Desigualdade salarial entre Homens e Mulheres

Autor(res)

Thiago Luiz Sartori
Starlen Stoner Silva
Rodrigo Rodrigues Rocha
Juliana Francisco Welsch
Mirian Kawaman Renechiir Camilo Silva
Lazara Aparecida Rosa De Souza

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

UNINOVE - UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

Introdução

A desigualdade salarial entre homens e mulheres continua a ser um problema persistente no mercado de trabalho brasileiro, conforme evidenciado pelo 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, divulgado em março de 2025. O estudo revela que as mulheres recebem, em média, 20,7% menos que os homens, um panorama que se mantém apesar de legislações que garantem a igualdade salarial desde 1943. A relevância do tema está não apenas nas questões de justiça social, mas também nas consequências econômicas e sociais dessa disparidade. A desigualdade é ainda mais acentuada para mulheres negras, que enfrentam uma diferença salarial de 50,2% em relação aos homens não negros. Este cenário reforça a necessidade urgente de políticas públicas, como o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral, e a implementação de medidas eficazes para promover a equidade no ambiente de trabalho, especialmente em cargos de liderança.

Objetivo

Verificar como a raça e gênero, influenciam a desigualdade salarial, com foco nas mulheres negras e indígenas que enfrentam as maiores desvantagens.

Material e Métodos

Trata-se de uma pesquisa documental. Na espécie, utilizando-se de documentos como fontes de dados, documentos organizacionais, documentos pessoais, documentos históricos, documentos publicitários ou de comunicação, documentos oficiais, que visa tratar fontes primárias. É um tipo de pesquisa bastante utilizado nas ciências sociais e humanas, podendo ser um rico complemento da pesquisa bibliográfica, proporcionando análises qualitativas sobre o assunto tratado, também sendo possível fazer análises quantitativas.

Resultados e Discussão

As mulheres recebem, em média, 20,7% menos que os homens em empresas com 100 ou mais funcionários. Essa diferença aumentou em relação ao relatório anterior, que indicava 19,4%. Mulheres negras enfrentam a

maior disparidade salarial, ganhando apenas 50,2% do salário de homens. Há uma discussão sobre a necessidade de Fiscalização Rigorosa: A implementação efetiva da nova legislação e a fiscalização rigorosa são cruciais para garantir o cumprimento da igualdade salarial. As empresas devem investir em políticas de diversidade e inclusão que abordem as desigualdades de gênero e raça, incluindo programas de capacitação e desenvolvimento para mulheres. A Lei 14.611/23 trouxe mudanças significativas no que diz respeito às multas aplicadas às empresas que mantêm desigualdade salarial entre gêneros. Multa correspondente a 10 vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado.
A penalidade poderá ser elevada ao dobro em caso de reincidência, sem prejuízo de outras sanções legais.

Conclusão

Atualmente o governo vem agindo através do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral, que é composto por 79 ações voltadas para incluir as mulheres no mercado de trabalho, o MTE publicou a Portaria de Instrução Normativa que dispõe sobre a implementação da Lei de 3 de julho de 2023, documento este que estipula determinadas regras, como por exemplo uma maior fiscalização e a necessidade de transparência quanto ao número de empregados e seus critérios remuneratórios.

Referências

https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202409/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-empresas-mais-100-funcionarios

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial

https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202409/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-empresas-mais-100-funcionarios