

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Professor Francisco dos Santos
Técnico em Administração

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

VALTER RODRIGUES DE MORAES¹

ANDRÉIA GUISSO²

Resumo: O presente estudo mostra através de pesquisa com artigos e relatórios a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil ao longo dos anos e que apesar das leis determinarem uma igualdade, isso não acontece, o estudo mostra que em abril/2025 as mulheres recebiam cerca de 20,9% a menos que os homens. Apesar dos esforços do Estado o papel das empresas segue vital para diminuir essa diferença com políticas internas de inclusão

Palavras-chave: Diferença; salario; Brasil.

¹ Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Prof. Francisco dos Santos.

² Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Prof. Francisco dos Santos.

1 INTRODUÇÃO

Hoje no mercado de trabalho apesar de exercer as mesmas funções e atividade, existe uma grande diferença salarial entre os diferentes gêneros. Como veremos ao longo desse artigo essa diferença ainda que tenha diminuído, ainda persiste com uma diferença significativa. Este artigo visa evidenciar e entender a diferença salarial entre os gêneros no mercado de trabalho brasileiro. Tema esse relevante já que muito se fala em igualdade entre as pessoas, mas o que observamos no mercado é totalmente ao contrário.

O Objetivo desse trabalho é evidenciar os fatores que contribuem para que essa diferença persista através dos tempos, mesmo que as pesquisas demonstrem uma ligeira queda nessa diferença ao longo dos anos, essa diferença ainda continua com números significativos. Outro objetivo desse trabalho é apontar propostas de intervenção e criar possíveis métodos para que esse problema que já está enraizado estruturalmente em nossas empresas, seja diminuído cada vez mais ao longo dos anos e possivelmente erradicado em um futuro.

2 METODOLOGIA

O método escolhido é o de pesquisa bibliográfica, onde através de consultas em livros, artigos, sites iremos compreender os cenários que permitem que vivenciemos situações de disparidade salarial e que ainda são vistas como normal pela sociedade.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nosso trabalho terá como objetivo evidenciar as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil, fatores que contribuíram para isso e possíveis propostas de intervenção.

A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil tem um longo contexto histórico, desde a consolidação das leis trabalhista em 1943 até os dias de hoje é nítido essa diferença salarial entre os gêneros. Essa desigualdade salarial tem impacto extremamente negativo na busca pela equidade de gênero e raça em todo o mercado de trabalho Brasileiro.

Em 1916 o código civil da época já definia que a mulher era tutelada pelo seu marido, para exercer qualquer função ou profissão remunerada a mesma tinha que ter aprovação do marido, já iniciando uma dificuldade para que ela adentrasse no mercado de trabalho, assim iniciando a desigualdade entre gêneros.

A partir de 1930 a presença feminina no mercado de trabalho Brasileiro foi aumentando devido aos avanços dos processos industriais que aumentou a procura por mão de obra e abriu caminho para as mulheres serem inseridas no mercado de trabalho.

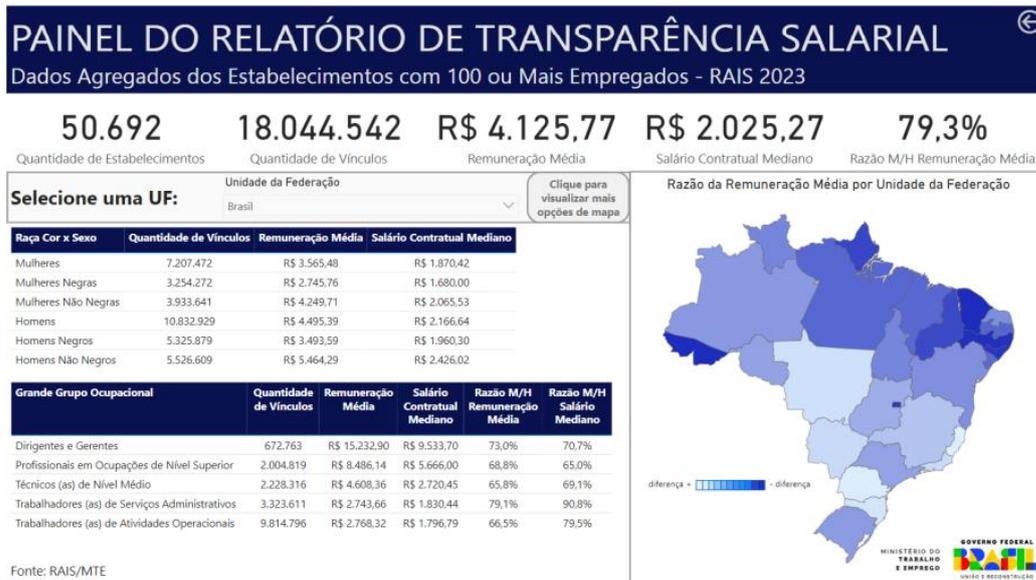
Para se ter uma ideia somente a seção da CLT que trata sobre a contratação de mulheres já sofreu 95 alterações e vetos ao longo de toda sua vigência como legislação. No meio jurídico já há um consenso comum tentando sempre garantir leis que as protejam contra o assédio, discriminação e desigualdade de salários.

Ao longo da história no Brasil temos várias leis que tratam sobre a diferença salarial entre homens e mulheres, sendo a primeira delas o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 art. 377-A “É proibida a diferença de salário na mesma função por motivo de sexo”. A última lei criada com intuito de sanar esta lacuna salarial foi a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 para lutar contra e eliminar os salários baseados em gênero e garantir a segurança para as mulheres.

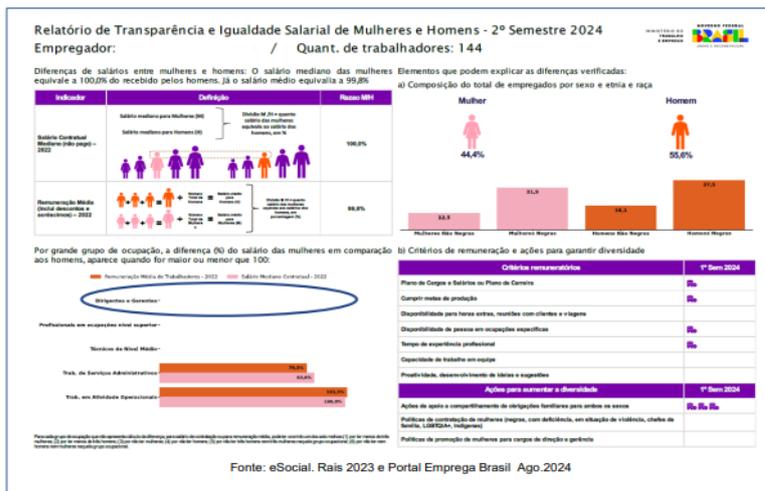
A pesar de todos os esforços aqui mostrado ao longo do tempo através de leis e outras ferramentas essa disparidade ainda persiste até os dias atuais e vem sendo motivo de vários estudos para tentar identificar os motivos que perpetuam este problema ao longo do tempo.

3.2 TRABALHO DE PESQUISA

Segundo o 2º relatório de transparência em igualdade salarial do Ministério do Trabalho e Emprego de Setembro de 2024, em encargos de gerência ou chefia as mulheres recebem cerca de 73% da remuneração dos homens na mesma função, este mesmo relatório aponta que mulheres negras recebem cerca de 50,2% da remuneração dos homens brancos para o mesmo tipo de função.



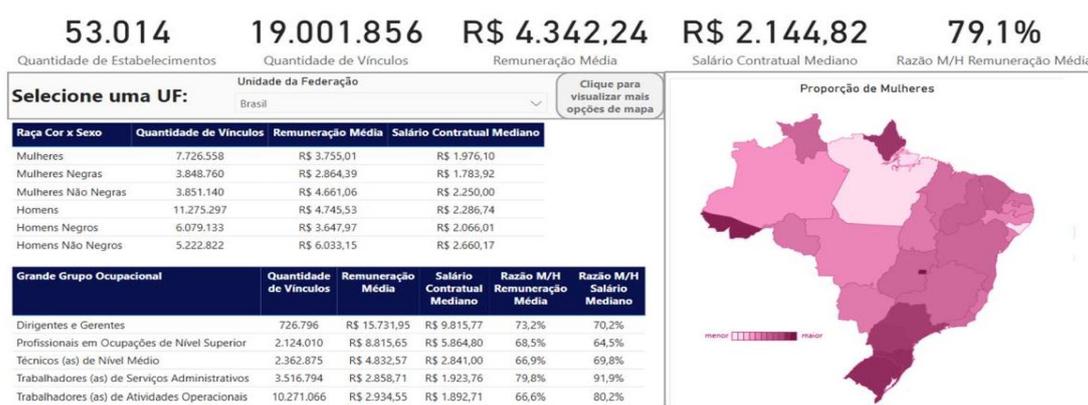
Ainda sobre o relatório mencionado acima, é citado que em 53% dos estabelecimentos com mais de 100 funcionários não havia no mínimo 3 mulheres em cargos de chefia/gerencia para que a comparação salarial fosse medida.



Segundo o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios de abril de 2025 mostra que as mulheres tem remuneração inferior cerca de 20,9% em relação aos homens, o relatório foi baseado em mais de 53 mil estabelecimentos com mais de 100 funcionários.

No primeiro e segundo relatórios temos os números de 19,4% e 20,7% respectivamente, constando que esse número vem aumento ao longo dos anos segundo os relatórios.

O relatório também mostra que Diretoras e Gerentes Mulheres recebem cerca de 73,2% da remuneração dos homens para a mesma função. Mulheres com formação a nível superior tem remuneração cerca de 68,5% dos homens na mesma função.



Diferença de remuneração média para mulheres e homens por grupo de ocupações – Brasil 2023-24

Recorte	2023	2024
Estabelecimentos 100+	50.692	53.014
Estabelecimentos com 0% a 10% de mulheres negras	21.680	20.452
Estabelecimentos com cálculo de salário mediano para diretores e gerentes	12.205	13.091
Estabelecimentos com cálculo de remuneração média para diretores e gerentes	12.126	12.997
Estabelecimentos com até 5% de diferença no salário mediano	28.985	30.212
Estabelecimentos com até 5% de diferença na remuneração média	16.703	17.380

De acordo com uma reportagem da CNN sobre um estudo feito pelo Sebrae mostra que no Brasil mulheres empreendedoras recebem em média 24% a menos que os homens, mesmo com o nível de escolaridade superior à dos homens as mulheres donas do seu próprio negócio tem renda inferior. Uma da explicação para isso é a divisão de tarefas nos lares, o chamado “trabalho invisível” que nada mais é os cuidados com casa, filhos e idosos que costumeiramente ficam sempre a cargo das mulheres, afetam diretamente a média de horas trabalhadas por mulheres donas do seu próprio negócio. Sendo assim mulheres trabalham 35 horas e 41 horas para os homens.

3.4 RESULTADOS ALCANÇADOS E DISCUSSÃO

Com todo o trabalho de pesquisa e análise dos dados, fica bem explícito essa diferença entre os gêneros, mesmo desempenhando atividades semelhantes os salários possuem uma variação considerável, o que torna esse assunto extremamente relevante para a sociedade e toda a área da Administração em si.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS ou CONCLUSÃO

Diante dos dados apresentados acima pudemos constatar que, mesmo diante de todos os esforços empregados pelo estado para minimizar a diferença salarial entre homens e mulheres no nosso País, ela ainda continua, mesmo com reduções ao longo dos anos essa diferença ainda permanece em um valor considerável.

Apesar de inúmeras leis criadas ao longo da história, somente elas não foram suficientes para proporcionar uma igualdade entre as remunerações. Como constamos acima, somente as medidas aplicadas pelo Estado não são suficientes para combater esse problema, exaltando assim o papel das empresas na solução dessa incógnita.

Uma proposta de intervenção seria que as empresas realmente cumpram as leis que tratam sobre esse assunto, também implementando programas internos que estimulem a ascensão de mulheres a cargos de chefia e liderança, contribuindo para minimizar a grande lacuna que existe entre os salários entre homens e mulheres dentro das empresas.

As empresas também devem oferecer programas de apoio a conciliação entre trabalho e vida pessoal, já que muitas vezes as mulheres são sobrecarregadas conciliando trabalho, tarefas domésticas e família. Uma solução para isso seria flexibilização de horários e apoio a maternidade.

REFERÊNCIAS

3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>>. Acesso em: 9 jun. 2025.

DA SILVA MENDES, R. P. **Mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 9 jun. 2025.

FACHIN, M. G. **Discriminação de mulheres no mercado de trabalho: desafios persistentes exigem mudança cultural.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/forum-opinioao/discriminacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-desafios-persistentes-exigem-mudanca-cultural/>>. Acesso em: 9 jun. 2025.

GLOBO, A. O. **CLT: No Brasil, mulheres já foram proibidas de trabalhar à noite e na construção.** Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2020-03-08/clt-no-brasil-mulheres-ja-foram-proibidas-de-trabalhar-a-noite-e-na-construcao.html>>. Acesso em: 9 jun. 2025.

Lei da Igualdade Salarial: projeto amplia fiscalização do cumprimento da norma que completa um ano. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/07/04/lei-da-igualdade-salarial-projeto-amplia-fiscalizacao-do-cumprimento-da-norma-que-completa-um-ano>>. Acesso em: 9 jun. 2025.

QUEIROZ, V. **Mulher empreendedora recebe em média R\$ 2.867, 24% a menos do que homens.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/mulher-empreadora-recebe-em-media-r-2-867-24-a-menos-do-que-homens/?utm_source=whatsapp&utm_medium=whatsapp-link&utm_content=canal>. Acesso em: 9 jun. 2025.

Disponível em: <<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/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf>>. Acesso em: 9 jun. 2025.