PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

FATORES CAUSADORES DA DESIGUALDADE SALARIAL

ANÁLISE DOS ASPECTOS INFLUENCIADORES DA REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

ORIENTANDO: GUSTAVO VASCONCELOS CARVALHO
ORIENTADORA: PROF.ª MS. ELIANE RODRIGUES NUNES

Goiânia
2025

GUSTAVO VASCONCELOS CARVALHO

FATORES CAUSADORES DA DESIGUALDADE SALARIAL

ANÁLISE DOS ASPECTOS INFLUENCIADORES NA REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Profª Orientadora: Ms. Eliane Rodrigues Nunes.

Goiânia

2025

GUSTAVO VASCONCELOS CARVALHO

FATORES CAUSADORES DA DESIGUALDADE SALARIAL

ANÁLISE DOS ASPECTOS INFLUENCIADORES DA REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Data da Defesa: 30 de maio de 2025.

BANCA EXAMINADORA

_____

Orientadora: Prof. Ms. Eliane Rodrigues Nunes nota

_____

Examinador Convidado: Karla Beatriz Pires nota

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso representa o encerramento de um ciclo acadêmico repleto de desafios, aprendizados e crescimento pessoal e profissional. Este percurso não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de diversas pessoas, às quais expresso minha mais profunda gratidão.

A Deus, por me conceder força, saúde e perseverança para superar cada etapa deste caminho.

A minha orientadora, Eliane Rodrigues Nunes, por toda a dedicação, orientação precisa e incentivo ao pensamento crítico. Seu conhecimento e disposição foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos professores do curso de Direito, que, ao longo dessa jornada, compartilharam seus ensinamentos e despertaram minha paixão pelo Direito Trabalhista. E aos profissionais da área do Direito do Trabalho que, direta ou indiretamente, contribuíram para minha formação, seja por meio de ensinamentos práticos, debates ou inspiração profissional.

FATORES CAUSADORES DA DESIGUALDADE SALARIAL

ANÁLISE DOS ASPECTOS INFLUENCIADORES NA REMUNERAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Gustavo Vasconcelos Carvalho[1]

A desigualdade salarial é um problema persistente, influenciado por fatores como gênero, raça e educação, refletindo mudanças econômicas e sociais ao longo da história. Além de afetar a distribuição de renda, essa disparidade impacta negativamente as relações de trabalho, reduzindo a motivação e a produtividade. Apesar da existência de leis que garantem a equidade salarial, como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 14.611/2023, ainda há desafios na fiscalização e na equiparação em cargos de liderança. Portanto, no futuro espera-se que a transparência salarial e políticas públicas mais eficazes promovam um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

Palavras-chave: Desigualdade salarial; mercado de trabalho; legislação; fiscalização e gêneros.

FACTORS CAUSING WAGE INEQUALITY

ANALYSIS OF ASPECTS THAT INFLUENCE REMUNERATION IN THE LABOR FIELDS

ASBTRACT

Wage inequality is a persistent problem, influenced by factors such as gender, race, and education, reflecting economic and social changes throughout history. In addition to affecting income distribution, this disparity negatively impacts labor relations, reducing motivation and productivity. Despite the existence of laws that guarantee wage equity, such as the Federal Constitution of 1988 and Law No. 14,611/2023, there are still challenges in monitoring and equalizing leadership positions. Therefore, in the future it is expected that wage transparency and more effective public policies will promote a fairer and more egalitarian labor market.

Keywords: Wage inequality; labor market; legislation; inspection and gender.

---

[1]Graduando do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de goiás.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....7

1 **DESIGUALDADE SALARIAL…….....9**
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA…….....9
1.2 CONCEITOS CHAVES: GÊNERO, RAÇA E ACESSO À EDUCAÇÃO.....11
1.3 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL.....13

2 **IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....14**
2.1 HIPERESPECIALIZAÇÃO E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO.....15
2.2 RELAÇÃO ENTRE SALÁRIOS E BEM-ESTAR.....16
2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS: MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL.....18

3 **DIREITOS HUMANOS, LEGISLAÇÃO E TENDÊNCIAS FUTURAS.....19**
3.1 DESBALANCEAMENTO SALARIAL E DIREITOS HUMANOS.....19
3.2 DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A MELHORIA SALARIAL.....20
3.3 TENDÊNCIAS FUTURAS E INOVAÇÕES.....22

CONCLUSÃO 23

REFERÊNCIAS.....24

INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é explorar e analisar conjuntamente a questão da desigualdade salarial sob o aspecto da área trabalhista. Em fase introdutória, se torna necessário apenas conceituar a problemática que irá ser abordada nesta obra, a desigualdade salarial é um fenômeno estrutural que permeia as relações de trabalho e reflete as disparidades socioeconômicas presentes na sociedade. Desse modo, a justificativa pela escolha desse tema é a repercussão social que o mesmo tem, além de fazer um aprofundamento e análise de forma mais jurídica, social e econômica dessa problemática na sociedade. Embora a legislação e os avanços sociais tenham buscado mitigar essas diferenças, a disparidade de remuneração entre trabalhadores que desempenham funções equivalentes ainda é uma realidade que compromete a equidade no ambiente corporativo e a justiça social.

Para dar início ao trabalho, na primeira seção será abordado tanto o conceito e evolução histórica quanto a questão da desigualdade de modo jurídico mais abrangente. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade salarial como um direito fundamental, reforçado por tratados internacionais e, mais recentemente, pela Lei nº 14.611/2023, que visa garantir maior transparência e fiscalização sobre a equiparação salarial entre homens e mulheres. No entanto, a implementação dessas normas enfrenta desafios significativos, como a dificuldade na fiscalização, a resistência organizacional e a permanência de barreiras estruturais que impedem uma remuneração justa, especialmente em cargos de liderança.

Além das implicações jurídicas, a desigualdade salarial também afeta a dinâmica das relações de trabalho, assunto trabalhado na segunda seção deste artigo científico. Implicando na queda na produtividade, gerando desmotivação e conflitos internos dentro das empresas. Um ambiente corporativo onde há disparidades salariais injustificadas pode desencadear um ciclo de insatisfação e desigualdade que compromete tanto o desempenho individual quanto a eficiência organizacional. Dessa forma, torna-se essencial compreender as causas, os impactos e as soluções para essa problemática, considerando não apenas o viés legal, mas também os aspectos sociais e econômicos que influenciam a distribuição de renda no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a desigualdade salarial sob uma perspectiva jurídica, social e econômica, avaliando os mecanismos normativos existentes, seus desafios na aplicação e as tendências para um futuro mais equitativo, tema abordado na terceira seção.

Este trabalho está devidamente inserido na linha de pesquisa Estado e Políticas Públicas com o objetivo de refletir políticas públicas socioambientais e relação de gênero e trabalho, determinada pela PUC GOIÁS. Cujo um dos principais temas a ser trabalhado na pesquisa é se discutir como a legislação pode ser mais efetiva na garantia da equidade salarial.

1. DESIGUALDADE SALARIAL

A desigualdade salarial é um fenômeno que tem sido observado ao longo da história e continua a ser uma questão central nas sociedades contemporâneas. Ela se manifesta através da disparidade nos rendimentos entre diferentes grupos de trabalhadores, frequentemente associada a fatores como gênero, raça, educação, e a posição no mercado de trabalho. O contexto histórico da desigualdade salarial reflete transformações econômicas, políticas e sociais, desde a Revolução Industrial até os modelos econômicos globais atuais, evidenciando como as relações de poder e a estrutura econômica influenciam a distribuição de renda.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A desigualdade salarial tem sido uma característica persistente nas sociedades humanas, e sua evolução ao longo do tempo reflete em processos históricos de uma forma complexa em termos econômicos e sociais. A análise dessa evolução é fundamental para compreendermos as raízes e os pontos determinantes da desigualdade no ambiente de trabalho, especialmente quando observamos as diferentes abordagens e interpretações de autores renomados como Gary Becker (1993), Kenneth Arrow (1973), Thomas Piketty (2013) e Karl Marx (1976), que serão a base da linha de pesquisa do Artigo Científico.

Segundo Gary Becker (1993), economista da escola neoclássica, explicou a desigualdade salarial por meio de sua teoria do capital humano, que considera que as diferenças salariais decorrem de fatores como, variações na educação, treinamento, habilidades e experiências dos indivíduos. Nesse sentido, conclui-se que aqueles que investem mais em educação e capacitação acumulam mais capital humano e, por isso, recebem salários mais altos. A desigualdade salarial é vista como resultado das escolhas individuais dos trabalhadores, sendo influenciada pela oferta e demanda de habilidades no mercado de trabalho. Assim, políticas de educação e treinamento podem ajudar a reduzir a desigualdade, oferecendo maiores oportunidades de salários elevados.

Por outro lado, Kenneth Arrow (1973), também economista de destaque, introduziu uma perspectiva crítica sobre a desigualdade salarial, enfatizando a importância da incerteza e da assimetria de informações no mercado de trabalho. Segundo Arrow, o mercado de trabalho não é perfeito, e as imperfeições, como a discriminação de gênero e racial, podem agravar a desigualdade salarial,

independentemente da produtividade do trabalhador. Ele argumenta que as decisões dos empregadores são muitas vezes influenciadas por preconceitos e tendências sociais, resultando em uma distribuição desigual de salários. Assim, Arrow destaca que fatores estruturais e sociais, além do capital humano, são fundamentais para entender a persistência da desigualdade salarial.

Além disso, Thomas Piketty (2013), em sua obra *O Capital no Século XXI*, expande a compreensão da desigualdade salarial ao vincular os salários à concentração de riqueza. Thomas argumenta que a desigualdade salarial está relacionada à acumulação de riqueza por uma pequena elite, um fenômeno que se intensifica quando os rendimentos do capital superam o crescimento econômico. Para ele, a desigualdade salarial não resulta apenas de escolhas individuais, mas das estruturas econômicas e políticas que favorecem o capital. Portanto, Piketty propõe políticas fiscais progressivas, como impostos sobre grandes fortunas e heranças, como solução para reduzir a concentração de riqueza e mitigar a desigualdade salarial.

Por fim, a teoria marxista vê a desigualdade salarial como algo específico do sistema capitalista, baseado na exploração dos trabalhadores pelos capitalistas. Karl Marx argumenta que os salários são definidos pela quantidade de trabalho necessária para a reprodução da força de trabalho, mas o valor gerado pelo trabalhador é maior do que o salário pago. A diferença entre esses valores, chamada de mais-valia, é apropriada pelos capitalistas como lucro. Para Marx (1976), a desigualdade salarial só poderia ser superada com a abolição do capitalismo e a adoção de uma economia socialista.

Sendo assim, a evolução histórica da desigualdade salarial no ambiente trabalhista, ao ser analisada sob a ótica desses quatro autores, revela a complexidade e as múltiplas dimensões desse fenômeno. Enquanto Becker e Arrow focam em fatores como o capital humano e as imperfeições de mercado, Piketty amplia a discussão para questões macroeconômicas que é um ramo que estuda a economia de um país como um todo, analisando desde dados econômicos até as relações entre eles, como a concentração de riqueza. Além disso, Marx propõe uma análise estrutural que vê a desigualdade como um reflexo da dinâmica capitalista. Essas abordagens, embora divergentes, fornecem uma base sólida para entender as origens e as possíveis soluções para a desigualdade salarial, mostrando que, além das escolhas

individuais, existem fatores históricos, sociais e econômicos mais amplos que moldam o mercado de trabalho e a distribuição de salários.

1.2 CONCEITOS CHAVES: GÊNERO, RAÇA E ACESSO À EDUCAÇÃO

Em síntese a desigualdade salarial é um fenômeno podendo ser considerado muito complexo que se expressa não apenas nas diferenças de salários entre trabalhadores, mas também na maneira como esses salários são distribuídos entre diferentes grupos sociais. A discriminação de gênero, de raça e as disparidades no acesso à educação são fatores fundamentais para a perpetuação dessas desigualdades. A compreensão dessas questões exige uma análise aprofundada, que pode ser enriquecida pela teoria de autores economista já citados acima.

A discriminação de gênero é uma forma persistente de desigualdade no mercado de trabalho, refletida em disparidades como salários, oportunidades de carreira e acesso a cargos de liderança. Um exemplo disso é a diferença salarial entre os jogadores Neymar Júnior e Marta Vieira, ambos atletas de futebol, mas com rendimentos muito distintos: Neymar recebe cerca de 100 milhões de euros anuais, enquanto Marta ganha 400 mil dólares. Essa discrepância é atribuída à maior visibilidade do futebol masculino na mídia global. A audiência de jogos também evidencia essa diferença, como mostra a comparação entre a final das Olimpíadas femininas, que alcançou 27 pontos de audiência no Rio de Janeiro, já a partida entre Brasil e Croácia na Copa de 2022 masculina de futebol atingiu 51 pontos na mesma cidade, dados retirados do site Globo, 2022.

Kenneth Arrow, em *The Theory of Discrimination* (1973), argumenta que essa problemática é um reflexo de uma falha de mercado, onde a produtividade real das mulheres não é reconhecida devido à assimetria de informações. Para Arrow, a discriminação é uma falha estrutural. Nesse sentido, Kenneth em sua obra, tomou como base e aprofundou a discussão sobre como a discriminação de gênero está ligada à assimetria de informações e à imperfeição dos mercados. Além disso, relata que em mercados de trabalho onde as mulheres e os homens possuem qualificações similares, mas as mulheres recebem salários inferiores, isso reflete uma falha de mercado, em que a informação sobre a produtividade real das trabalhadoras não é completamente reconhecida pelos empregadores. Arrow, assim, destacou que a discriminação não é apenas uma questão de preferências pessoais ou de atitudes, mas também um reflexo de falhas estruturais nos mercados de trabalho.

Ademais, a discriminação racial, conforme observada por Thomas Piketty (2013), não pode ser explicada apenas por fatores econômicos imediatos, mas também pela persistente concentração de riqueza e pelo legado histórico de discriminação. Piketty destaca que, no longo prazo, o acesso desigual ao capital, aliado à discriminação racial, contribui para a perpetuação das disparidades salariais, já que os indivíduos de origens raciais desfavorecidas frequentemente têm menos acesso a recursos educacionais, culturais e financeiros, o que os coloca em desvantagem no mercado de trabalho.

Karl Marx (1976), por sua vez, vê a discriminação racial como uma ferramenta do capitalismo para manter a divisão da classe trabalhadora, criando rivalidades artificiais entre os trabalhadores. Ele argumenta que os capitalistas exploram e mantêm as divisões raciais para evitar a união da classe trabalhadora, um fenômeno que enfraquece as lutas por melhores condições de trabalho e salários. Na visão marxista, a discriminação racial no trabalho é, portanto, uma estratégia do sistema capitalista para manter as desigualdades sociais e garantir a continuidade da exploração dos trabalhadores.

Portanto as abordagens de Gary Becker, Kenneth Arrow, Thomas Piketty e Karl Marx oferecem diferentes perspectivas sobre as causas e consequências da desigualdade salarial, especialmente no que diz respeito à discriminação de gênero, racial e ao acesso à educação. Becker destaca a importância do capital humano e da competição de mercado, Arrow aponta as falhas de informação e discriminação no funcionamento do mercado de trabalho, Piketty foca na relação entre educação, capital e desigualdade social, e Marx vê a discriminação como um mecanismo de exploração dentro do capitalismo. Juntas, essas teorias oferecem uma compreensão mais completa dos mecanismos que alimentam a desigualdade salarial e apontam para a necessidade de reformas estruturais e políticas públicas que abordem essas questões de maneira integrada, para que a sociedade possa avançar em direção a um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

1.3 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL

A desigualdade salarial é um problema histórico e estrutural com profundas consequências para trabalhadores e economias nacionais. Para enfrentá-la, diversas abordagens legislativas foram adotadas, visando combater a discriminação salarial, promover igualdade de oportunidades e garantir condições de trabalho justas. Embora avanços tenham sido feitos, as limitações dessas legislações ainda são evidentes. A análise das legislações nacionais e internacionais sobre desigualdade salarial pode ser enriquecida pelas contribuições teóricas de economistas, cujas visões distintas ajudam a contextualizar as causas da desigualdade e as limitações das políticas públicas e normativas legais no combate a esse fenômeno.

Gary Becker, em *The Economics of Discrimination* (1957), argumenta que a discriminação no mercado de trabalho, com base em gênero, raça ou outros preconceitos, é um dos principais motores da desigualdade salarial. Ele defende que legislações contra discriminação, como as leis de igualdade de oportunidades e a Convenção da OIT que desde 1951 estabelece normas internacionais para a igualdade salarial entre homens e mulheres. sobre Igualdade de Remuneração, são essenciais para corrigir essas distorções e promover salários iguais para todos. No entanto, Becker alerta que essas leis podem ser ineficazes se não houver mudanças nas atitudes dos empregadores e na estrutura social, já que crenças culturais e sociais podem perpetuar a discriminação.

Logo em seguida Kenneth Arrow, em *The Theory of Discrimination* (1973), analisa as limitações das legislações no combate à desigualdade salarial, destacando as falhas de informação no mercado de trabalho, como a assimetria de informações entre empregadores e empregados. Ele argumenta que as informações sobre qualificações e produtividade dos trabalhadores são frequentemente incompletas ou distorcidas por preconceitos, o que perpetua a desigualdade salarial. Embora leis como a Lei de Igualdade Salarial dos EUA busquem garantir salários iguais para trabalho igual, Arrow sugere que essas legislações podem ser insuficientes se não houver mudanças profundas nas estruturas de informação e nos processos de tomada de decisão das empresas.

Por outro lado, para Thomas Piketty, em sua obra *O Capital no Século XXI* (2013), na qual amplia a discussão sobre desigualdade salarial ao conectar a disparidade de rendimentos com a concentração de riqueza. Ele argumenta que, em

uma economia de mercado, onde os rendimentos do capital superam os do trabalho, a desigualdade salarial tende a aumentar, pois os mais ricos acumulam riqueza mais rapidamente do que os salários crescem. Piketty acredita que políticas de igualdade salarial são insuficientes para resolver o problema da desigualdade e defende a adoção de políticas fiscais progressivas, como maiores impostos sobre grandes fortunas e heranças, para reduzir a concentração de riqueza e diminuir as disparidades salariais.

Para Karl Marx (1976), a desigualdade salarial é uma característica intrínseca ao sistema capitalista, onde os salários refletem a exploração dos trabalhadores pelos capitalistas. Marx vincula a desigualdade à mais-valia, o valor gerado pelos trabalhadores além do que recebem em salários, que é apropriado pelos capitalistas como lucro. Para ele, as legislações que buscam promover a igualdade salarial são paliativas, pois não abordam a exploração do sistema. A única forma de eliminar a desigualdade salarial seria superar o capitalismo e adotar uma economia socialista, com controle coletivo dos meios de produção. Marx defende que a luta pela igualdade salarial deve ser parte de uma transformação das estruturas econômicas e políticas.

As legislações internacionais e nacionais, como a Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração e a Lei de Igualdade Salarial dos EUA, desempenham um papel importante na redução da desigualdade salarial, especialmente em questões de gênero e raça. No entanto, autores como Gary Becker, Kenneth Arrow e Thomas Piketty argumentam que, embora necessárias, essas leis não são suficientes para corrigir as falhas estruturais e culturais do mercado de trabalho. Para Karl Marx, a desigualdade salarial é uma consequência intrínseca do capitalismo, e sua verdadeira superação requer mudanças nas estruturas econômicas, sociais e fiscais, além de leis mais eficazes e transformações nas relações de poder e distribuição de recursos.

2. IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A desigualdade salarial gera impactos negativamente nas relações de trabalho ao criar em especial a desmotivação e queda quando se fala em produtividade em atividades empresariais. Além disso, com esse ambiente trabalhista desleal e de certa maneira negativamente competitivo há também consequentemente o aumento dos conflitos internos entre os trabalhados e servidores quantos para os membros superiores da empresa, podendo ser estes motivos evitados de forma total.

2.1 HIPERESPECIALIZAÇÃO E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO

Como já mencionado antes a relação trabalhista é bastante afetada de forma geral pela não equidade salarial entre os funcionários da empresa. Com isso, dois fatores fundamentais desse impacto são a hiperespecialização e a segmentação do mercado, que podem ampliar disparidades salariais e dificultar a mobilidade social. Autores como Gary Becker (1993), Kenneth Arrow (1973), Thomas Piketty (2013) e Karl Marx (1976) em suas respectivas obras, oferecem diferentes visões e até mesmo opiniões sobre como essas dinâmicas impactam os trabalhadores e a estrutura econômica. Enquanto Becker e Arrow analisam a influência do capital humano e da discriminação estatística, Piketty e Marx enfatizam a concentração de renda e a exploração do trabalho como fatores determinantes da desigualdade. A partir dessas abordagens, é possível compreender como a especialização extrema e a segmentação do mercado reforçam disparidades, limitando o acesso a melhores condições de trabalho e perpetuando desigualdades estruturais.

Quando se fala em hiperespecialização no trabalho se refere à divisão do trabalho em tarefas altamente específicas, exigindo qualificações diferenciadas. Esse fenômeno pode agravar a desigualdade salarial. Gary Becker (1993), em sua Teoria do Capital Humano, argumenta que os salários variam conforme o nível de educação e treinamento do trabalhador. No entanto, a hiperespecialização pode criar barreiras para grupos marginalizados, reforçando desigualdades. Kenneth Arrow (1973) discute a discriminação estatística, na qual empregadores fazem suposições sobre grupos sociais para justificar diferenças salariais, mesmo quando não há diferenças reais de produtividade. Isso impede que certos grupos acessem oportunidades mais bem remuneradas, tema qual é bastante discutido na sociedade atual, uma vez que, entra nesse tópico o ideal que de certa forma pode se dizer feminista, onde que 47% das

mulheres sentem que foram rejeitadas para a vaga de emprego por serem mães ou quererem engravidar, ou seja, os empresários preferem contratar homens ao invés de mulheres devido a possibilidade de afastamento das funcionárias devido a licença maternidade, entre outros diversos motivos fato o qual é comprovado por pesquisa realizada pelo site G1. Thomas Piketty (2013), em *O Capital no Século XXI*, mostra que a concentração de renda tende a favorecer aqueles que já possuem capital, dificultando a mobilidade social e reforçando elites hiperespecializadas. Karl Marx (1976), em *O Capital*, critica a divisão extrema do trabalho, argumentando que a hiperespecialização aliena os trabalhadores e reduz seu poder de barganha, mantendo salários baixos.

A segmentação do mercado ocorre quando diferentes grupos de trabalhadores são distribuídos de forma desigual entre setores, ocupações e faixas salariais. Gary Becker (1993) explica que essa segmentação pode ser reforçada por fatores como preconceito e desigualdade no acesso à educação, fazendo com que mulheres e minorias ocupem setores menos valorizados. Kenneth Arrow (1973) aponta que a discriminação estatística leva empregadores a perpetuarem desigualdades salariais com base em generalizações sobre produtividade. Thomas Piketty (2013) argumenta que essa segmentação reflete a desigualdade estrutural do capitalismo moderno, onde certos setores pagam muito mais devido à valorização do capital sobre o trabalho, um exemplo disso, são os universitários da faculdade de Inteligência Artificial, sendo procurados por empresas estrangeiras para a ocupação de cargos financeiramente melhores quando se falam em remuneração do que médicos recém formados, isso ocorre basicamente devido ao desenvolvimento e procura desta nova área do conhecimento. Karl Marx (1976) vê a segmentação como uma estratégia da burguesia para dividir a classe trabalhadora, criando hierarquias salariais que dificultam a organização coletiva contra a exploração.

Portanto, essa problemática, é claramente intensificada pela hiperespecialização e segmentação do mercado, reforça barreiras sociais e econômicas. Os teóricos/conhecedores analisados mostram que esse fenômeno não é apenas resultado das habilidades individuais, mas também de fatores estruturais, como preconceito, concentração de capital e estratégias de exploração do trabalho.

2.2 RELAÇÃO ENTRE SALÁRIOS E BEM-ESTAR

A motivação e a produtividade dos trabalhadores estão diretamente relacionadas aos salários e ao bem-estar no ambiente de trabalho. Diferentes teóricos abordam essa relação sob perspectivas distintas, destacando fatores como investimento em capital humano, discriminação no mercado de trabalho, concentração de renda e exploração do trabalho.

Para Gary Becker (1993), em sua *Teoria do Capital Humano*, argumenta que trabalhadores mais qualificados e bem remunerados tendem a ser mais produtivos, pois há um incentivo para investir em educação e aprimoramento profissional. Segundo Becker, salários mais altos também reduzem a rotatividade de funcionários, uma vez que é mais difícil um funcionário bem remunerado pedir contas do seu cargo do que um funcionário mal remunerado. E com isso as empresas são beneficiadas ao diminuir custos com treinamento e aumentar a eficiência.

Kenneth Arrow (1973) em sua obra complementa essa visão ao apontar que, além da qualificação, fatores como a já falada discriminação estatística podem interferir na motivação dos trabalhadores. Se um grupo recebe salários mais baixos não por baixa produtividade, mas por suposições preconceituosas dos empregadores, isso pode levar à desmotivação e à redução do desempenho. Trabalhadores que percebem injustiças salariais podem se esforçar menos, afetando tanto na produtividade quanto no ambiente hostíl da empresa de modo geral.

Para Thomas Piketty (2013), em *O Capital no Século XXI*, o crescimento das desigualdades salariais prejudica a economia no longo prazo, pois reduz o poder de consumo da maioria da população e amplia a insatisfação no mercado de trabalho, com baixo salário é também a baixa procura de girar o capital quando se fala em economia brasileira. Ou seja, a falta de valorização salarial gera maior rotatividade de empregados, baixa motivação e menor investimento das empresas em seus funcionários, o que compromete o desenvolvimento econômico.

Já Karl Marx (1976), em *O Capital*, apresenta uma visão crítica ao argumentar que os baixos salários são um mecanismo da burguesia para maximizar o lucro à custa dos trabalhadores. Segundo Marx, a exploração do trabalho e a alienação resultam na desmotivação dos empregados, pois eles não se sentem parte do

processo produtivo nem valorizados pelo que produzem. Isso leva à queda na produtividade e ao aumento dos conflitos trabalhistas.

Dessa forma, a relação entre salários e bem-estar influencia diretamente a motivação e a produtividade dos trabalhadores. Enquanto salários justos e investimentos no capital humano podem impulsionar o desempenho, desigualdades salariais e exploração do trabalho tendem a gerar insatisfação, reduzindo a eficiência das empresas e prejudicando o crescimento econômico.

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL

As políticas públicas e as práticas corporativas desempenham um papel central na perpetuação ou mitigação da desigualdade salarial, influenciando diretamente a forma como os trabalhadores são remunerados e valorizados no mercado de trabalho. Segundo Gary Becker (1993) e Kenneth Arrow (1973), o investimento em educação e qualificação profissional pode reduzir disparidades salariais ao aumentar a produtividade dos trabalhadores. No entanto, esse efeito é limitado quando há discriminação estatística, sendo isso feito para combater essa distorção, políticas públicas que proíbem a discriminação e promovem a equidade no acesso a oportunidades são essenciais, mas sua efetividade depende da adesão das empresas a práticas mais inclusivas.

Ademais, concentração de renda e a estrutura do mercado também influenciam a desigualdade salarial. Thomas Piketty (2013) argumenta que políticas fiscais progressivas e regulamentações trabalhistas são fundamentais para impedir que a riqueza se concentre excessivamente nas mãos de poucos, enquanto Karl Marx (1976) destaca que a lógica do capitalismo tende a manter os salários baixos para maximizar o lucro das empresas. Sem uma atuação estatal forte para estabelecer um salário-mínimo digno e garantir condições de trabalho justas, as práticas corporativas podem perpetuar a exploração dos trabalhadores e ampliar as desigualdades.

Por fim, as políticas públicas e práticas empresariais interagem na definição dos níveis de desigualdade salarial. Medidas como incentivo à educação, combate à discriminação e regulação do mercado de trabalho podem diminuir essas disparidades, mas, quando mal implementadas ou ignoradas pelo setor corporativo, podem falhar em combater a raiz do problema e até mesmo reforçar as desigualdades estruturais, ou seja, precisa de pessoas capazes e bem-informadas para tomar frente

dessas iniciativas como tudo o que envolve melhorias falando-se em grupos da sociedade.

3 DIREITOS HUMANOS, LEGISLAÇÃO E TENDÊNCIAS FUTURAS

Está terceira seção irá abordar a relação entre direitos humanos, legislação e novas tendências do âmbito judiciário sobre o combate à desigualdade salarial. Destaca que a igualdade de remuneração é um direito fundamental previsto em tratados internacionais e na Constituição Federal de 1988. No Brasil, a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) reforça essa garantia quando se fala em desigualdade salarial entre os gêneros masculino e feminino, mas ainda há desafios na fiscalização e na redução da disparidade em cargos de liderança. Para o futuro, espera-se que tecnologias, transparência salarial e políticas públicas auxiliem na construção de um mercado de trabalho mais justo.

3.1 DESBALANCEAMENTO SALARIAL E DIREITOS HUMANOS.

A princípio, a desigualdade salarial é uma questão que vai além da economia, representando uma violação dos direitos humanos, pois compromete princípios fundamentais como igualdade, dignidade e justiça social. Diversos teóricos analisaram as causas desse fenômeno, destacando fatores como educação, discriminação, concentração de riqueza e exploração do trabalho.

Para Gary Becker (1993), em sua Teoria do Capital Humano, argumenta que diferenças salariais são justificadas por investimentos em educação e experiência. No entanto, essa visão ignora barreiras estruturais, como discriminação de gênero e raça, que limitam o acesso a oportunidades, contrariando o direito à igualdade.

Desse modo, Thomas Piketty (2013) em sua obra analisa a desigualdade sob a ótica da acumulação de capital, argumentando que a riqueza dos mais ricos cresce mais rapidamente do que a economia. Isso reduz as oportunidades de ascensão social para os menos favorecidos, impedindo a distribuição justa da renda e dificultando o acesso a um padrão de vida adequado, um direito humano essencial.

Já Karl Marx (1976) vê o desbalanceamento salarial como parte da exploração do trabalho no capitalismo. Ele argumenta que os empregadores pagam aos trabalhadores menos do que eles realmente produzem, apropriando-se do princípio da mais-valia o qual segundo o site Brasil Escola se define como: “Mais-valia é o valor

excedente produzido pelo trabalhador além do necessário para seu sustento, que é apropriado pelo capitalista, sendo a base da exploração do trabalho e da acumulação de capital no sistema capitalista". Esse mecanismo aprofunda a desigualdade e viola direitos fundamentais, como o acesso a um trabalho justo e digno.

Portanto, a desigualdade salarial não é apenas resultado de diferenças individuais, mas sim um problema estrutural, marcado por discriminação, concentração de riqueza e exploração. Essas barreiras impedem a igualdade de oportunidades e dificultam a concretização dos direitos humanos no mercado de trabalho. Para combater esse cenário, é essencial investir em políticas públicas, transparência salarial e mudanças estruturais que garantam remuneração justa para todos.

3.2 DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A MELHORIA SALARIAL

A legislação brasileira possui mecanismos para garantir a igualdade salarial e a valorização do trabalho, mas sua aplicação enfrenta desafios estruturais. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, assegura a isonomia salarial e a não discriminação, enquanto a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) reforça a necessidade de transparência e fiscalização. No entanto, a efetividade dessas normas é limitada por fatores como discriminação, concentração de renda e exploração do trabalho, aspectos analisados por diferentes teóricos.

O principal desafio na aplicação da legislação está na discriminação e mercado de trabalho – Kenneth Arrow (1973)
Arrow critica a ideia de que apenas o mérito define os salários, mostrando que empregadores utilizam estereótipos para justificar diferenças salariais. No Brasil, apesar da proibição legal da discriminação, mulheres e minorias continuam recebendo salários menores, muitas vezes por preconceito estrutural. A falta de fiscalização eficiente dificulta a aplicação da legislação e perpetua essas desigualdades.

Outro impasse é a concentração de Renda que é um tema bastante estudado e relatado por Thomas Piketty (2013)
Piketty demonstra que a riqueza tende a se concentrar nas mãos dos mais ricos, tornando a desigualdade salarial um problema estrutural. No Brasil, mesmo com leis trabalhistas que buscam garantir um salário-mínimo e direitos trabalhistas, a disparidade entre os maiores e menores salários continua alta. A legislação precisa

de mecanismos mais eficazes para promover a redistribuição de renda e maior equidade salarial.

Por fim, têm-se a exploração e o mecanismo da Mais-Valia criado por Karl Marx (1976) como o terceiro desafio na aplicação da legislação aqui no Brasil. Para Marx a análise da disparidade salarial sob a ótica da exploração do trabalho no capitalismo. No Brasil, a informalidade e a precarização das relações de trabalho reduzem a eficácia das leis salariais. Muitos trabalhadores recebem salários abaixo do necessário para uma vida digna, o que reforça a necessidade de políticas públicas que garantam melhores condições de negociação salarial e maior proteção trabalhista

Sendo assim, apresenta-se algumas oportunidades para que essa problemática seja resolvida:

- Fortalecimento da fiscalização e aplicação da Lei da Igualdade Salarial para garantir transparência nos salários e combater discriminações salariais.
- Ampliação do acesso à educação e qualificação profissional, reduzindo barreiras estruturais e promovendo melhores oportunidades de emprego.
- Reformas trabalhistas que incentivem a distribuição de renda, reduzindo as disparidades salariais entre diferentes setores e classes sociais.
- Maior apoio à formalização do trabalho, garantindo que mais trabalhadores tenham acesso aos direitos garantidos por lei7

Embora a legislação brasileira busque garantir a equidade salarial, desafios como a discriminação, a concentração de renda e a precarização do trabalho ainda limitam sua eficácia. A partir das análises de Becker, Arrow, Piketty e Marx, fica evidente que a desigualdade salarial é um problema estrutural que exige políticas públicas mais eficazes, maior fiscalização e um compromisso real do Estado e das empresas para garantir um mercado de trabalho mais justo.

3.3 TENDÊNCIAS FUTURAS E INOVAÇÕES

Não a de se negar que a tecnologia é um ramo intelectual que está e crescimento e avanço a todo momento, podendo ser útil para resolver questões sociais como essa. Neste caso, com a evolução das plataformas de educação online, inteligência artificial e ensino personalizado estão tornando o aprendizado mais acessível, ou seja, daqui uns anos todos nós poderemos obter cursos e aprendizados mais avançados equalizando a sociedade, bem diferente do que presenciamos em nossa sociedade. Além disso, políticas que incentivem a capacitação contínua e a requalificação profissional podem aumentar as oportunidades de ascensão salarial para grupos historicamente marginalizados.

Outro quesito é a transparência salarial a qual, tem sido adotada como estratégia para combater a desigualdade dentro das empresas. Países e organizações estão implementando leis e diretrizes que exigem relatórios de equidade salarial, permitindo que trabalhadores e governos acompanhem diferenças salariais por gênero, raça e outras categorias. Empresas que adotam políticas de remuneração claras e acessíveis tendem a reduzir discrepâncias injustificadas. Além disso, poderão ser feita novas reformas trabalhistas que podem garantir maior proteção aos trabalhadores, especialmente em setores vulneráveis. Entre as iniciativas que podem reduzir a desigualdade salarial estão:

- Salário-mínimo ajustado à inflação e ao custo de vida.
- Incentivos fiscais para empresas que promovem equidade salarial.
- Regulamentação do trabalho remoto e de plataformas digitais, garantindo direitos básicos a trabalhadores autônomos e freelancers.

Conclui-se que a desigualdade salarial ainda é um grande desafio, mas pode ser reduzida com a atuação conjunta do poder judiciário, criando leis mais eficazes, e do poder executivo, garantindo sua fiscalização. Além disso, o avanço tecnológico pode ser um aliado dos trabalhadores, permitindo a capacitação profissional e possibilitando a exigência de melhores condições de trabalho e remuneração.

CONLUSÃO

Este trabalho partiu de uma análise de um tema da área trabalhista bastante pertinente nas mídias sociais atuais, principalmente quando se diz a respeito da sociedade atual que se discuti muito sobre as diferenças e desigualdades de gêneros. Contudo, nota-se também que é necessário vislumbrar essa problemática pois sendo ela presenciada nos ambientes de trabalho pode acarretar diversas consequências, como já citadas acima, tanto para a empresa quanto para os funcionários em que eles estão registrados.

Embora a desigualdade salarial continua sendo um dos principais desafios para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Ao longo deste trabalho, analisa-se fatores como gênero, raça, nível de escolaridade e localização geográfica influenciam a disparidade de rendimentos entre diferentes grupos sociais. Nota-se que, apesar dos avanços na legislação e nas políticas de equidade, ainda há barreiras estruturais que dificultam a equiparação salarial.

No entanto, sabe-se por exemplo que segundo uma pesquisa feita pelo site do Governo Federal, o estudo “Desigualdade Salarial no Setor Formal da Economia Brasileira: a importância dos componentes intrafirma, entre firmas e entre setores”, parte da coletânea do boletim, revela que houve uma queda de 20% na desigualdade salarial no setor formal entre os anos de 2007 a 2019. Essa redução da desigualdade salarial entre trabalhadores formais brasileiros tem como base decomposições realizadas pelos pesquisadores Pedro Souza, Fabio Maciel e Miguel Foguel”. Ou seja, apesar de muitas complicações presenciadas no Brasil atualmente, quando se trata em questões trabalhista houve um pequeno avanço graças ao poder judiciário brasileiro, com suas novas legislações, juntamente com os membros fiscalizadores que fazem acontecer essa melhoria.

Conclui-se então, que para combater essa problemática não é apenas uma questão econômica, mas também social e ética. Com a redução das desigualdades ocorre também a contribuição para o crescimento sustentável, a inclusão social e a construção de um mercado de trabalho mais justo para todos.

REFERÊNCIAS

ARROW, Kenneth, *The Theory of Discrimination*. *In: Discrimination in Labor Markets,* Editora Princeton University Press. 1973.

BECKER, Gary, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press, 1993.

BRASIL. [CLT (1943)]. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS DE 1943. Brasília, DF: Presidência da República. ARTIGO 461 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 nov. 2024

Convenção da OIT Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/legislacao/convencoes-da-oit. Acesso em 26 nov. 2024

Jornal o globo. Acesso em 26 de nov. 2024. Disponível em: https://oglobo.globo.com/play/audiencia/noticia/2024/08/12/final-entre-brasil-e-eua-bate-recorde-de-audiencia-do-futebol-feminino-em-jogos-olimpicos.ghtml

Jornal o globo. Acesso em 26 de nov. 2024. Disponível em: https://oglobo.globo.com/kogut/audiencia/noticia/2022/12/mais-cedo-derrota-do-brasil-na-copa-tem-audiencia-menor-do-que-jogo-anterior-da-selecao.ghtml

Lei da Desigualdade Salarial. Lei nº 14.611/2023. Acesso em 30 de março de 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm

MARX, Karl, *O Capital*. Editora Abril, 1976

PIKETTY, Thomas, *Capital no Século XXI,* Éditions du Seuil. 2013

Princípio da Mais-Valia. Acesso em 30 de março de 2025. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/conceito-mais-valia.htm

Site G1. Acesso 30 de março. 2025. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/47-das-mulheres-sentem-que-foram-rejeitadas-para-emprego-por-serem-maes-ou-quererem-engravidar.ghtml