

Diferença Salarial entre Homens e Mulheres:

Panorama Nacional, Estadual e
Regional



Determinantes Estruturais da Diferença Salarial

As disparidades de remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro constituem um fenômeno persistente e complexo, influenciado por fatores que vão além dos atributos produtivos individuais, como idade e experiência. Pesquisas indicam que a discriminação de gênero manifesta-se de diversas formas, estando profundamente enraizada em aspectos culturais, sociais e econômicos (Sobrinho; Oliveira, 2024).

Na literatura acadêmica, esse cenário é frequentemente analisado sob a ótica de dois conceitos centrais: o "teto de vidro" (glass ceiling), que atua como uma barreira invisível dificultando a ascensão de trabalhadoras qualificadas a níveis hierárquicos superiores, e o "piso pegajoso" (sticky floors), caracterizado por desvantagens que persistem desde a entrada no mercado de trabalho até a aposentadoria (Purcell; MacArthur; Samblanet, 2010).

Adicionalmente, o desafio de conciliar o tempo dedicado ao trabalho doméstico e à família com as exigências profissionais é apontado como um dos principais obstáculos para a ascensão feminina, muitas vezes penalizando a inserção das mulheres ou direcionando-as a ocupações mais flexíveis e de menor rendimento (Sobrinho; Oliveira, 2024).



Panorama Nacional

No cenário brasileiro de 2024, os indicadores de rendimento reforçam a atualidade do debate sobre desigualdade salarial entre homens e mulheres. A remuneração média masculina alcançou R\$ 3.950,29, enquanto a feminina foi de R\$ 3.457,72, o que significa que, para cada **R\$100** recebidos pelos homens, as mulheres recebem em média **R\$87,53**, configurando uma diferença salarial

de **12,47%**

em nível nacional.

A evolução dos dados ao longo dos últimos anos indica que, após atingir o menor patamar da década em 2021 (9,65%), a diferença voltou a crescer nos anos seguintes, passando para 10,83% em 2022 e alcançando novamente níveis mais elevados nos anos posteriores.

Outro aspecto relevante evidenciado pelos dados refere-se à relação entre escolaridade e remuneração. Apesar das mulheres apresentarem, em média, maior nível de escolaridade que os homens desde o final da década de 1970, essa vantagem educacional não se converte automaticamente em igualdade de rendimentos (Sobrinho; Oliveira, 2024). Pelo contrário, a análise por nível de instrução revela que a disparidade salarial tende a aumentar à medida que o nível educacional da mulher se eleva.

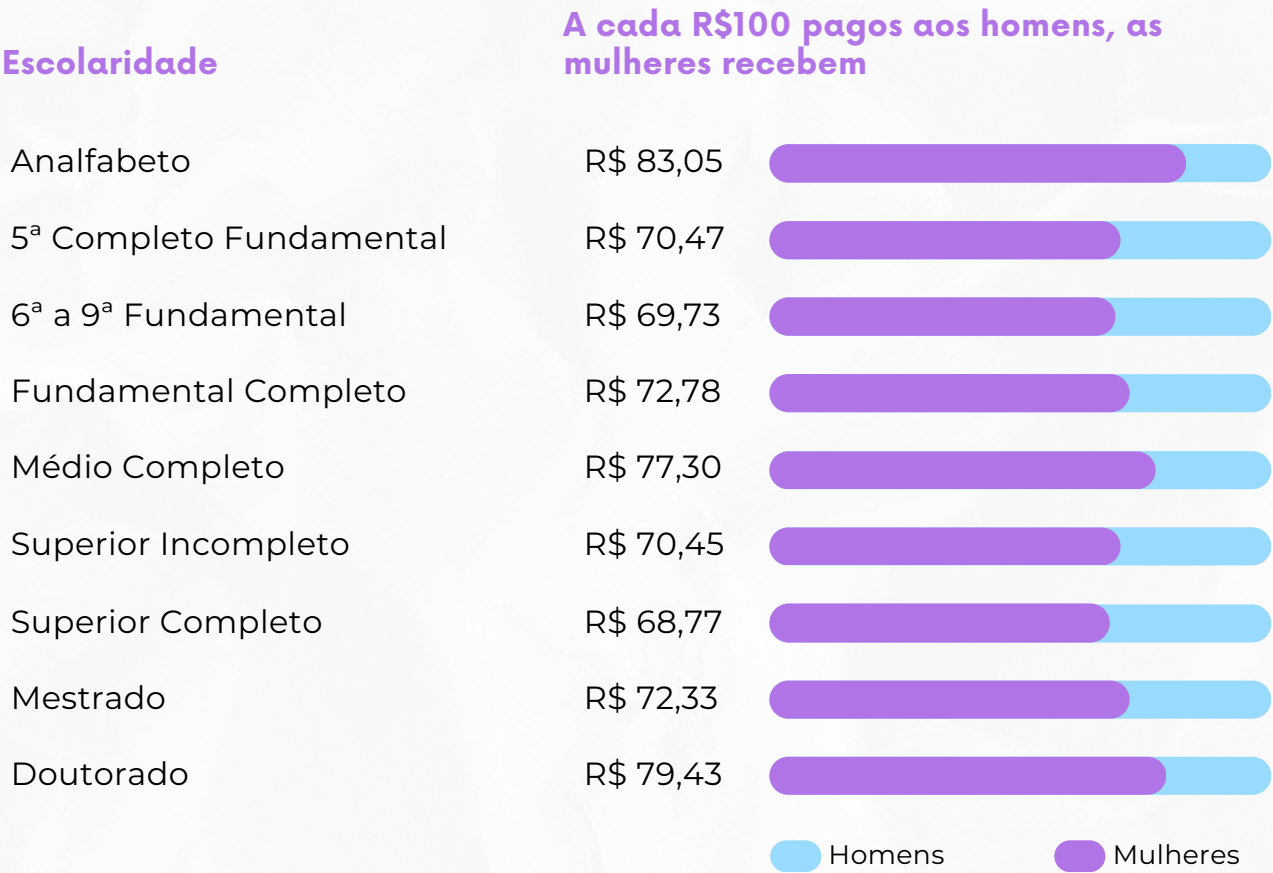
Conforme apresentado na Tabela 01, a menor diferença ocorre entre os trabalhadores analfabetos, situação em que as mulheres recebem R\$83,05 para cada R\$100 pagos aos homens. À medida que os níveis de escolaridade aumentam, a diferença se amplia, entre indivíduos com Ensino Médio completo, por exemplo, as mulheres recebem R\$77,30, enquanto nos níveis de Ensino Superior incompleto esse valor é de R\$70,45.



A desigualdade atinge seu ponto mais elevado entre profissionais com Ensino Superior completo, onde as mulheres recebem **R\$68,77** para cada **R\$100** pagos aos homens, configurando a maior disparidade observada entre os níveis de instrução analisados. Mesmo em níveis avançados de formação acadêmica, como mestrado e doutorado, a diferença permanece, com remuneração feminina equivalente a R\$72,33 e R\$79,43, respectivamente.

Esse padrão evidencia que o aumento da qualificação educacional, embora amplie as oportunidades de inserção no mercado de trabalho, e diminua a diferença, não elimina as desigualdades salariais de gênero, sugerindo que fatores estruturais, como segmentação ocupacional, barreiras institucionais e dinâmicas de progressão de carreira, continuam influenciando a distribuição dos rendimentos no mercado de trabalho brasileiro (MANTOVANI; SOUZA; GOMES, 2020).

Tabela 01 - Diferença salarial entre homens e mulheres por nível de instrução no Brasil (2024)



Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).



Os dados apresentados indicam que, embora o aumento da escolaridade eleve os rendimentos de forma geral, a distância proporcional entre os gêneros tende a diminuir tanto nos níveis mais baixos de escolaridade quanto nos postos que exigem maior qualificação, como no nível de doutorado, reforçando a tese da existência de barreiras estruturais para a ascensão feminina no mercado de trabalho formal. Esses dois extremos podem indicar que, se por um lado a baixa escolaridade têm pouca influência relativa nos rendimentos de homens e mulheres, em razão da predominância de ocupações mais operacionais, por outro observa-se um cenário em que a força de trabalho feminina passa a apresentar menor disparidade salarial nos níveis mais elevados de qualificação profissional.

A distribuição das disparidades salariais por setores econômicos em 2024 evidencia que a segmentação do mercado de trabalho permanece como um dos principais fatores associados às desigualdades de rendimento entre homens e mulheres no Brasil (Sobrinho; Oliveira, 2024). Conforme apresentado na Tabela 02, observa-se que, para cada R\$100 pagos aos homens, a remuneração média feminina varia em diferenças que podem ir de R\$73,75 a R\$105,61 entre os diferentes setores da economia.

O setor da Indústria geral apresentou a maior diferença relativa, em que as mulheres recebem, em média, R\$73,75, evidenciando uma diferença expressiva de remuneração. Na sequência, o agrupamento formado por Administração pública, defesa, seguridade social, educação e saúde registrou remuneração média feminina de R\$77,28 para cada R\$100 pagos aos homens. Situação semelhante ocorre no setor de Informação, comunicação, atividades financeiras e imobiliárias, nos quais as mulheres recebem R\$79,40, indicando que mesmo em segmentos intensivos em qualificação a desigualdade salarial ainda se manifesta de forma constante.

Por outro lado, alguns setores apresentam diferenças menores, como Outros serviços, em que as mulheres recebem R\$93,17 para cada R\$100 pagos aos homens, demonstrando maior proximidade salarial entre os gêneros. Um caso particular é observado no setor da Construção, no qual a relação salarial apresenta valor superior a R\$100, indicando que a remuneração média feminina (R\$105,61) supera a masculina, tal superação é atribuída ao fato de mulheres frequentemente exercem funções de acabamento nesse setor as quais são melhor remuneradas.



Tabela 02 - Diferença salarial entre homens e mulheres por setor econômico no Brasil (2024)

Setor Econômico		A cada R\$100 pagos aos homens, as mulheres recebem
	Indústria Geral	R\$73,75
	Adm. pública, defesa, seguridade social, educação e saúde	R\$77,28
	Informação, comunicação, atividades financeiras e imobiliárias	R\$79,40
	Agricultura, pecuária, produção florestal e pesca	R\$82,58
	Serviços domésticos	R\$85,37
	Alojamento e alimentação	R\$86,19
	Comércio e reparação de veículos	R\$86,85
	Transporte, armazenagem e correio	R\$88,81
	Outros serviços	R\$93,17
	Construção	R\$105,61

Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).

Outro ponto de vista associa, esse comportamento no setor da construção à estrutura ocupacional do segmento. Enquanto a maior parte da força de trabalho masculina concentra-se em atividades operacionais de base, às mulheres que atuam nesse setor costumam ocupar funções técnicas, administrativas ou de engenharia, posições que apresentam níveis salariais relativamente mais elevados (Sobrinho; Oliveira, 2024). Esse padrão revela que as diferenças salariais não estão relacionadas apenas ao gênero, mas também à distribuição ocupacional dentro de cada setor econômico, reforçando a importância de análises desagregadas para compreender a dinâmica das desigualdades de rendimento no mercado de trabalho brasileiro.



Panorama Estadual

Em Santa Catarina, os indicadores de rendimento de 2024 revelam uma disparidade salarial superior à média nacional registrada no mesmo período. Enquanto a diferença média no Brasil fixou-se em 12,47%, o território catarinense apresentou uma diferença

de **14,14%**

ocupando a **7ª posição** entre as unidades da federação com as maiores desigualdades de gênero.

Em termos nominais, a remuneração média masculina atingiu R\$ 4.146,63, enquanto a feminina ficou em R\$3.560,44, indicando que, para cada **R\$100** recebidos pelos homens, as mulheres recebem aproximadamente **R\$85,86**.

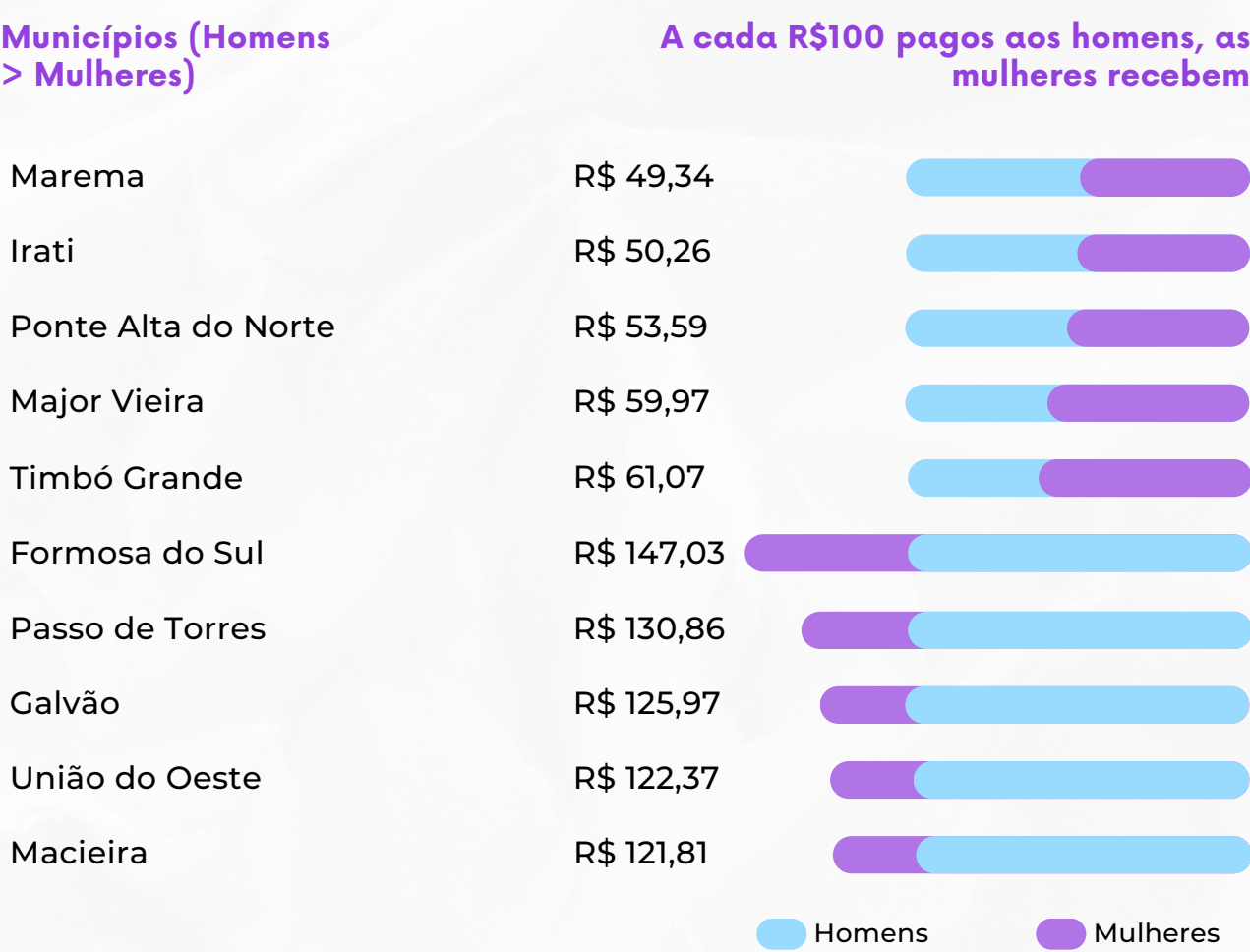
A análise da série histórica entre 2014 e 2024 evidencia um movimento gradual de redução da desigualdade salarial ao longo da última década. Em 2014, Santa Catarina registrava uma diferença de 21,20%, valor que foi diminuindo progressivamente até alcançar 15,29% em 2019, o menor patamar da série até então. Após uma oscilação observada em 2021, quando a diferença atingiu 16,33%, o indicador voltou a apresentar tendência de redução, estabilizando-se em níveis próximos a 14% nos anos mais recentes.

Quando os dados são desagregados para os 295 municípios catarinenses, observa-se uma expressiva heterogeneidade regional, evidenciando que a dinâmica do mercado de trabalho local influencia diretamente a estrutura de rendimentos (Sobrinho; Oliveira, 2024). Conforme apresentado na Tabela 03, alguns municípios apresentam diferenças salariais bastante acentuadas em favor dos homens. Em Marema, por exemplo, as mulheres recebem R\$49,34 para cada R\$100 pagos aos homens, enquanto em Irati esse valor é de R\$50,26. Situações semelhantes são observadas em Ponte Alta do Norte (R\$53,59), Major Vieira (R\$59,97) e Timbó Grande (R\$61,07).



Por outro lado, há municípios em que ocorre o fenômeno inverso, isto é, a remuneração média feminina supera a masculina. Nesses casos, para cada R\$100 pagos aos homens, as mulheres recebem valores superiores. Em Formosa do Sul, por exemplo, o rendimento feminino corresponde a R\$147,03, enquanto em Passo de Torres alcança R\$130,86. Situação semelhante ocorre em Galvão (R\$125,97), União do Oeste (R\$122,37) e Macieira (R\$121,81).

Tabela 03 - Extremos da diferença salarial por município em Santa Catarina (2024)



Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).

Essa variação municipal sugere que a estrutura produtiva e ocupacional local exerce forte influência sobre a distribuição dos rendimentos; municípios com maior presença de atividades industriais ou setores tradicionalmente masculinizados tendem a apresentar diferenças salariais mais elevadas em favor dos homens.



Por outro lado, localidades com maior participação de serviços públicos, atividades administrativas ou segmentos específicos do setor de serviços podem registrar médias femininas superiores. Esses padrões reforçam a interpretação de que a desigualdade salarial está fortemente associada à segmentação ocupacional e à composição setorial do mercado de trabalho (Sobrinho; Oliveira, 2024).

A distribuição das disparidades salariais por setores econômicos em Santa Catarina em 2024 evidencia que a segmentação do mercado de trabalho estadual produz distinções entre homens e mulheres, especialmente em atividades associadas à maior qualificação e posições estratégicas nas organizações (Sobrinho; Oliveira, 2024). Conforme apresentado na Tabela 04, os maiores diferenciais concentram-se em setores intensivos em conhecimento e gestão. Nos segmentos de Informação, comunicação, atividades financeiras e imobiliárias, as mulheres recebem R\$67,95 para cada R\$100 pagos aos homens, configurando a maior diferença observada entre os setores analisados. Em seguida, destaca-se o agrupamento formado por Administração pública, defesa, seguridade social, educação e saúde, no qual a remuneração feminina corresponde a R\$69,27 para cada R\$ 100 pagos aos homens.

Também se observa relevante diferença na Indústria geral, setor em que as mulheres recebem R\$71,48 para cada R\$100 pagos aos homens, evidenciando que a desigualdade salarial permanece presente mesmo em segmentos com elevada formalização do emprego. Esses valores situam-se muito abaixo da média estadual, em que as mulheres recebem cerca de R\$ 85,86 para cada R\$ 100 pagos aos homens, reforçando a interpretação de que, em áreas com maior exigência de qualificação e presença de cargos de liderança, as barreiras à equidade remuneratória tendem a ser mais persistentes (Purcell; MacArthur; Samblanet, 2010).

Em setores com forte presença de atividades operacionais ou maior equilíbrio ocupacional, a diferença salarial tende a ser menor. É o caso de Outros serviços, onde as mulheres recebem R\$92,88 para cada R\$100 pagos aos homens, aproximando-se de um cenário de maior equilíbrio relativo.

Assim como observado no padrão nacional, alguns segmentos apresentam inversão na relação salarial.



No setor da Construção, por exemplo, as mulheres recebem R\$103,68 para cada R\$100 pagos aos homens, indicando remuneração média feminina ligeiramente superior. O caso mais expressivo ocorre em Serviços domésticos, onde o rendimento feminino alcança R\$211,29 para cada R\$100 pagos aos homens. Embora esse valor represente uma diferença numérica elevada, ela reflete a estrutura ocupacional específica desse segmento, marcada pela predominância feminina e pela reduzida participação masculina em vínculos formais de trabalho no setor (Sobrinho; Oliveira, 2024).

Tabela 04 - Diferença salarial entre homens e mulheres por setor econômico em Santa Catarina (2024)

Setor Econômico		A cada R\$100 pagos aos homens, as mulheres recebem
	Informação, comunicação, atividades financeiras e imobiliárias	R\$67,95
	Adm. pública, defesa, segurança social, educação e saúde	R\$69,27
	Indústria Geral	R\$71,48
	Agricultura, pecuária, produção florestal e pesca	R\$80,51
	Comércio e reparação de veículos	R\$82,92
	Transporte, armazenagem e correio	R\$84,32
	Alojamento e alimentação	R\$85,69
	Outros serviços	R\$92,88
	Construção	R\$103,68
	Serviços domésticos	R\$211,29

Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).



Panorama Regional

Quando a análise é desagregada para as associações de municípios do Sul de Santa Catarina, observa-se que o comportamento dos indicadores de rendimento reflete, em grande medida, as características da estrutura produtiva e das especializações econômicas locais (Sobrinho; Oliveira, 2024). Quando comparadas aos referenciais estadual (14,14%) e nacional (12,47%), as três associações que compõem a região apresentam dinâmicas distintas de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Na **Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC)**, observa-se o cenário relativamente mais desafiador entre as três regiões analisadas. Conforme apresentado na Tabela 05, para cada **R\$100** pagos aos homens, as mulheres recebem em média **R\$83,02**,

valor **R\$2,84**

*abaixo da média estadual
(R\$85,86).*



Esse resultado evidencia uma desigualdade salarial mais acentuada na região, característica frequentemente associada a mercados de trabalho com forte presença industrial, nos quais cargos técnicos e posições de maior remuneração ainda apresentam maior concentração masculina. Na literatura, esse padrão tem sido relacionado ao fenômeno conhecido como “teto de vidro”, que dificulta a ascensão feminina a posições de liderança e maior remuneração dentro das organizações (Purcell; MacArthur; Samblanet, 2010).



Panorama Regional

Na posição intermediária encontra-se a **Associação de Municípios da Região de Laguna (AMUREL)**.

Nessa região, as mulheres recebem **R\$85,78** para cada **R\$100** pagos aos homens, valor praticamente alinhado à média estadual, com uma diferença de apenas

R\$2,84

em relação ao indicador de Santa Catarina.

Esse resultado sugere um padrão de desigualdade salarial muito próximo da média observada no estado, indicando um mercado de trabalho regional com características semelhantes ao conjunto da economia catarinense.



Por outro lado, a **Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense (AMESC)**

apresenta o cenário mais equilibrado entre as associações analisadas. Na região, as mulheres recebem **R\$93,84** para cada **R\$100** pagos aos homens,

valor

R\$7,98 *acima da média estadual,*

indicando um diferencial salarial consideravelmente menor. Esse resultado sugere um maior equilíbrio relativo na estrutura de rendimentos, possivelmente associado à composição setorial do emprego e ao perfil ocupacional predominante na região.



Tabela 05 - Diferença salarial por Associação de Municípios no Sul de Santa Catarina (2024)



Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).

De forma geral, essa heterogeneidade regional evidencia que os mercados de trabalho locais apresentam dinâmicas distintas de distribuição de renda entre homens e mulheres. Enquanto na AMREC e na AMUREL os indicadores permanecem mais próximos ou abaixo da média estadual, na AMESC observa-se um padrão relativamente mais equilibrado de remuneração. Esses resultados reforçam a interpretação de que fatores como estrutura produtiva regional, composição setorial do emprego e perfil ocupacional predominante desempenham papel importante na magnitude das diferenças salariais de gênero observadas no Sul de Santa Catarina (Sobrinho; Oliveira, 2024).

Na região da AMREC, a análise setorial da diferença salarial em 2024 indica que o setor de Indústria geral apresenta o maior hiato entre homens e mulheres. Nesse segmento, as mulheres recebem R\$ 69,40 para cada R\$ 100 pagos aos homens, valor inferior ao observado em outras atividades e que evidencia uma desigualdade salarial significativa no principal setor industrial da região. Esse resultado é consistente com o padrão observado em áreas com forte base produtiva industrial, nas quais a distribuição ocupacional tende a concentrar homens em posições operacionais especializadas e de maior remuneração.



Em contraste, o setor da Construção apresenta um comportamento distinto, com as mulheres recebendo R\$ 105,19 para cada R\$ 100 pagos aos homens, indicando uma inversão na relação salarial e sugerindo maior presença feminina em cargos técnicos, administrativos ou de engenharia nesse segmento específico.

Na região da AMUREL, a análise por setor revela que as maiores diferenças salariais concentram-se em Outros serviços e na Indústria geral. No primeiro caso, as mulheres recebem R\$ 70,40 para cada R\$ 100 pagos aos homens, configurando a maior disparidade observada na região. Na Indústria geral, a remuneração feminina corresponde a R\$ 70,49, evidenciando também uma diferença expressiva. Esses resultados indicam que, mesmo em uma região com estrutura produtiva relativamente diversificada, persistem desigualdades salariais associadas à distribuição ocupacional entre homens e mulheres. Diferentemente do padrão observado na AMREC, o setor da Construção na AMUREL apresenta remuneração feminina de R\$ 88,24 para cada R\$ 100 pagos aos homens, indicando uma diferença salarial ainda favorável aos homens nesse segmento.

Na região da AMESC, a maior diferença salarial também ocorre na Indústria geral, onde as mulheres recebem R\$73,51 para cada R\$100 pagos aos homens, valor que revela um hiato relevante, embora ligeiramente menor que o observado nas outras associações analisadas. Em contraste, o setor de Outros serviços apresenta uma leve inversão salarial, com as mulheres recebendo R\$100,88 para cada R\$100 pagos aos homens, sugerindo um cenário de maior equilíbrio ou até vantagem feminina nesse segmento específico. No setor da Construção, as mulheres recebem R\$ 87,63 para cada R\$100 pagos aos homens, indicando uma diferença ainda favorável ao público masculino, semelhante ao observado na AMUREL.



Tabela 06 - Diferença salarial entre homens e mulheres por setor econômico nas Associações de Municípios do Sul de Santa Catarina (2024)

Setor Econômico	AMREC	AMUREL	AMESC
 Indústria Geral	R\$ 69,40	R\$ 70,49	R\$ 73,51
 Adm. pública, educação e saúde	R\$ 81,41	R\$ 78,69	R\$ 92,10
 Informação, comunicação, e finanças	R\$ 81,46	R\$ 87,72	R\$ 84,27
 Comércio e reparação de veículos	R\$ 79,92	R\$ 82,81	R\$ 87,33
 Transporte, armazenagem e correio	R\$ 89,51	R\$ 81,23	R\$ 81,63
 Agricultura, pecuária, pesca	R\$ 97,64	R\$ 82,79	R\$ 83,11
 Alojamento e alimentação	R\$ 84,67	R\$ 88,54	R\$ 90,18
 Outros serviços	R\$ 82,78	R\$ 70,40	R\$ 100,88
 Construção	R\$ 105,19	R\$ 88,24	R\$ 87,63
 Serviços domésticos	R\$ 100,00	R\$ 100,00	R\$ 100,00

Fonte: Rais (2024), adaptado por Observatório de Desenvolvimento Socioeconômico e Inovação (2026).

De forma geral, a comparação entre as associações evidencia que AMREC e AMUREL apresentam diferenças salariais mais acentuadas nos setores industriais, enquanto a AMESC demonstra uma estrutura setorial relativamente mais heterogênea, com alguns segmentos apresentando maior equilíbrio ou até inversão na relação salarial. Além disso, o comportamento do setor da Construção evidencia diferenças importantes entre as regiões: enquanto na AMREC observa-se remuneração feminina superior, nas regiões AMUREL e AMESC o diferencial permanece favorável aos homens, indicando que a dinâmica ocupacional desse setor varia de acordo com as características do mercado de trabalho local.



Equipe Técnica

Dr. Afonso Valau de Lima Júnior
Dr. Igor Martello Olsson
Dr. Thiago Rocha Fabris

Cleidiane Aparecida de Quadra
Eduardo Tibincoski Fernandes
Jennifer Izamill Sanchez Vasquez
Luiz Gustavo Ismael Hellmann
Marco Felipe Zanchetta Moreno Guidio Biondo
Matheus Marcelino Machado
Maria Eduarda Matos Raphael
William Spricigo

Agradecimento: Material elaborado com apoio da FAPESC.

Como citar: LIMA JÚNIOR, A. V.; OLSSON, I. M.; FABRIS, T. R (Org.). Diferença Salarial entre Homens e Mulheres: panorama nacional, estadual e regional. Edição única. OBDESI/UNESC. Criciúma, 2026. Disponível em: <http://observatorio.unesc.net/informativo>.

Referências

PURCELL, D.; MACARTHUR, K. R.; SAMBLANET, S. Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, v. 4, n. 9, p. 705-717, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Brasília, DF, 2024.

MANTOVANI, G. G.; SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e discriminação de gênero para o Brasil. *Estudios Económicos*, Bahía Blanca, v. 37, n. 74, jan. 2020.

SOBRINHO, W. B. R.; OLIVEIRA, N. M. de. Diferença Salarial: Um Estudo de Gênero nas Regiões Brasileiras no Período de 2010 a 2017. *Desenvolvimento em Questão*, v. 22, n. 60, p. 1-22, 2024.

