

IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Autor(res)

Marcos Paulo Andrade Bianchini
Carina Rodrigues Alves
Eduardo Augusto Gonçalves Dahas
Leticia Da Silva Almeida

Categoria do Trabalho

1

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA

Introdução

A CF/88 Afirma que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, apesar dos avanços conquistados ao longo dos anos, ainda persiste uma disparidade salarial significativa entre os gêneros em muitos países, incluindo o Brasil. Diversos estudos têm demonstrado que as mulheres, recebem, em média, salários inferiores aos homens, mesmo desempenhando funções semelhantes. O debate a respeito do tema tem por finalidade mostrar como é de extrema importância a busca da equidade de gênero no mercado de trabalho e a garantia que as mulheres e homens recebam remuneração justa e igualitária pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor, independente do seu gênero, pois homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. A lei (PL 1.085/2023 traz de forma expressa, os direitos do empregado que sofrer discriminação e impõe novas obrigações aos empregadores, as empresas por sua vez deve criar mecanismo para transparência salarial e critérios remuneratórios.

Objetivo

Estudo analisa desigualdade salarial entre homens e mulheres e impactos da lei no âmbito empresarial. Levantamento de dados e análise de políticas de igualdade salarial. Identificação de desafios enfrentados pelas empresas na implementação dessas políticas.

Material e Métodos

Os métodos utilizados neste estudo envolveram a coleta de dados de diversas fontes, como pesquisas, relatórios governamentais e estudos acadêmicos. Para selecionar as melhores fontes de pesquisa, foram realizados apontamentos e avaliações criteriosas. Além disso, foram utilizados metadados e ferramentas de pesquisa disponíveis na internet para auxiliar na busca e análise dos dados, foram realizadas entrevistas com profissionais de recursos humanos, representantes de empresas .

Resultados e Discussão

A desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda persiste, mesmo com avanços legais. O PL 1.085/2023 busca reforçar a igualdade salarial, mas pode gerar efeitos reversos, como a redução da contratação de mulheres

devido às penalidades previstas. É importante conscientizar sobre a importância da equidade de gênero no mercado de trabalho e garantir remuneração justa e igualitária para todos, independentemente do gênero. Essa conscientização deve ser acompanhada por políticas que promovam transparência salarial e critérios remuneratórios justos. No entanto, é necessário ter cuidado para não criar um ambiente em que as empresas evitem contratar mulheres devido ao medo de enfrentar sanções elevadas. É preciso encontrar um equilíbrio entre proteger os direitos das mulheres e garantir a sustentabilidade das empresas

Conclusão

O projeto (PL 1.085/2023) reforça a igualdade salarial entre homens e mulheres, já presente na CF/46 e CLT/43. Contudo, a proposta aumenta penalidades para empregadores, criando potencial para disputas desiguais. Embora promova mais direitos e segurança para mulheres, pode resultar em processos, indenizações e burocracias, gerando insegurança jurídica. Isso poderia levar empregadores a preferir contratar homens, visto que o mercado segue lógica, não empatia estatal.

Referências

PL 1085/2023 - Senado Federal

OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava | ONU News

Desigualdade de gênero: o que é, origem, dados - Brasil Escola (uol.com.br)

DEL5452 (planalto.gov.br)

Constituição (planalto.gov.br)