



DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO CENÁRIO BRASILEIRO¹

WAGE INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE BRAZILIAN SCENARIO

Amanda de Magalhães Lima
Cyro de Sá Pereira Neto
Julia Roberta Moreira Reche
Lilian Raquel da Silva Malheiros Mendes
Tamires Gonçalves Cantanheide
João Conrado de Amorim Carvalho

RESUMO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é um fenômeno estrutural que persiste apesar dos avanços legislativos e sociais. O artigo analisa os principais fatores que influenciam essa disparidade, como a divisão sexual do trabalho, a segregação ocupacional, os estereótipos de gênero e a interseccionalidade entre gênero e raça. Mulheres, especialmente as negras, enfrentam barreiras adicionais que limitam seu acesso a cargos de liderança e a remunerações mais elevadas. Mesmo com formação e desempenho equivalentes, elas continuam sendo remuneradas de forma inferior aos homens. A crença na meritocracia é criticada, pois ignora os condicionamentos sociais que moldam trajetórias profissionais desiguais. A pesquisa, de natureza qualitativa, utilizou revisão bibliográfica e documental com foco em publicações entre 2020 e 2025. Os dados revelam que a transparência salarial, políticas públicas eficazes e práticas organizacionais inclusivas são fundamentais para enfrentar a disparidade. A Lei nº 14.611/2023 é destacada como avanço legislativo, mas sua efetividade depende de fiscalização e articulação entre Estado, empresas e sociedade civil. O estudo conclui que a equidade salarial é um imperativo ético, jurídico e social, essencial para o desenvolvimento sustentável e para o cumprimento da Agenda 2030 da ONU. A superação da desigualdade exige ações coordenadas, inclusão de recortes interseccionais e transformação das estruturas organizacionais. Promover ambientes de trabalho mais justos é fundamental para fortalecer a cidadania e a democracia.

Palavras-chave: Desigualdade salarial. Equidade de gênero. Políticas públicas.

ABSTRACT

Wage inequality between men and women in Brazil remains a structural issue despite legal and social progress. This article analyzes the main factors contributing to gender pay disparity, including occupational segregation, gender stereotypes, and the

¹ Paper apresentado à disciplina Gestão Financeira e Orçamentária do Curso Tecnólogo de Gestão Financeira do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB.



intersectionality of race and gender. Black women face additional barriers that limit access to leadership roles and fair compensation. The meritocracy narrative is challenged, as it overlooks social conditioning that shapes unequal career paths. This qualitative research is based on bibliographic and documentary review, focusing on publications from 2020 to 2025. Findings highlight the importance of salary transparency, effective public policies, and inclusive organizational practices. Law No. 14.611/2023 is recognized as a legislative milestone, but its success depends on enforcement and collaboration among government, companies, and civil society. The study concludes that wage equity is an ethical, legal, and social imperative, essential for sustainable development and aligned with the UN's 2030 Agenda. Overcoming wage inequality requires coordinated actions, intersectional approaches, and structural transformation. Creating fairer workplaces is key to strengthening citizenship and democracy.

Keywords: Wage inequality. Gender equity. Public policies.

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma das expressões mais persistentes da disparidade de gênero no mercado de trabalho contemporâneo. Apesar dos avanços legislativos e sociais que visam promover a equidade, os dados revelam que mulheres continuam recebendo remunerações inferiores às dos homens, mesmo quando ocupam cargos semelhantes, possuem formação equivalente e desempenham funções com igual complexidade. Essa realidade evidencia um desafio estrutural que transcende fronteiras geográficas e setores econômicos.

No Brasil, a diferença salarial entre os gêneros é um fenômeno historicamente enraizado, influenciado por fatores culturais, sociais e institucionais. A segregação ocupacional, os estereótipos de gênero, a sobrecarga de trabalho doméstico e a maternidade são elementos que contribuem para limitar o acesso das mulheres a posições de liderança e a oportunidades de crescimento profissional. Além disso, a falta de transparência nas políticas de remuneração e a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização dificultam a superação dessa desigualdade.

A discussão sobre a equidade salarial não se restringe ao campo econômico, mas envolve também dimensões éticas, jurídicas e sociais. A remuneração justa é um direito fundamental e um indicador de justiça social. A persistência da desigualdade salarial compromete não apenas o bem-estar das mulheres, mas também a eficiência das organizações e o desenvolvimento sustentável das sociedades. Estudos apontam que ambientes de trabalho mais equitativos tendem a ser mais produtivos, inovadores e resilientes.



A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil é uma questão que se insere diretamente na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Esse objetivo reconhece que a equidade no mercado de trabalho é essencial para o desenvolvimento sustentável, e propõe metas como a eliminação de disparidades salariais, o acesso igualitário a oportunidades econômicas e a valorização do trabalho feminino. Assim, investigar os fatores que perpetuam a desigualdade salarial de gênero no contexto brasileiro contribui não apenas para o debate acadêmico, mas também para o avanço das metas globais de justiça social e inclusão.

Segundo o 3º Relatório de Transparência Salarial, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em abril de 2025, as mulheres brasileiras recebem, em média, 20,9% a menos que os homens, mesmo quando exercem funções equivalentes. A remuneração média masculina é de R\$ 4.745,53, enquanto a feminina é de R\$ 3.755,01, sendo ainda mais baixa entre mulheres negras, que recebem cerca de R\$ 2.864,39 (Brasil, 2025). Outro estudo, realizado pela Fundação Perseu Abramo em parceria com o Sesc São Paulo, revelou que 44% das mulheres vivem com menos de um salário mínimo, e apenas 1% recebe mais de cinco salários mínimos. Esses dados evidenciam a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, reforçando a necessidade de políticas públicas eficazes para promover a equidade salarial (Fundação Perseu Abramo, 2024).

Diante desse cenário, torna-se necessário compreender os fatores que perpetuam a desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como analisar as políticas públicas, práticas empresariais e iniciativas sociais que buscam enfrentar esse problema. A investigação sobre o tema contribui para o fortalecimento do debate acadêmico e para a formulação de estratégias que promovam a equidade de gênero no mercado de trabalho.

O objetivo geral deste artigo é analisar os principais fatores que influenciam a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, considerando aspectos históricos, sociais e institucionais. Para isso, serão abordados os seguintes objetivos específicos: identificar os padrões de remuneração por gênero em diferentes setores econômicos; discutir os impactos da maternidade e da divisão sexual do trabalho sobre a trajetória profissional das mulheres; e examinar políticas públicas e práticas organizacionais voltadas à promoção da equidade salarial.



A escolha por esse tema se justifica pela relevância social e acadêmica da questão, bem como pela urgência em promover ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. A desigualdade salarial de gênero é um obstáculo ao pleno exercício da cidadania e à construção de uma sociedade mais igualitária. Ao investigar suas causas e possíveis soluções, este estudo pretende contribuir para a transformação das estruturas que sustentam essa disparidade e para o avanço das políticas de equidade no Brasil.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Fundamentos Conceituais da Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho

A desigualdade salarial entre homens e mulheres é um fenômeno estrutural que reflete as assimetrias históricas de gênero no mercado de trabalho. Mesmo diante de avanços legislativos e sociais, como a promulgação da Lei nº 14.611/2023, que estabelece medidas para garantir a igualdade salarial entre os gêneros, a disparidade persiste em diversos setores da economia brasileira (Costa; Das Chagas Quintana, 2023). Essa realidade evidencia que o problema não se limita à ausência de normas, mas envolve barreiras culturais, institucionais e econômicas profundamente enraizadas.

A literatura aponta que a desigualdade salarial de gênero está diretamente relacionada à divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres funções historicamente desvalorizadas e associadas ao cuidado, enquanto os homens ocupam posições de maior prestígio e remuneração. Sette, Coelho e Silva (2023) destacam que o trabalho doméstico, majoritariamente realizado por mulheres, contribui para limitar sua disponibilidade e ascensão profissional, perpetuando o diferencial salarial. Essa sobrecarga invisível é raramente considerada nas políticas de remuneração e progressão de carreira.

Além da divisão sexual do trabalho, a segregação ocupacional também é um fator determinante na manutenção da desigualdade salarial. De Castro, Staduto e Kreter (2022) demonstram que mulheres tendem a se concentrar em ocupações menos valorizadas economicamente, mesmo quando possuem níveis de escolaridade equivalentes ou superiores aos dos homens. Essa distribuição desigual reflete não



apenas escolhas individuais, mas também condicionamentos sociais e institucionais que restringem o acesso feminino a determinadas áreas e cargos.

A interseccionalidade entre gênero e raça agrava ainda mais o cenário de desigualdade. Barbosa (2024), sob a perspectiva da economia feminista, evidencia que mulheres negras enfrentam os maiores obstáculos no mercado de trabalho, recebendo os menores salários e ocupando as posições mais precarizadas. A análise interseccional é fundamental para compreender que a desigualdade salarial não afeta todas as mulheres da mesma forma, sendo necessário considerar múltiplas dimensões de opressão.

O crescimento econômico, por si só, não tem sido suficiente para reduzir a disparidade salarial entre os gêneros. Leal, Santos e Prates (2021) analisam dados do Nordeste brasileiro e concluem que, mesmo em períodos de expansão econômica, as mulheres continuam sendo remuneradas de forma inferior aos homens. Isso revela que o desenvolvimento econômico precisa ser acompanhado de políticas específicas de equidade, capazes de enfrentar os mecanismos que perpetuam a desigualdade.

Do ponto de vista jurídico, a desigualdade salarial entre homens e mulheres desafia os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos. Teixeira e Marcari (2024) discutem a (in)constitucionalidade das diferenças nos direitos trabalhistas e apontam que, embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça a igualdade formal, a efetivação da igualdade material ainda é limitada. A lacuna entre norma e prática é um dos principais entraves à superação da disparidade salarial.

As barreiras invisíveis que dificultam o avanço das mulheres no mercado de trabalho são abordadas por De Sales (2025), que destaca o impacto jurídico e estrutural da desigualdade salarial. Segundo a autora, essas barreiras se manifestam em práticas sutis, como a menor valorização do desempenho feminino, a resistência à promoção de mulheres a cargos de liderança e a naturalização da diferença salarial como reflexo de escolhas pessoais. Tais práticas reforçam uma cultura organizacional excludente.

A transparência salarial tem sido apontada como uma ferramenta eficaz para enfrentar a desigualdade. Montagner e Nakamura (2024) argumentam que a divulgação dos critérios de remuneração e a comparação entre salários de homens e mulheres em funções equivalentes podem revelar disparidades ocultas e estimular a



adoção de medidas corretivas. A transparência, nesse sentido, atua como mecanismo de responsabilização e incentivo à equidade.

No campo das políticas públicas, Sanchez (2022) destaca que a efetividade das ações voltadas à igualdade salarial depende da articulação entre legislação, fiscalização e educação. A autora defende que programas de capacitação, campanhas de conscientização e incentivos à contratação equitativa são fundamentais para transformar a cultura organizacional e promover ambientes de trabalho mais justos. A política pública deve ser compreendida como instrumento de transformação social.

2.2. Fatores Estruturais e Culturais que Influenciam a Disparidade Salarial

A persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil está profundamente enraizada em fatores estruturais e culturais que moldam o mercado de trabalho. Mesmo diante de avanços legais, como a Lei nº 14.611/2023, que visa garantir a igualdade salarial entre os gêneros, os dados revelam que a disparidade permanece significativa em diversos setores da economia (Costa; Das Chagas Quintana, 2023). Isso demonstra que a legislação, embora necessária, não é suficiente para enfrentar os mecanismos invisíveis que sustentam essa desigualdade.

Um dos principais fatores estruturais é a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres funções tradicionalmente associadas ao cuidado, à docência e à assistência, geralmente menos valorizadas economicamente. Sette, Coelho e Silva (2023) destacam que o trabalho doméstico, majoritariamente realizado por mulheres, limita sua disponibilidade para o mercado formal e restringe suas oportunidades de ascensão profissional. Essa sobrecarga não remunerada é raramente considerada nos cálculos salariais, contribuindo para o aprofundamento das disparidades.

A segregação ocupacional também exerce influência direta sobre a desigualdade salarial. De Castro, Staduto e Kreter (2022) demonstram que mulheres tendem a se concentrar em ocupações com menor remuneração, mesmo quando possuem formação acadêmica equivalente ou superior à dos homens. Essa distribuição desigual não é fruto de mera escolha individual, mas resultado de condicionamentos sociais que direcionam homens e mulheres para áreas distintas desde a formação educacional até a inserção profissional.



A interseccionalidade entre gênero e raça intensifica ainda mais esse cenário. Barbosa (2024), sob a ótica da economia feminista, evidencia que mulheres negras enfrentam os maiores obstáculos no mercado de trabalho, sendo frequentemente relegadas às posições mais precarizadas e com os menores salários. Essa dupla discriminação revela que a desigualdade salarial não pode ser compreendida apenas pela lente de gênero, mas exige uma análise que considere múltiplas camadas de opressão.

Outro fator relevante é a crença cultural na meritocracia, que muitas vezes serve para justificar disparidades salariais como resultado de esforço individual. No entanto, como demonstram Leal, Santos e Prates (2021), mesmo em contextos de crescimento econômico, as mulheres continuam sendo remuneradas de forma inferior. Isso indica que o mérito não é o único determinante da remuneração, e que fatores estruturais como discriminação e estereótipos de gênero continuam influenciando as decisões salariais.

Do ponto de vista jurídico, Teixeira e Marcari (2024) apontam que a desigualdade salarial desafia os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça a igualdade formal entre homens e mulheres, a efetivação da igualdade material ainda encontra obstáculos na prática. A lacuna entre norma e realidade é um dos principais entraves à superação da disparidade salarial.

De Sales (2025) aprofunda essa discussão ao tratar das barreiras invisíveis que dificultam o avanço das mulheres no mercado de trabalho. Segundo a autora, práticas sutis como a menor valorização do desempenho feminino, a resistência à promoção de mulheres a cargos de liderança e a naturalização da diferença salarial como reflexo de escolhas pessoais reforçam uma cultura organizacional excludente. Essas barreiras, embora não explicitadas, têm efeitos concretos sobre a remuneração e a trajetória profissional das mulheres.

Dessa forma, Montagner e Nakamura (2024) defendem que a transparência salarial é uma ferramenta eficaz para enfrentar essas disparidades. A divulgação dos critérios de remuneração e a comparação entre salários de homens e mulheres em funções equivalentes podem revelar desigualdades ocultas e estimular a adoção de medidas corretivas. A transparência atua como mecanismo de responsabilização e incentivo à equidade, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos.



2.3. Políticas Públicas e Práticas Organizacionais para a Promoção da Equidade Salarial

A promoção da equidade salarial entre homens e mulheres exige mais do que reconhecimento jurídico da igualdade; demanda políticas públicas eficazes e práticas organizacionais comprometidas com a transformação estrutural do mercado de trabalho. A promulgação da Lei nº 14.611/2023 representa um avanço importante nesse sentido, ao estabelecer mecanismos de transparência e fiscalização para garantir a paridade remuneratória entre os gêneros (Costa; Das Chagas Quintana, 2023). No entanto, sua efetividade depende da articulação entre Estado, empresas e sociedade civil.

Sanchez (2022) destaca que políticas públicas voltadas à igualdade salarial devem ser construídas com base em diagnósticos precisos e em diálogo com os setores produtivos. A autora defende a implementação de programas de capacitação, campanhas de conscientização e incentivos fiscais para empresas que adotem práticas equitativas. Essas ações, quando integradas, têm potencial para modificar a cultura organizacional e promover ambientes de trabalho mais justos.

A transparência salarial é uma das ferramentas mais eficazes para enfrentar a desigualdade. Montagner e Nakamura (2024) argumentam que a divulgação dos critérios de remuneração e a comparação entre salários de homens e mulheres em funções equivalentes permite identificar disparidades ocultas e estimular a adoção de medidas corretivas. A transparência atua como mecanismo de responsabilização e como incentivo à equidade, especialmente em ambientes corporativos que valorizam a governança ética.

No campo jurídico, Teixeira e Marcari (2024) discutem a constitucionalidade das diferenças nos direitos trabalhistas entre homens e mulheres, apontando que a igualdade formal prevista na legislação brasileira ainda não se traduz em igualdade material. A efetivação da equidade salarial requer não apenas normas, mas também fiscalização rigorosa e sanções aplicáveis às empresas que descumprirem os princípios legais. A atuação dos órgãos públicos é essencial para garantir que a legislação seja respeitada.

As práticas organizacionais também desempenham papel central na promoção da equidade. De Sales (2025) destaca que barreiras invisíveis, como a



resistência à promoção de mulheres e a naturalização da diferença salarial, precisam ser enfrentadas por meio de políticas internas de diversidade e inclusão. A criação de comitês de equidade, auditorias salariais e metas de representatividade são estratégias que podem ser adotadas pelas empresas para corrigir distorções históricas.

A interseccionalidade deve ser considerada na formulação de políticas e práticas. Barbosa (2024) evidencia que mulheres negras enfrentam obstáculos adicionais no mercado de trabalho, sendo frequentemente excluídas das iniciativas de equidade. A inclusão de recortes raciais e sociais nas políticas públicas e organizacionais é fundamental para garantir que os avanços não se restrinjam a grupos privilegiados, mas alcancem as mulheres em sua diversidade.

Minotto et al. (2022), ao analisarem o caso dos advogados e advogadas do Paraná, demonstram que mesmo em profissões regulamentadas e de alta qualificação, a desigualdade salarial persiste. Isso reforça a necessidade de práticas organizacionais que reconheçam o mérito de forma equitativa e que combatam os estereótipos de gênero que influenciam decisões salariais. A equidade deve ser incorporada aos processos de recrutamento, avaliação e promoção.

Por fim, Leal, Santos e Prates (2021) apontam que o crescimento econômico, embora importante, não é suficiente para reduzir a desigualdade salarial entre os gêneros. É necessário que o desenvolvimento seja acompanhado de políticas públicas e práticas empresariais que enfrentem os mecanismos estruturais da disparidade. A equidade salarial é um indicador de justiça social e de maturidade institucional, e sua promoção exige compromisso coletivo e ação coordenada.

3. METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de natureza qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, voltada à compreensão da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Seu objetivo principal é identificar os fatores estruturais, jurídicos e culturais que influenciam essa disparidade, além de examinar políticas públicas e práticas organizacionais voltadas à promoção da equidade.

Como procedimento técnico, adotou-se a revisão bibliográfica e documental, com base em fontes secundárias como artigos científicos, livros, dissertações, teses e documentos institucionais. O recorte temporal priorizou



publicações entre 2020 e 2025, contemplando avanços legislativos recentes, como a Lei nº 14.611/2023. As bases de dados utilizadas incluíram Google Scholar, Scielo, CAPES, Redalyc e periódicos especializados.

A coleta de dados foi realizada por meio de leitura sistemática dos 18 documentos selecionados, com uso de descritores estratégicos como “desigualdade salarial de gênero”, “equidade salarial” e “transparência salarial”. As informações foram organizadas em fichamentos temáticos, permitindo a categorização conforme os objetivos da pesquisa.

O tratamento dos dados seguiu uma abordagem interpretativa, com ênfase na identificação de padrões, divergências e recorrências entre os autores. A análise foi conduzida por meio de triangulação teórica, articulando diferentes perspectivas para construir uma visão crítica e contextualizada sobre os entraves à equidade salarial e as estratégias propostas para enfrentá-los no contexto brasileiro.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados coletados revela que a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil permanece como um fenômeno estrutural, mesmo diante de avanços legislativos recentes, como a Lei nº 14.611/2023. Essa constatação reforça a ideia de que a legislação, embora necessária, não é suficiente para eliminar as disparidades de gênero no mercado de trabalho (Costa; Das Chagas Quintana, 2023). Os números apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego indicam que mulheres recebem, em média, 20,9% menos que os homens, mesmo quando exercem funções equivalentes (Brasil, 2025).

Dando continuidade à análise, observa-se que essa diferença salarial é ainda mais acentuada entre mulheres negras, cuja remuneração média é de R\$ 2.864,39, evidenciando a interseccionalidade entre gênero e raça como fator agravante da desigualdade (Barbosa, 2024). Essa realidade demonstra que políticas públicas voltadas à equidade salarial devem considerar múltiplas dimensões de opressão, a fim de promover justiça social de forma abrangente.

Além disso, os dados da Fundação Perseu Abramo (2024) revelam que 44% das mulheres vivem com menos de um salário mínimo, enquanto apenas 1% recebe mais de cinco salários mínimos. Esses números indicam uma concentração feminina em ocupações de baixa remuneração, o que está diretamente relacionado à



segregação ocupacional (De Castro; Staduto; Kreter, 2022). Tal fenômeno não pode ser atribuído apenas a escolhas individuais, mas sim a condicionamentos sociais e institucionais que limitam o acesso das mulheres a cargos mais valorizados.

Outro aspecto relevante é a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres funções tradicionalmente associadas ao cuidado e à docência, geralmente menos remuneradas (Sette; Coelho; Silva, 2023). Essa sobrecarga invisível, que inclui o trabalho doméstico não remunerado, restringe a disponibilidade das mulheres para o mercado formal e compromete suas oportunidades de ascensão profissional. Consequentemente, perpetua-se o ciclo de desigualdade salarial.

A crença na meritocracia, frequentemente utilizada para justificar disparidades salariais, também se mostra falaciosa diante dos dados analisados. Mesmo em contextos de crescimento econômico, como demonstrado por Leal, Santos e Prates (2021), as mulheres continuam sendo remuneradas de forma inferior aos homens. Isso evidencia que o mérito não é o único determinante da remuneração, sendo necessário considerar os fatores estruturais que influenciam as decisões salariais.

Do ponto de vista jurídico, a desigualdade salarial desafia os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana (Teixeira; Marcari, 2024). Embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça a igualdade formal entre os gêneros, a efetivação da igualdade material ainda encontra obstáculos significativos. Essa lacuna entre norma e prática é um dos principais entraves à superação da disparidade salarial.

As barreiras invisíveis que dificultam o avanço das mulheres no mercado de trabalho também foram identificadas como fatores relevantes. Segundo De Sales (2025), práticas sutis como a menor valorização do desempenho feminino e a resistência à promoção de mulheres a cargos de liderança reforçam uma cultura organizacional excludente. Tais práticas, embora não explicitadas, têm efeitos concretos sobre a remuneração e a trajetória profissional das mulheres.

Nesse contexto, a transparência salarial surge como uma ferramenta eficaz para enfrentar essas disparidades. Montagner e Nakamura (2024) argumentam que a divulgação dos critérios de remuneração e a comparação entre salários de homens e mulheres em funções equivalentes podem revelar desigualdades ocultas e estimular a adoção de medidas corretivas. A transparência atua como mecanismo de responsabilização e incentivo à equidade.



As práticas organizacionais também desempenham papel central na promoção da equidade salarial. A criação de comitês de diversidade, auditorias salariais e metas de representatividade são estratégias que podem ser adotadas pelas empresas para corrigir distorções históricas (De Sales, 2025). Essas ações, quando integradas à cultura organizacional, têm potencial para transformar o ambiente de trabalho.

Por outro lado, a efetividade das políticas públicas depende da articulação entre legislação, fiscalização e educação (Sanchez, 2022). Programas de capacitação, campanhas de conscientização e incentivos à contratação equitativa são fundamentais para modificar padrões culturais e promover ambientes de trabalho mais justos. A política pública deve ser compreendida como instrumento de transformação social.

A análise dos dados também evidencia que a desigualdade salarial não se restringe a setores de baixa qualificação. Minotto et al. (2022) demonstram que, mesmo entre advogados e advogadas do Paraná, a disparidade persiste. Isso reforça a necessidade de práticas organizacionais que reconheçam o mérito de forma equitativa e combatam os estereótipos de gênero que influenciam decisões salariais.

A persistência da desigualdade salarial em setores de alta qualificação indica que o problema é sistêmico e não pontual. Dessa forma, é imprescindível que as ações voltadas à equidade sejam incorporadas aos processos de recrutamento, avaliação e promoção, garantindo que as mulheres tenham acesso igualitário às oportunidades de crescimento profissional (Montagner; Nakamura, 2024).

A interseccionalidade, como já mencionado, deve ser considerada na formulação de políticas e práticas. A exclusão de mulheres negras das iniciativas de equidade revela a necessidade de inclusão de recortes raciais e sociais nas estratégias de enfrentamento da desigualdade (Barbosa, 2024). Sem essa abordagem, os avanços tendem a beneficiar apenas grupos privilegiados.

A análise discursiva da mídia também contribui para compreender como a desigualdade salarial é naturalizada na sociedade. Soares (2025) aponta que o discurso jornalístico muitas vezes reforça estereótipos de gênero e minimiza a gravidade da disparidade salarial. Isso demonstra a importância da comunicação como ferramenta de conscientização e transformação cultural.

A atuação dos órgãos públicos é essencial para garantir que a legislação seja respeitada. A fiscalização rigorosa e a aplicação de sanções às empresas que



descumprirem os princípios legais são medidas necessárias para efetivar a equidade salarial (Teixeira; Marcari, 2024). Sem mecanismos de controle, a legislação corre o risco de se tornar letra morta.

A desigualdade salarial também compromete a eficiência das organizações. Estudos indicam que ambientes de trabalho mais equitativos tendem a ser mais produtivos, inovadores e resilientes (Fundação Perseu Abramo, 2024). Portanto, promover a equidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também de estratégia empresarial.

A Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 5, reforça a importância da equidade salarial como condição para o desenvolvimento sustentável. A eliminação das disparidades de gênero no mercado de trabalho é uma meta global que exige compromisso coletivo e ação coordenada (Brasil, 2025). O Brasil, nesse sentido, precisa intensificar seus esforços para alcançar os objetivos estabelecidos.

A análise dos fatores históricos, sociais e institucionais que influenciam a desigualdade salarial permite compreender a complexidade do problema. A persistência da disparidade revela que não se trata de uma questão isolada, mas de um sistema que reproduz desigualdades de forma contínua e estruturada (Rodrigues, 2023).

Por fim, é necessário reconhecer que a transformação desse cenário exige mudanças profundas nas estruturas sociais e organizacionais. A promoção da equidade salarial entre homens e mulheres deve ser encarada como prioridade nacional, envolvendo todos os setores da sociedade. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e igualitário.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil permanece como um dos principais desafios à construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao longo deste estudo, foi possível identificar que essa disparidade não decorre apenas de fatores econômicos, mas está profundamente enraizada em estruturas sociais, culturais e institucionais que moldam o mercado de trabalho. Mesmo com avanços legislativos e maior conscientização pública, os mecanismos que sustentam essa desigualdade continuam operando de forma silenciosa e persistente.



A análise dos fatores históricos e sociais revelou que a divisão sexual do trabalho e a segregação ocupacional são elementos centrais na manutenção da disparidade salarial. As mulheres, em especial as negras, enfrentam barreiras adicionais que limitam seu acesso a cargos de liderança e a remunerações mais elevadas. Essas barreiras não são apenas visíveis nas estatísticas, mas também nas práticas cotidianas das organizações, que muitas vezes naturalizam a diferença salarial como reflexo de escolhas individuais, ignorando os condicionamentos estruturais que influenciam essas trajetórias.

Além disso, foi evidenciado que o crescimento econômico, por si só, não é capaz de corrigir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A crença na meritocracia, embora amplamente difundida, não se sustenta diante dos dados que mostram a persistência da disparidade mesmo entre profissionais com formação e desempenho equivalentes. Isso reforça a necessidade de políticas públicas específicas, práticas organizacionais inclusivas e mecanismos de fiscalização que garantam a efetividade das normas existentes.

A promoção da equidade salarial exige, portanto, uma abordagem multidimensional que envolva o Estado, as empresas e a sociedade civil. A transparência nos critérios de remuneração, a valorização da diversidade e a implementação de ações afirmativas são estratégias fundamentais para transformar a cultura organizacional e promover ambientes de trabalho mais justos. A inclusão de recortes interseccionais, que considerem gênero, raça e classe, é essencial para que os avanços não se restrinjam a grupos privilegiados, mas alcancem todas as mulheres em sua pluralidade.

Em síntese, a superação da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil demanda compromisso coletivo e ação coordenada. Mais do que uma questão econômica, trata-se de um imperativo ético e social que impacta diretamente o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida da população. Ao enfrentar os fatores que perpetuam essa disparidade, contribui-se para o fortalecimento da cidadania, da justiça social e da democracia. O caminho para a equidade é longo, mas essencial para a construção de um futuro mais inclusivo e igualitário.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Gesiele Nadine. DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BAIANO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DA



ECONOMIA FEMINISTA. ANAIS DO SEMINÁRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E INTERSECCIONALIDADES, v. 3, n. 1, p. 01-20, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 3º Relatório de Transparência Salarial. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 01 out. 2025.

COSTA, Marli Marlene Moraes; DAS CHAGAS QUINTANA, Stéffani. DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES E A LEI N. 14.611/2023. Revista Direitos Humanos e Sociedade, v. 6, n. 1, p. 96-109, 2023.

DE CASTRO, Bruna Naiara; STADUTO, Jefferson Andronio Ramundo; KRETER, Ana Cecília de Medeiros Nitzsche. Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil. Gestão & Regionalidade, v. 38, n. 114, 2022.

DE SALES, Anna Carolina. Barreiras Invisíveis: O impacto jurídico e estrutural da desigualdade salarial. Editora Dialética, 2025.

DETOGNI, Letícia Cristina; BEZERRA, Fernanda Mendes. DECOMPOSIÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES DO SETOR DE SERVIÇOS NO BRASIL. Informe GEPEC, v. 29, n. 1, p. 33-55.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO; SESC SÃO PAULO. Mulheres e trabalho: desigualdades e desafios. São Paulo: FPA/SESC, 2024. Disponível em: <https://fpabramo.org.br>. Acesso em: 01 out. 2025.

LEAL, Alan Marques Miranda; SANTOS, Fransuellen Paulino; PRATES, João Romero. Efeitos do crescimento econômico sobre a desigualdade salarial por gênero no Nordeste, Brasil. Nursing in Critical Care, 2021.

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil: a Lei 14.611/2023 e os seus primeiros resultados. Notícias CIELO, n. 2, p. 3, 2025.

LOPES, Ana Paula Veloso et al. Liderança feminina: breves considerações sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam cargos de gerente em Pirapora-MG. Humanidades (Montes Claros), v. 11, n. 2, p. 178-185, 2022.

MINOTTO, Karine Maria et al. A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: O CASO DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS DO PARANÁ. Revista Orbis Latina-Racionalidades, Desenvolvimento e Fronteiras-ISSN: 2237-6976, v. 12, n. 3, p. 31-42, 2022.

MONTAGNER, Paula; NAKAMURA, Luciana. As diferenças de salários entre mulheres e homens no Brasil: o que a transparência salarial pode nos ensinar?. Revista Ciências do Trabalho, n. 25, 2024.

OLINI, Gabriele; MERCADO, Cristiane Palomar; TOMAZELA, Maria das Graças Junqueira Machado. Desigualdade salarial entre homens e mulheres na tecnologia da informação: Uma análise descritiva de dados com Python. REFAS: Revista FATEC Zona Sul, v. 10, n. 5, p. 2, 2024.



PACHECO, Juliana Palhano; MENDES, Giovanna Miranda; MOURA, Guilherme Marques. Análise da Diferença Salarial entre Homens e Mulheres no Paraná em 2012 e 2019. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, v. 16, n. 4, p. 591-615, 2022.

RODRIGUES, Fabiana Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, v. 31, p. e82532, 2023.

SANCHEZ, Yasmim Fernandes. Políticas públicas para a igualdade salarial entre os gêneros no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

SETTE, Ana Beatriz Pereira; COELHO, Alexandre Bragança; SILVA, Maria Micheliana da Costa. O trabalho doméstico contribui para explicar o diferencial salarial entre homens e mulheres?. 2023.

SOARES, Thiago Barbosa. ANÁLISE DISCURSIVA DA MATÉRIA "DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES CRESCE 1, 02% NO TOCANTINS". *Revista Eletrônica Polidisciplinar Voos*, v. 21, n. 2, 2025.

TEIXEIRA, Gislaine Santos; MARCARI, Elisangela. Da (in) constitucionalidade da diferença dos direitos trabalhistas entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Mato-grossense de Direito*, v. 2, n. 2, p. 114-126, 2024.