dificuldade de acesso a posições de maior remuneração. Isso exige esforços contínuos para a plena efetivação da igualdade.

Nesse diapasão de princípios que protegem as mulheres, convém ressaltar a Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994 que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB):

Art. 7º-A. São direitos da advogada:
(Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

I - gestante: (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

a) entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X; (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

b) reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais; (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

II - lactante adotante ou que der à luz acessar a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê; (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

III - gestante, lactante, adotante ou que der à luz, preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição; (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

IV - adotante ou que der à luz, suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa,

desde que haja notificação por escrito ao cliente. (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016).

Nessa esteira de avanços dos princípios institucionais que protegem as mulheres no mundo do trabalho, infere-se o mais novo avanço no sentido de reduzir a disparidade salarial de gêneros - criação da Lei 14.611/23 em 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Tem-se ainda um marco regulatório que visa combater as desigualdades salariais de gênero de forma mais eficaz - Lei nº 14.611/2023, que foi sancionada em 2023. Tal legislação além de tratar da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, também inclui relatórios de transparência, fiscalização potencializada e penalidades.

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. (Brasil, 2023).

Mediante a transcrição, convém ressaltar que o teor dessa lei para a igualdade salarial, através da fiscalização para empresas que não cumprirem as regras, o estímulo a capacitação de mulheres e ações de diversidade e inclusão. Entretanto, os desafios para a sua total aplicação e consolidação são muitos, incluindo questionamentos judiciais e a necessidade de uma mudança cultural para consolidar a igualdade no mercado de trabalho.

Nesse sentido, foi criada a Instrução Normativa MTE Nº 6, de 17 de setembro de 2024, que dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023. Nela está contida a obrigatoriedade da transparência salarial, relatórios, planos de ação para eliminar desigualdades e fiscalização para

garantir que mulheres e homens recebam salários iguais para a mesma função conforme o Art.3º e 5º:

Art. 3º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios - documento que contém informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios; e

II - Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial - documento que detalha medidas, metas e prazos para eliminar desigualdades salariais. [...]

Art. 5º As pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano (Brasil, 2023).

Essa Instrução Normativa configura-se como instrumento de direito valioso para além de promover a transparência salarial e a fiscalização criar canais para denúncias, promover também a organização de programas que serão espaços de inclusão e o incentivo à capacitação de mulheres com o propósito de, mitigar e corrigir a violação do princípio da igualdade e o direito à equiparação salarial.

3. METODOLOGIA

O caminho metodológico trilhado para a investigação quanto a abordagem foi a Pesquisa Qualitativa, que explora ideias, opiniões, observações e análise de temas já publicados. Em relação a natureza, classifica-se como pesquisa básica e quanto aos

objetivos, a pesquisa pode ser considerada como exploratória, já que usou levantamento e revisão bibliográfica.

As etapas da pesquisa foram as seguintes: Definição do tema e pergunta de pesquisa; Busca e seleção de literatura; Identificação de palavras-chave e descritores; Escolha das bases de dados (SciELO, Google Acadêmico e plataforma JusBrasil); Inclusão e exclusão dos artigos pesquisados analisando tempo de publicação e coerência com o tema; Leitura e análise dos artigos; Síntese, discussão e Redação do artigo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil sucedem em menor segurança financeira para mulheres, perenizando a desigualdade de gênero e impactando a economia brasileira. Diante disso, (Rodrigues 2023, p.5) ressalta que “a segmentação do mercado de trabalho entre homens e mulheres contribui para a persistência da desigualdade remuneratória na medida em que se sujeita ao mecanismo inercial dos legados de *policies*”

Em face do exposto, constata-se que as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil geram graves repercussões sociais e econômicas, perdurando a pobreza feminina, a instabilidade social e a discriminação. Tais fatores, limitam o bem-estar das mulheres e a sua qualidade de vida.

Além disso, há a estagnação do consumo, a perda de talentos e a dificuldade em reter mão de obra qualificada em empresas. Então, não somente as mulheres, mas também o mercado de trabalho tem prejuízos irreparáveis.

É preciso acentuar que, conforme visto nesse estudo, as medidas que mitigam o problema de gênero no mercado de trabalho brasileiro encontram-se no Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2003, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 e dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Em seu Art. 1º o Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Dessa forma, o inciso I dispõe sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e inciso II dispõe acerca do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

De acordo com Silveira (2023), os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchida por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis.

A autora supracitada destaca ainda que a desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, sob pena de multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (Silveira, 2023, p.2).

Analizando os dados publicados no Brasil concernentes a discriminação estatística salarial entre homens e mulheres em 2024, foi visto que de acordo com o Ministério do Trabalho, a presença das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado, mas a desigualdade salarial ainda persiste. O MT afirma que segundo o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade, publicado

no dia 07/04/2025, as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens nos 53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados(as). Os dados têm como base o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024, que analisou 19 milhões de vínculos — um milhão a mais em comparação com a RAIS de 2023. No primeiro relatório, a diferença salarial era de 19,4%; no segundo, subiu para 20,7%.

A seguir, amostra desses dados no Brasil coletadas no Painel do Relatório de Transparência Salarial e Igualdade- Rais/MT:

Quadro 1 – Relatório de transparência salarial e Igualdade - Brasil – 2024

Raça Cor x Sexo	Quantidade de Vínculos		Remuneração Média	Salário Contratual Mediano	
Mulheres	7.726.558		R\$ 3.755,01	R\$ 1.976,10	
Mulheres Negras	3.843.760		R\$ 2.864,39	R\$ 1.783,92	
Mulheres Não Negras	3.851.140		R\$ 4.661,06	R\$ 2.250,00	
Homens	11.275.297		R\$ 4.745,53	R\$ 2.286,74	
Homens Negros	6079.133		R\$ 3.647,97	R\$ 2.066,01	
Homens Não Negros	5.222.822		R\$6.033,15	R\$ 2.660,1	
Grande Grupo Ocupacional	Quantidade de Vínculos	Remuneração Média	Salário Contratual Mediano	Razão M/H Remuneraç ão Média	Razão M/H Salário Mediano
Dirigentes e Gerentes	726.796	R\$ 15.731,95	R\$ 9,815,77	73,2%	70,2%
Profissionais em ocupação de Nível Superior	2.124.010	R\$ 8 .815,56	R\$ 5.864,80	68,5%	64,5%
Técnicos(as) de Nível Médio	2.362.875	R\$ 4.832,57	R\$ 2.841,00	66,9%	69,8%
Trabalhadores(as) de Serviços Administrativos	3.516.74	R\$ 2.858,71	R\$ 1.923,76	79,8%	91,9%
Trabalhadores(as) de Atividades Operacionais	10.271.066	R\$ 2.934,55	R\$ 1892,71	66,6%	80,2%

Fonte: Adaptado de Rais/MTE, 2024

Os resultados do Relatório de Transparência Salarial e Igualdade apresentada no quadro evidenciam que a diferença salarial entre homens e mulheres tem causas provenientes da discriminação racial e relações de poder. Em outros dados contidos na Cartilha Tira-Dúvidas, criada em 2024 pelo Ministério das Mulheres para dirimir as dúvidas da Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, encontra-se que: “no Brasil, de acordo com os dados do IBGE1, as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos do que os homens, sendo que, entre as mulheres negras, a diferença é ainda maior, 39,2. Nota-se aqui a discriminação como um dos fatores cruciais para tal desigualdade (Brasil, 2024).

Cabe ressaltar que, embora a participação da mulher no mercado de trabalho tenha aumentado, a persistência da disparidade salarial representa uma perda econômica de grande escala. Isso se comprova ao analisar recortes do 10º Relatório Anual sobre Mulheres, Empresas e o Direito que foi publicado pelo Banco Mundial em 2024. O relatório patenteia que “os países implementam menos de 40% dos sistemas necessários para a aplicação plena dos direitos legais das mulheres, o que significa que as mulheres têm apenas cerca de 64% das proteções legais que os homens. Então, caso a lacuna de gênero fosse eliminada, o PIB mundial poderia aumentar em mais de 20%”.

Diante disso, analisa-se que por meio de maior participação feminina na força de trabalho - aumenta o número de mulheres que ingressam na força de trabalho e ascendem a cargos gerenciais; Mais negócios criados por mulheres - Facilitar que mais mulheres abram e administrem seus próprios negócios; Maiores salários para mulheres - Gera salários mais altos para as mulheres em todos os setores da economia; Economias mais fortes e resilientes -Quando todos os cidadãos, independente do gênero, tem oportunidade iguais de contribuir para a economia, a economia se torna mais dinâmica, resiliente e mais forte. (Mazone, 2024, p.21).

Ante o exposto, entende-se que havendo a igualdade salarial entre mulheres e homens, haverá crescimento econômico e melhorias na sociedade. Fala-se da precariedade da mão de obra, porém, o que está em questão é a desigualdade que vai além do quesito salarial, abarcando a atuação da mulher no mercado de trabalho com destaque para a discrepância entre lideranças masculinas e femininas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar as principais causas que contribuem para a desigualdade salarial entre homens e mulheres a partir dos fatores estruturais que explicam a resistência da desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro que anos de

2010, 2012, 2014 e 2016. Para alcançar esse objetivo, foi adotada uma abordagem qualitativa, baseada na pesquisa bibliográfica através da análise de dados já publicados.

Os dados coletados, referentes ao tema deste artigo evidenciaram que apesar da conquista histórica das mulheres no tocante a atuação no mercado de trabalho, as diferenças salariais em relação aos homens confirmam a existência de desafios que precisam ser superados por meio do cumprimento da legislação brasileira para evitar consequências como desigualdade econômica e social, impacto da qualidade de vida das mulheres e discriminação.

Conforme foi percebido, atualmente esse tema vem sendo muito discutido, no entanto, ainda se faz necessário ampliar suas discussões como forma de expandir as oportunidades de acesso e combater qualquer forma de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, 2024- Cartilha Tira-Dúvidas: Lei da Igualdade Salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, 2024- .** – Brasília. Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho Emprego,2024.
- BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade... Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 10 de set. 2025.
- CARVALHO, M. et al. (2020). Teto de vidro e segregação ocupacional no Brasil: evidências a partir dos dados da RAIS. *Economia Aplicada*, 24(3), 423-455. <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/172345>. Acesso em: 12 de set. 2025.
- 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*, Campinas, v. 32, n. 1 (77), p. 207-224, janeiro-abril, 2023.
- CASTRO, Ana Beatriz Cândido Castro; SANTOS, Jakciane Simões dos; Santos Jássira Simões dos. **Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista.** VI Seminários CETROS: Crises e mundo no trabalho do Brasil, desafios para a classe trabalhadora – **Fortaleza/Ceará, 2018.**Disponível em:

https://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51197-29062018-084053.pdf. Acesso em: 14 de set. 2025.

Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

COSTA, Cecília Maria Valter. **O fortalecimento do patriarcado e a desvalorização do trabalho de cuidado no capitalismo**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, 2023. Disponível:

<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/XCGYxbRQmzYHCnvVDwpHYrr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 de set. 2025.

Constituição da República Federativa do Brasil : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD Contínua: Rendimento de todas as fontes 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Diem:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-contin>. Acesso em: 27 de

ago. 2025.

Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 175, p. 1, 10 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 18 de set. 2025.

Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4121-27-agosto-1962-353846-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 12 de set. de 2025.

MAZONI, Natália. **Mulheres, Empresas e o Direito 2024**: Superando barreiras para a igualdade de gênero. World Bank Group, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/mpo-e-banco-mundial-juntos-no-combate-a-desigualdade-de-genero/wbl2024-apresentacao_march-14.pdf. Acesso em: 12 de set. de 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Global Wage Report

2022-2023: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. Genebra: OIT, 2022.<https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--en/index.htm>.

PINTO, Alessandra Caligiuri C. **Direitos das Mulheres**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020. *E-book*. p.81. ISBN 9786556271248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556271248/>. Acesso Em 15 ago. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. p.31. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 22 ago. 2025.

RIOS-NETO, E. L. G. et al. (2019). A penalização salarial da maternidade no Brasil: uma análise longitudinal. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, 13(2), 189-215. <https://www.revistaaber.org.br/rberu/article/view/287>.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Artigos Rev. Estud. Fem.* 31 (1), 2023. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/FD9sRqs7L8PpsMYftwH6Bvw/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 de ago. 2025.

SANTOS, C.; HIRATA, G. (2021). Divisão sexual do trabalho e desigualdade salarial: evidências a partir dos dados da PNAD Contínua. *Cadernos Pagu*, (62), e2162. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/SkXwLQpJzJjQgzJjXwLQpJzJjQg/> SOUZA-LOBO, E. (2020) A economia feminista e a desigualdade salarial no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, <https://www.scielo.br/j/ref/a/JjXwLQpJzJjQgzJjXwLQpJzJjQg/>. Acesso em: 10 de set. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCHMIDT, Fernando. Princípios do Direito do Trabalho, Fontes e sua Hierarquia. JUSBRASIL, 03/07/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-do-direito-do-trabalho-fontes-e-sua-hierarquia/846176674>. Acesso em: 22 ago de 2025.

SILVEIRA, Teresa Porto da Silveira. **Do plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**. Aliança de Advocacia Empresarial – ALAE.

Universidade Federal de Pelotas – UFPel,
2023.

SINDPREV – AL. Sindicato dos
Trabalhadores em Saúde, Previdência, Seguro
Social, Assistência Social e Trabalho. **8 de
Março: Uma linha do tempo das conquistas
do feminismo no Brasil.** Disponível em:
<https://www.sindprev-al.org.br/2023/02/8-de-marco-ma-linha-do-tempo-das-conquistas-do-feminismo-no-brasil/>. Acesso em: 14 set. de
2025.