



DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES: A (DES)CONFORMIDADE DO BRASIL COM O ODS 5 DA AGENDA 2030 DA ONU¹

Maria Augusta Perez Strelow²
Ellen Isadora Tondo³

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, tema do presente estudo, constituiu um dos mais persistentes óbices à efetivação da equidade de gênero no Brasil, e evidencia uma segregação ocupacional basilar. Apesar da vedação constitucional de qualquer forma de discriminação, inclusive em contexto laboral, os dados brasileiros ainda têm apontado profundas desproporcionalidades remuneratórias motivadas por gênero, dificultando a efetivação dos direitos humanos e fundamentais das mulheres, que sofrem os reflexos de uma sociedade ainda patriarcal e misógina.

Nesse contexto de profundas desigualdades, em 2015 a Organização das Nações Unidas (ONU) instou os países a assumirem um compromisso global com a sua Agenda 2030, inclusive o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que visa alcançar a igualdade de gênero. Enquanto signatário, o Brasil assumiu, então, o dever de eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, conforme estabelece a Meta 5.1 do compromisso, o que inclui o dever de promover políticas públicas contra as arraigadas disparidades salariais entre homens e mulheres.

Diante disso, a indagação que orienta o presente estudo é: em que medida o Brasil tem implantado medidas eficazes para enfrentar a desigualdade salarial entre homens e mulheres,

¹ O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), código de financiamento 001, e faz parte do projeto de pesquisa institucional “Igualdade de Gênero como Direito Humano e Fundamento para o Desenvolvimento Sustentável: Boas Práticas em alguns Países da América Latina, Desafios e Perspectivas na Agenda 2030 da ONU” e do grupo de pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas de Inclusão Social”, ambos coordenados pela professora Dra. Marli Marlene Moraes da Costa, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC.

² Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC na linha de Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa PROSUC/CAPES na modalidade II. Integrante do Grupo de Pesquisa Direito, Cidadania e Políticas Públicas, vinculado ao PPGD/UNISC. E-mail: mariaaugustastrelow@gmail.com.

³ Graduanda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Bolsista de iniciação científica do Projeto de Pesquisa "Igualdade de Gênero como Direito Humano e Fundamento para o Desenvolvimento Sustentável: Boas Práticas em alguns países da América Latina, Desafios e Perspectivas na Agenda 2030 da ONU", na modalidade PUIC. Integrante do Grupo de Pesquisa Direito, Cidadania e Políticas Públicas, vinculado ao PPGD/UNISC. E-mail: ellentondo04@gmail.com.



de modo a alinhar-se aos parâmetros estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU, em especial aqueles previstos no ODS 5? Para responder ao questionamento, será analisada a conformidade das medidas adotadas pelo Brasil para enfrentar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, à luz de estatísticas nacionais e do compromisso assumido pelo país com o ODS 5 da Agenda 2030. Metodologicamente, adota-se uma abordagem qualitativa, o método dedutivo e as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

Historicamente, observa-se que o Brasil tem uma trajetória permeada por inúmeros reflexos que conduzem a um cenário de desigualdades de gênero, em especial no âmbito laboral (Costa; Quintana, 2024, p. 98), o que gerou discrepâncias salariais significativas entre homens e mulheres. Ainda que no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal de 1988 esteja previsto o princípio da igualdade, que garante a não discriminação de qualquer natureza (Brasil, 1988), a disposição não se faz suficiente perante a situação de amplas disparidades de gênero no âmbito trabalhista.

Assim, o *caput* do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) expressamente define que "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade" (Brasil, 1942). Desde a compilação da CLT, e a posterior promulgação da Carta Magna, contudo, o Brasil não logrou êxito em diminuir a desigualdade salarial entre gêneros. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012) demonstram que, de 2009 para 2010, a média da diferença salarial entre homens e mulheres havia subido de 24,1% para 25% em apenas um ano.

Assim, em 2015 o país assumiu o compromisso internacional com a Agenda 2030 da ONU, inclusive o seu ODS 5, que visa alcançar a igualdade de gênero (ONU, 2022), incluindo a erradicação das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Ainda, com relação ao ODS 8, que trata do trabalho decente e crescimento econômico, a ONU estabeleceu a Meta 8.5, que visa alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, com remuneração igual para trabalho de igual valor, o que reforça o caráter multifatorial do problema e seu impacto em diferentes dimensões da sociedade.

A partir da sua adesão à Agenda 2030, o Brasil tem criado de mecanismos para o enfrentamento da desigualdade salarial, dos quais se destaca a publicação da Lei nº 14.611 de 2023. Ao longo de sete artigos, o marco normativo prevê medidas para a promoção da igualdade salarial, medidas de transparência, fiscalização, denúncia de discriminação, e altera dispositivos



da CLT (Brasil, 2023). A principal contribuição da lei para diminuição das desigualdades salariais motivadas por gênero, contudo, é a estipulação de sanções a serem aplicadas para a não observação da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios a serem obrigatoriamente observados, criando um sistema com viés pedagógico para a reparação deste problema estrutural.

De acordo com Costa e Quintana (2024, p. 105), a Lei nº 14.611/2023 surge como “um passo fundamental de modificação e ruptura de um cenário marcado pelas desigualdades salariais e de busca pela concretização dos direitos das mulheres à igualdade de oportunidades e de condições de trabalho”. Entretanto, a norma sozinha não é capaz de resolver o impasse, que possui raízes tão profundas na sociedade patriarcal, e ainda persistem desigualdades significativas no contexto brasileiro.

Dados do último Censo indicam que as mulheres brasileiras recebem, em média, entre 78% e 82% da remuneração masculina (IBGE, 2022). No mesmo sentido, o IX Relatório Luz da Sociedade Civil sobre a Agenda 2030 revelou que o ODS 5 foi o que teve menor investimento ao longo dos dez anos de Agenda, tendo o documento classificado a Meta 5.1 como ameaçada (GTSC A2030, 2025, p. 43 e 47). Já no que tange à Meta 8.5, os dados do mesmo relatório indicam que o salário das mulheres foi, em média, 20,9% inferior ao dos homens (GTSC A2030, 2025, p. 58).

Ainda, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do seu 5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, apontou um aumento na massa de rendimentos das mulheres, passando de 33,7% em 2023, logo que a lei de igualdade salarial foi promulgada, para 35,2% em 2026 (MTE, 2026). Contudo, a diferença salarial no momento da contratação aumentou desde a publicação da lei, passando de 13,7% em 2023, para 14,3% em 2026 (MTE, 2026). Logo, constata-se que, em que pese o Brasil tenha empregado esforços para diminuir o problema, aparentando sinais de avanço, esses ainda são mínimos e insuficientes para caracterizar uma melhora substancial.

Assim, após essa breve análise, conclui-se que a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres constitui um problema multidimensional. Para além de um problema social, que impacta diretamente a autonomia econômica feminina, este se mostra também um problema jurídico, uma vez que fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito.

Ao relacionar o impasse com os ODS 5 e 8 da Agenda 2030, a ONU voltou especial atenção à superação das desigualdades historicamente construídas que levam à desigualdade



salarial entre homens e mulheres, reafirmando, no plano internacional, que a equidade remuneratória constitui elemento essencial para a efetivação da justiça social, da igualdade de gênero e, em última análise, da dignidade humana.

Em que pese o Brasil, como signatário do compromisso, tenha adotado medidas para mitigar a desigualdade salarial motivada por gênero, a exemplo do mecanismo legal citado, elas ainda se mostram ineficientes. Os dados estatísticos são claros em demonstrar que o país está em desconformidade com o ODS 5 no que toca à promoção da igualdade de gênero na questão remuneratória, evidenciando a necessidade de o Estado brasileiro empregar ações mais contundentes no enfrentamento da desigualdade salarial entre homens e mulheres, desenvolvendo e executando políticas públicas que considerem o caráter multifatorial do problema para, assim, poder obter êxito no seu enfrentamento.

Palavras-chave: Agenda 2030 da ONU; Brasil; Desigualdade salarial; Gênero; ODS 5.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 16 abr. 2026.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; QUINTANA, Stéffani das Chagas. Desafios para a Concretização da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres e a Lei n. 14.611/2023. **Revista Direitos Humanos & Sociedade – PPGD UNESC**, n. 1, v. 6, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/dirhumanos/article/view/8666/7046>. Acesso em: 26 abr. 2026.

GTSC A2030 – GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **IX Relatório Luz da sociedade civil sobre a Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável**. 2025. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/wp-content/uploads/2025/09/relatorio-luz-2025.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2026.



IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. CEMPRE 2010: números de trabalhadores formais aumenta 17,3% em três anos. **Agência IBGE**. Rio de Janeiro, 16 maio 2012. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14216-asi-empre-2010-numero-de-trabalhadores-formais-aumenta-173-em-tres-anos>. Acesso em: 02 maio 2026.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. 5º Relatório Nacional de Igualdade Salarial. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Brasília, 27 abr. 2026. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjAwZTU4NTgtNzFmOS00ODAyLTgyMzktYT MxOGIzNjJlNGJmIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTZhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmY mFmYT k3OCJ9>. Acesso em: 02 maio 2026.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Nações Unidas Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 02 maio 2026.