

A DISPARIDADE DA IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL

MAHARA VENSKE¹;
NICOLE SCHMITK ²;
ELCIO DOMINGUES DA SILVA ³.

¹ Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – MAHARA VENSKE ¹;

² Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – NICOLE SHMITK ²;

³ Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais - ELCIO DOMINGUES DA SILVA³.

RESUMO: O presente trabalho visa abordar a questão da igualdade salarial de gênero no Brasil. É sabido da existência de leis e princípios que buscam garantir essa igualdade, porém, a disparidade salarial persiste, afetando negativamente as mulheres. Nesse estudo será analisado o papel essencial do Estado no combate dessa desigualdade, utilizando-se de uma pesquisa documental indireta, dedutiva e histórica. A igualdade salarial não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator essencial para o desenvolvimento econômico e social do país, com isso, o estudo investiga as ações governamentais, legislações, punições e políticas públicas implementadas, entendendo que, mesmo com a existência de fundamentação jurídica, a teoria não foi efetivamente aplicada na prática, a desigualdade salarial ainda é um problema que assola diversas mulheres, e, com essa pesquisa, é possível contribuir para que esse obstáculo seja vencido.

PALAVRAS-CHAVE: isonomia; discriminação; gênero; remuneração.

ABSTRACT: This work aims to address the issue of gender pay equality in Brazil. It is known that there are laws and principles that seek to guarantee this equality, however, the pay gap persists, negatively affecting women. This study will analyze the essential role of the State in combating this inequality, using indirect, deductive and historical documentary research. Salary equality is not only a matter of social justice, but also an essential factor for the country's economic and social development. Therefore, the study investigates government actions, legislation, punishments and public policies implemented, understanding that, even with the existence of legal basis, the theory has not been effectively applied in practice, wage inequality is still a problem that plagues many women, and, with this research, it is possible to contribute to overcoming this obstacle.

KEYWORDS: isonomy; discrimination; gender; remuneration.

INTRODUÇÃO

A igualdade salarial entre homens e mulheres é um tema que causa diversas discussões e se torna cada vez mais atual no Brasil. Apesar da existência de leis e princípios que buscam proteger e garantir a igualdade de remuneração, como o artigo 5º da Constituição Federal e a Lei nº 9.029/1995, Paula Boschesi Barros (2023) explica que, embora determine a exigência dos salários iguais, a legislação existente não estabelece nenhuma sanção em caso específico de discriminação salarial por gênero, ou seja, não há fiscalização nem multa específicas caso as empresas não estejam dentro da lei, fazendo com que persistam as desigualdades significativas nos salários entre os gêneros. Essa disparidade salarial afeta negativamente as mulheres, que muitas vezes recebem menos remuneração por realizar as mesmas atividades que os homens. Além disso, a maternidade e a segregação ocupacional são fatores que contribuem para essa desigualdade.

A isonomia salarial vai muito além de uma questão de igualdade entre os gêneros e justiça social, além de ser uma garantia constitucional, é um fator que atinge toda a sociedade, estudos têm mostrado que a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode aumentar de forma sustentável a produtividade, a inovação e o crescimento econômico. Investir em salários iguais para homens e mulheres é um investimento no progresso e na prosperidade da sociedade, e o fato de existir essa desproporção de remuneração causa danos imensuráveis para o desenvolvimento do país, sendo um mal que deve ser estudado e combatido.

O Estado desempenha um papel central no combate das disparidades salariais, com a implementação de políticas públicas direcionadas a este fim, como a Lei 14.611/2023 de Igualdade de Salários e Remuneração entre Mulheres e Homens, que propõe a transparência nos sistemas de salários e remunerações nas empresas. Ainda, a conscientização e a educação demonstram possuir um papel fundamental, pois é preciso desconstruir os estereótipos de gênero. Porém, é possível observar na prática o porquê de essas medidas não estarem sendo aplicadas de forma satisfatória e o motivo dessa falha governamental.

Com isso, se fez importante uma análise de como o Estado Brasileiro está agindo para trazer não somente a igualdade formal, perante a lei, mas efetivá-la materialmente, possibilitando a isonomia salarial na prática. Devendo ser investigado o conjunto de ações governamentais, legislações, punições em caso de comprovado descumprimento desse direito e políticas públicas implementadas, bem como os resultados e os desafios enfrentados nesse processo. A partir dessa análise, espera-se contribuir para o debate de combate à disparidade salarial de gênero, buscando promover uma sociedade mais justa e igualitária.

MATERIAL E MÉTODOS

Essa pesquisa será realizada a partir do método de pesquisa dedutivo e histórico através da técnica de pesquisa documental indireta e de uma análise qualitativa dos documentos legais já existentes para entender o cenário jurídico e aplicá-lo ao contexto da população brasileira. Se partirá de uma premissa geral de que a disparidade entre homens e mulheres, especialmente no aspecto profissional, advém de fatores socioculturais ao longo de

décadas, busca-se estudar o impacto de fatos históricos na disparidade salarial e as mudanças que foram observada ao longo dos anos, tanto legais quanto sociais, nessa questão, bem como observar as mudanças no posicionamento do Estado Brasileiro.

No momento inicial será resgatado o conceito de igualdade formal e igualdade material. Para poder fundamentar o motivo de se fazer necessário medidas que promovam a igualdade material. Após, serão analisados os documentos legais, como a Lei 9.029/1995, a CLT, a Constituição Federal de 1988 e a Lei 14.457/2022, descobrindo suas aplicações práticas ao contexto da sociedade brasileira. Ainda, será analisado e discutido o Projeto de Lei 1.085/2023, que não se limita à desigualdade de gênero, mas também de etnia, cor, idade etc. Um dos grandes pontos do PL 1.085/2023 é a ampliação da multa em casos de descumprimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos documentos legais revela a existência de um arcabouço jurídico que busca garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. A CRFB/88 estabelece, no artigo 5º, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, enquanto a Lei nº 9.029/1995 proíbe a discriminação no ambiente de trabalho, inclusive em relação à remuneração. Essas leis têm como objetivo assegurar a igualdade formal, estabelecendo os princípios fundamentais para a isonomia salarial.

No entanto, apesar dessas leis e regulamentações, a disparidade salarial de gênero ainda persiste no país, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que as mulheres ainda recebem, em média, salários significativamente inferiores em comparação aos homens. Em 2023, a diferença salarial entre homens e mulheres é de aproximadamente 22%, além disso, as mulheres enfrentam uma taxa de desemprego mais elevada em comparação aos homens, o que evidencia a existência de barreiras e discriminação no mercado de trabalho.

A análise do Projeto de Lei 1.085/2023 revela a necessidade de ampliação das medidas de combate a essa desigualdade. O projeto propõe a transparência salarial e a adoção de sistemas de remuneração justos, além do aumento das penalidades para as empresas que não cumprirem as normas de igualdade salarial. Essas medidas visam garantir a efetividade da igualdade material, combatendo a discriminação salarial baseada no gênero.

É importante ressaltar que a igualdade salarial de gênero não se limita apenas à legislação, para Moara Lima (2023), as leis no Brasil que protegem a mulher no campo profissional são boas, mas não o suficiente. Isso porque não há percepção, diálogo e políticas públicas que garantam essa segurança. Segundo ela, a lei não é capaz de mudar tudo, fazendo com que seja necessário ações educacionais e conscientização da sociedade como um todo. Para Lima (2023) “Vivemos num país em que as pessoas descem do avião por estar sendo pilotado por mulheres. Não somos enxergadas como legítimas nesse papel. Se você é mulher, pobre ou rica, periférica ou não, isso vai se acumular numa estrutura que vai te excluir”, de modo que a desconstrução de estereótipos de gênero e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho são aspectos cruciais para alcançar a igualdade salarial.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados obtidos, foi possível observar que as medidas adotadas pelo Estado não são suficientes para combater a disparidade salarial de gênero, ocasionando em uma dificuldade incontestável na efetividade da legislação existente e trazendo à tona a necessidade de conscientização social, bem como criação de políticas públicas mais abrangentes.

Nesse sentido, a presente pesquisa permite uma compreensão dos desafios enfrentados na busca pela igualdade salarial de gênero no Brasil. Os documentos legais e as propostas legislativas tornaram possível uma identificação de avanços, lacunas e possíveis caminhos de fortalecimento das medidas de combate. Ainda, foi demonstrado que somente as medidas e garantias de igualdade formal, apesar de significativas, não possuem a força necessária para promover a igualdade material.

Por fim, ressalta-se que é fundamental que as ações tomadas sejam contínuas e sistemáticas, visando alcançar uma sociedade mais justa e igualitária, sendo essencial um esforço conjunto do Estado, empresas, organizações e da própria sociedade para promover uma cultura de equidade salarial e alcançar mudanças significativas.

REFERÊNCIAS

DYNIWICZ, Luciana. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>. Acesso em: 21 de junho de 2023.

FONTES, Amanda De Aguiar. **DISPARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: Um estudo das variáveis explicativas para os anos de 2001 a 2015 por meio de uma estimação do modelo de Heckma**. Mariana. UFOP, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2020

MAGALHÃES, Ana Clara Neves. **Mês das Mulheres: leis não são suficientes para combater desigualdade no trabalho, afirma pesquisadora**. Disponível em: [Mês das Mulheres: leis não são o suficiente para combater desigualdade no trabalho, afirma pesquisadora - Agência de Notícias CEUB \(uniceub.br\)](#). Acesso em: 21 de junho de 2023.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Conheça os principais pontos do PL da Igualdade Salarial aprovado na Câmara nesta quinta-feira (4)**. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/maio/conheca-os-principais-pontos-do-pl-da-igualdade-salarial-aprovado-na-camara-nesta-quinta-feira-4#:~:text=O%20PL%201.085%2F2023%20estabelece,e%20pela%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20multa>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

MORI, Letícia. **Mesmo salário para homens e mulheres? Porque leis para corrigir desigualdade não 'vingaram' no Brasil.** Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c0wr0174xw7o>. Acesso em: 19 de junho de 2023.

PIANEGONDA, Natália. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

REZENDE, Milka De Oliveira. Desigualdade de gênero. Disponível em:

<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm#:~:text=Em%202019%2C%20conforme%20o%20F%C3%B3rum,est%C3%A3o%20mais%20vulner%C3%A1veis%20ao%20desemprego>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel e SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 11. Ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.