A desigualdade salarial entre homens e mulheres, apesar dos avanços legais, persiste como um grave entrave aos direitos humanos e à justiça social no Brasil. A aprovação da Lei de Igualdade Salarial, de nº 14.611/2023, prescreve obrigatoriedade da igualdade salarial, com vista a eliminar disparidades salariais de gênero no ambiente de trabalho, além do que prevê transparência remuneratória e punições mais severas às empresas infratoras. Tal problemática decorre tanto da naturalização histórica do patriarcalismo, quanto da falta de fiscalização efetiva. Assim, o debate em torno do tema é emergencial, sob pena de o Brasil mergulhar em retrocessos significativos.

Em primeiro lugar, é preciso destacar que a raiz da desigualdade salarial está em estruturas sociais antigas que vinculavam as mulheres ao espaço doméstico, limitando seu acesso tanto a cargos de liderança e quanto à respectiva equiparação salarial. Embora legislações, como a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT, 1999), tenham buscado minimizar essa distância, apenas em 2023 o país estabeleceu mecanismos mais robustos de controle. Ainda assim, conforme apontam análises do Ministério do Trabalho, a disparidade permanece em diversos setores, demonstrando que apenas a existência da lei não garante sua eficácia.

Além disso, a persistência do problema se relaciona à invisibilidade da discriminação no cotidiano corporativo. Muitas empresas não divulgam critérios claros de progressão de carreira e de remuneração, o que dificulta denúncias e perpetua desigualdades. O cinema brasileiro já explorou tensões laborais semelhantes — como em “Que Horas Ela Volta?”, que aborda barreiras de ascensão profissional femininas, o que vem reforçar o fato de que a cultura também contribui para as desigualdades econômicas. Assim, fica evidente que a superação do problema exige mudanças culturais e estruturais.

Isso posto, para mitigar a desigualdade salarial, o Ministério da Educação deve implementar programas formativos que promovam a equidade de gênero desde a educação básica, por meio de projetos pedagógicos que discutam direitos trabalhistas e estereótipos. Paralelamente, o Ministério do Trabalho deve realizar auditorias anuais obrigatórias, com uso de plataformas públicas de transparência salarial, a fim de identificar discrepâncias e aplicar multas proporcionais ao dano. Essa ação conjunta permitirá, como efeito, a consolidação de um mercado justo e alinhado aos princípios de direitos humanos, garantindo às mulheres plena igualdade de oportunidades.

Por Gislaine Buosi