

## **MAPA DA DESIGUALDADE: Análise da disparidade salarial de gênero no setor de Tecnologia da Informação nas regiões do Brasil**

Introdução. 1 Estudos sobre desigualdade salarial de gênero. 2 Metodologia. 3 Proteção legal contra a discriminação salarial de gênero. 3.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho. 3.2 Constituição Federal e legislações nacionais. 4 Análise comparativa de escolaridade por gênero. 5 Panorama da desigualdade salarial de gênero no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil. Conclusão.

**Ana Carolina Sayuri Nagamatsu**

**Professora Doutora Tchoya Gardenal Fina do Nascimento**

### **RESUMO**

Este trabalho analisa a disparidade salarial entre homens e mulheres no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil, investigando o impacto da qualificação acadêmica na remuneração. A pesquisa justifica-se pela relevância econômica do setor e pelo paradoxo entre a proteção legal vigente, como normas da OIT, a Constituição Federal e a Lei de Igualdade Salarial, e a persistência da desigualdade no mercado de trabalho. A metodologia adotada é a dedutiva com pesquisa bibliográfica e análise quantitativa dos dados oriundos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Os resultados demonstram que, embora as mulheres possuam proporcionalmente maior escolaridade na maioria das regiões, os homens mantêm médias salariais superiores em todo o território nacional. Conclui-se que a titulação acadêmica avançada é capaz de elevar o patamar remuneratório de ambos os sexos, mas permanece insuficiente para neutralizar o hiato salarial de gênero. O estudo reforça que a isonomia depende não apenas de avanços legislativos, mas de políticas públicas integradas e mudanças na cultura organizacional.

**Palavras-chave: Desigualdade salarial; Gênero; Escolaridade; Direito do Trabalho; Tecnologia da Informação.**

### ***ABSTRACT***

This study analyzes the wage disparity between men and women in the Information and Communication Technology sector in Brazil, investigating the impact of academic qualifications on remuneration. The research is justified by the economic relevance of the sector and the paradox between current legal protections—such as ILO standards, the Federal Constitution, and the Equal Pay Law—and the persistence of inequality in the labor market. The adopted methodology is deductive, involving bibliographic research and quantitative analysis of data from the Annual Social Information Report (RAIS). The results demonstrate that, although women proportionally possess higher educational levels in most regions, men maintain superior average salaries throughout the national territory. It is concluded that advanced academic titles are capable of raising the remuneration level for both sexes but

remain insufficient to neutralize the gender wage gap. The study reinforces that parity depends not only on legislative advances but also on integrated public policies and changes in organizational culture.

**Key-Worlds: Wage inequality; Gender; Education level; Labor Law; Information Technology.**

## INTRODUÇÃO

Desde o ano de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece a igualdade salarial para funções idênticas independentemente do sexo do empregado. A Constituição Federal de 1988 também elencou em seu rol de direitos fundamentais e sociais a não discriminação em razão do sexo. Entretanto, a existência histórica desses dispositivos legais revela um paradoxo: apesar da igualdade ser um preceito formal consolidado há décadas, a disparidade salarial entre homens e mulheres persiste na realidade fática do mercado de trabalho brasileiro.

A relevância do debate é acentuada ao observar o setor de Tecnologia da Informação. Segundo Brasscom (2025), o macrossetor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), no ano de 2024, contribuiu com 6,5% do Produto Interno Bruto nacional, isto é equivalente à produção de R\$ 762,4 bilhões, e, em 2023, o Brasil possuía 84% da sua população conectada à internet, revelando, assim, a importância dessa área ao país. Embora tenha ocorrido uma redução da disparidade salarial entre homens e mulheres atuantes no setor de TIC nos últimos anos, a discriminação em razão do sexo permanece como um problema atual e relevante.

O presente estudo busca analisar a escolaridade dos profissionais da área de TIC, o salário médio recebido por esses profissionais sob a ótica de gênero e a relevância da escolaridade sobre a disparidade salarial de sexo.

Destarte, realizar uma análise minuciosa de tal cenário contribui para a melhor compreensão sobre as particularidades da desigualdade de gênero em um setor de grande relevância à economia nacional. Os resultados obtidos poderão auxiliar o desenvolvimento de políticas públicas e práticas empresariais que visem a concretização desse direito fundamental e fomentar um debate qualificado na sociedade sobre a urgência de se promover a isonomia salarial.

## 1 ESTUDOS SOBRE DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

A diferença de salário entre homens e mulheres é um problema que persiste no Brasil e no mundo por décadas, desde que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho. Desse modo, várias pesquisas buscam entender esse fenômeno e propor a inversão de tal cenário com o objetivo de atingir uma sociedade mais justa e igualitária.

No contexto laboral, o setor da Tecnologia da Informação apresenta um mercado em constante crescimento, com alta demanda por profissionais e pagamento de salários acima da média nacional. No entanto, o setor apresenta, de forma geral, um ambiente hostil a mulheres, o qual demanda uma análise acurada da temática.

Rodrigues Sobrinho e De Oliveira (2024) analisa a disparidade de média salarial entre homens e mulheres em todas as regiões do país no período de 2010 a 2017. Embora o levantamento dos autores não detecte se os trabalhadores atuam na mesma atividade, função ou cargo, as mulheres receberam uma média salarial inferior à dos homens em todas as regiões do Brasil e no período de análise do trabalho. Tal disparidade foi maior na região Sudeste, seguida da região Sul e da Centro-Oeste. Apesar de a diferença de salário ser menor nas regiões Nordeste e Norte, estes possuem a menor média salarial em comparação às demais regiões.

Sassler e Meyerhofer (2023) utilizam dados da *American Community Survey*, de 2009 a 2019, para analisar os fatores contribuintes à disparidade salarial de gênero na área de ciência da computação. Entre os fatores, as autoras estudam a relação da escolaridade com o salário. Elas concluem que as mulheres formadas em ciência da computação ganham salário significativamente menores que seus colegas masculinos com titulação similar. Na mesma linha, as bacharelas em engenharia que trabalham na área de computação não obtêm o mesmo adicional de salário que os engenheiros. Ademais, a diferença salarial entre mulheres formadas em administração ou áreas não relacionadas a STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*) não é expressamente maior do que a observada pelos homens na mesma situação. O estudo também revelou que as mulheres que trabalham na área de computação têm maior probabilidade de terem concluído um mestrado em comparação aos homens. Apesar disso, em todas as ocupações relacionadas à ciência da computação, os homens ganham um salário consideravelmente maior que as mulheres.

O trabalho de Freddi, Mercado e Tomazela (2024) analisa a diferença salarial entre homens e mulheres situados nas ocupações de Tecnologia da Informação, comparando o cenário do ano de 2009 e o de 2019. Ao avaliar a quantidade percentual de trabalhadores por

sexo e por ocupação, o artigo observou a queda da participação feminina em todas as ocupações nos 10 anos. Em relação à diferença salarial, somente no ano de 2009, a ocupação de técnicos mostrou salários maiores às mulheres em comparação aos homens. Entretanto, as demais ocupações para ambos os anos (2009 e 2019) apresentaram desvantagem salarial ao gênero feminino, com diferença salarial mediana negativa. O estudo levantou um contraponto em relação à diferença salarial entre dois cargos executivos: o cargo de diretoria apontou maior desigualdade de mediana salarial, em desvantagem às mulheres, na medida que o cargo de gerente apresentou menor diferença. Por fim, concluiu-se que, dos 14 grupos de ocupações associadas à área de Tecnologia da Informação, 13 expuseram desigualdade salarial a desfavor do sexo feminino e somente o grupo de administradores demonstrou uma melhora razoável de tal diferença entre 2009 e 2019, reforçando a importância do debate sobre disparidade salarial.

Desse modo, as pesquisas revelam que a desvantagem de salário às mulheres em diversas áreas, ocupações e regiões do Brasil é uma realidade que precisa ser debatida devido a sua importância ao desenvolvimento do país.

## **2 METODOLOGIA**

O presente trabalho adota o método dedutivo. Primeiramente, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as legislações pertinentes à temática são analisadas para entender o contexto geral da desigualdade salarial de gênero. Ademais, pesquisas bibliográficas com o levantamento de artigos científicos, livros e outras publicações pertinentes ao tema foram realizadas para complementar o entendimento.

Em seguida, foi realizada a análise de dados sobre as particularidades da discrepância salarial entre empregados e empregadas da área de TI. Para tal, foram utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizados pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego. Neste estudo, foram extraídos os dados referentes à divulgação parcial da RAIS, ano-base 2024, que consiste na divulgação antecipada dos resultados desse ano referente apenas ao setor privado e desconsidera os registros dos setores públicos federal, estadual, municipal e demais setores públicos de natureza jurídica especial.

Os microdados da RAIS foram importados via Windows Explorer. Devido a quantidade imensa de dados, foi necessário filtrar algumas colunas e linhas. Para isso, utilizou-se a plataforma Google Colab, que permite o desenvolvimento e a execução de

código Python por meio do navegador. Então, além de remover as colunas desnecessárias à análise, foram aplicados os seguintes filtros: ocupações, selecionando-se as relacionadas à TIC<sup>1</sup>; classe de atividade econômica, com classificação CNAE 2.0 de prefixo “62” ou “631”; e vínculo empregatício, do tipo CLT. Após a limpeza e o refinamento dos dados, as informações tratadas foram integradas ao Looker Studio e foram criados relatórios<sup>2</sup> para visualizar a correlação estatística entre gênero, escolaridade e remuneração.

### **3 PROTEÇÃO LEGAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO**

#### **3.1 Convenções da Organização Internacional do Trabalho**

A OIT é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) que trata do universo laboral. Criada em 1919, pelo tratado de Versalhes, a OIT busca a promoção da justiça social e dos direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos (ILO, 2025).

A promoção da igualdade de gênero pela OIT pode ser dividida em duas fases ao longo de sua história. A primeira fase, que aborda desde a data de sua fundação até a década de 1950, buscou a proteção da saúde das mulheres trabalhadoras, com destaque à maternidade. A segunda fase, que se iniciou em 1951, o foco tornou a efetivação da igualdade de acesso a empregos, formação profissional e progressão funcional (OIT, 2011). Para o presente estudo, destaca-se as Convenções nº 100, 111 e 156, que foram adotadas na segunda fase da busca pela igualdade de gênero.

A Convenção nº 100, também conhecida como Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, foi firmada no ano de 1951. No Brasil, a convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, em 1956, e promulgada um ano depois (Brasil, 2019). Em seu artigo 2º, a carta reitera que todo país-membro precisa viabilizar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração de todos os trabalhadores, seja homem ou mulher, por trabalho de igual valor. Ainda, recomenda que esse princípio pode ser adotado por atos normativos, formas legais de fixação de salários e convenções ou acordos coletivos entre empregadores e empregados. Ou seja, a Convenção reconhece que precisa de um esforço conjunto entre o Estado, os empregadores e os trabalhadores para concretizar a igualdade salarial. Isso também é

---

<sup>1</sup> Foram mantidos os dados com os seguinte prefixos de ocupações: 1236 - Diretor de Tecnologia da Informação, 1425 - Gerentes de Tecnologia da Informação, 2122 - Engenheiros em Computação, 2124 - Analistas de Tecnologia da Informação, 3171 - Programador, 3172 - Operador de Computador e Técnico de Apoio ao Usuário e 2123 - Administradores de Tecnologia da Informação.

<sup>2</sup> Os relatórios estão disponibilizados em:

<https://lookerstudio.google.com/reporting/fde4a808-424a-4fc4-a3d1-e2b9f9daf6c6>

reforçado pelo artigo 4º, no qual estabelece “todo país-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção”.

Segundo De Oliveira Junior (2023), a Convenção nº 100 procura impedir a diferença de salário “por pura e simples questão de gênero”. Para esse objetivo, o autor também sugere o incentivo à negociação coletiva e ao diálogo social, além de campanhas de conscientização e educação sobre a importância da temática, uma vez que a desigualdade salarial agrava injustiças sociais, restringindo o potencial econômico das mulheres. A efetivação das medidas recomendadas são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais digno e garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a uma remuneração igual pelo mesmo labor.

A Convenção nº 111 foi declarada em 1958 e trata a discriminação em matéria de emprego e profissão. No cenário interno, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104 de 1964 e promulgada em 19 de janeiro de 1968 (Brasil, 2019). A Convenção, em seu artigo 1º, define que discriminação é todo tipo de “distinção, exclusão ou preferência” que vise “anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão”, “com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social”. Nesse sentido, Silva (2025) afirma que a discriminação de gênero é a crença de que um gênero prevalece sobre outro, geralmente homem sobre mulher, devido a critérios biológicos, históricos e sociais. Tal fenômeno pode ser observado por meio de disparidade salarial, comentários sexistas, limitação do plano de carreira e discriminação por gravidez e maternidade, entre outros.

Para eliminar essa discriminação e qualquer outra, o artigo 3º da Convenção obriga todo país-membro a atualizar sua legislação para que fique compatível com essa carta, promover a cooperação entre empregadores e trabalhadores, realizar programas educacionais sobre o tema etc. A erradicação da discriminação tem o potencial de desenvolver um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e produtivo e, sobretudo, assegurar a igualdade e a justiça social, que são elementos fundamentais de um Estado Democrático de Direito (Silva, 2025).

A Convenção nº 156 foi produzida em 1981 e busca eliminar a discriminação contra trabalhadores que encontrem conflitos entre a responsabilidade familiar e sua carreira. O governo federal deu início a sua ratificação em 2023. O documento elenca orientações para criar políticas públicas que sejam capazes de conciliar os trabalhos remunerados e não remunerados, incentivar a distribuição de responsabilidades entre homens e mulheres e promover o respeito de trabalhadores com responsabilidades familiares, independentemente do sexo. Nesse âmbito, o artigo 5º fala que o estado-membro deve adotar medidas para

ampliar serviços comunitários, públicos ou privados, voltados aos cuidados da criança e ajuda à família. Ao iniciar o processo de ratificação da Convenção, o Poder Executivo brasileiro levantou que as mulheres com responsabilidades familiares enfrentam mais impasses para conciliar trabalho, família e vida pessoal. Entre os obstáculos, cita-se a falta de creches, a distribuição desigual de tarefas domésticas e a remuneração menor em comparação aos homens (Souza; Becker, 2023).

A discussão dentro da OIT sobre a proteção de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidade familiar se intensificou na década de 1970. Nesse período, identificou-se a necessidade de reformular como compatibilizar o trabalho produtivo e reprodutivo dentro da sociedade. Atualmente, a OIT reconhece que tal assunto é essencial para promover a igualdade de gênero (OIT, 2011).

### **3.2 Constituição Federal e legislações nacionais**

A disparidade salarial em razão de gênero no Brasil é resultado de uma sociedade discriminatória e culturalmente patriarcal. Dessa forma, a legislação busca amenizar discriminações histórico-culturais, promovendo o direito à igualdade de gênero no mercado de trabalho, a fim de atingir uma sociedade mais justa (Ferreira, 2025).

Desde o ano de 1943, a legislação trabalhista brasileira demonstrou preocupação sobre a diferença salarial entre homens e mulheres, uma vez que seu artigo 461 já dizia “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo”. Com as reformas na Consolidação, o artigo mencionado alterou a expressão “na mesma localidade” para “no mesmo estabelecimento empresarial” e adicionou outros critérios que não podem ser considerados para discriminação, como etnia, nacionalidade e idade.

Nesse sentido, a CLT reforçou a proibição de distinção salarial em razão de gênero em vários dispositivos. O artigo 5º afirma que trabalho de igual valor receberá salário igual “sem distinção de sexo”, o artigo 76 conceitua salário mínimo como contraprestação mínima paga ao trabalhador “sem distinção de sexo” e o artigo 373-A, incluído em 1999, que dentre outros, proíbe considerar o sexo como variável determinante para fixar “remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”.

A Constituição Federal de 1988 também busca a igualdade de gênero a fim de atingir seus objetivos fundamentais. O inciso I, do artigo 5º, inicia o rol de direitos e deveres com a premissa de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Nos termos dos

direitos sociais dos trabalhadores, o inciso XXX, do artigo 7º, reforçou a proibição de diferenças de salários e oportunidades baseada em gênero.

Ao tratar da igualdade de gênero no artigo 5º, a Constituição se refere a igualdade em seu sentido formal, isto é, a perante a lei. Entretanto, no mundo fático, precisa-se alcançar a igualdade material, que é a verdadeira igualdade de oportunidades (Ferreira, 2025). Nesse sentido, requer-se do Estado a criação de políticas públicas com o potencial de alterar a mentalidade dos empregadores para que não aceitem a discriminação salarial. Embora existam diversas regras jurídicas reconhecendo o direito a salários idênticos para o trabalho de igual valor, independentemente do sexo, a mera imposição de multas e sanções sobre casos de descumprimento dessas leis não tem sido suficiente para reduzir a desigualdade salarial (Minharro, 2024).

Para combater esse fenômeno, a Lei nº 14.611, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, foi promulgada em 3 de julho de 2023 com o objetivo de fornecer mais transparência e controle social na promoção da igualdade salarial. Tal lei foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 e pela Portaria nº 3.714/2023. O destaque desta lei é seu artigo 5º que impõe às empresas privadas com 100 ou mais empregados a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Ademais, incluiu-se mecanismos de fiscalização, aplicação de penalidades mais rigorosas em hipótese de descumprimento das normas e a criação de canais de denúncias especialmente voltados à discriminação salarial, criando-se, assim, um sistema de “*compliance* antidiscriminatório salarial” (Minharro, 2024).

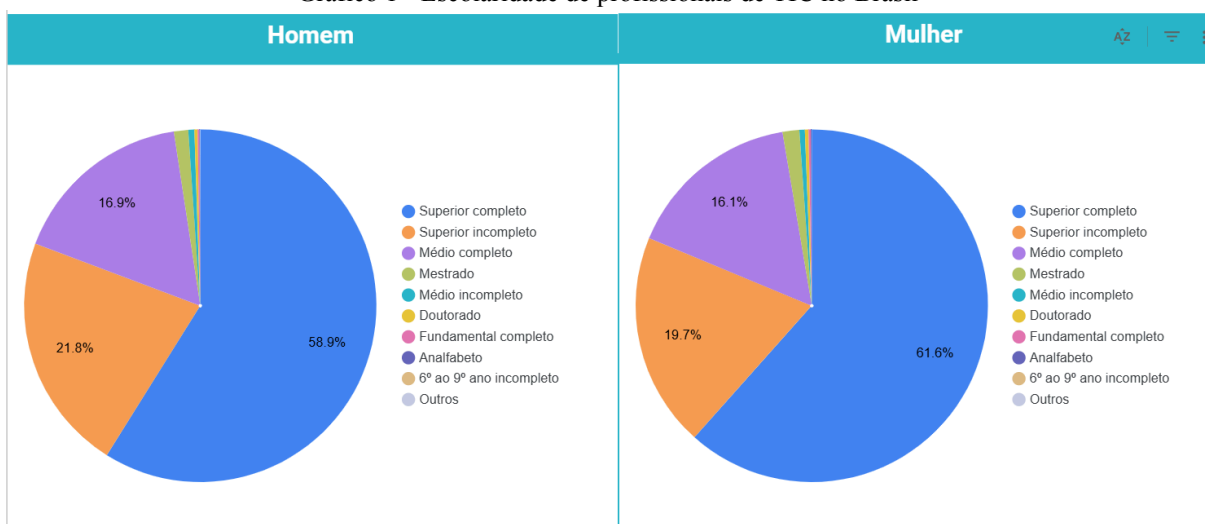
Desse modo, é inegável o avanço legislativo que a Lei nº 14.611/2023 trouxe para o direito de igualdade de gênero. Todavia, sua eficácia depende da colaboração do Estado, do setor privado e da sociedade civil a fim de tornar a equidade e a igualdade de salário uma realidade e não um mero princípio legal. Para isso, deve-se implementar políticas públicas integradas, fortalecer a fiscalização sobre o cumprimento da norma e apoiar mudanças da cultura organizacional (Silva; Gonçalves, 2025).

#### **4 ANÁLISE COMPARATIVA DE ESCOLARIDADE POR GÊNERO**

Em princípio, vale considerar que o estudo foi realizado sobre um universo de 469.844 trabalhadores de TIC, sendo 367.655 trabalhadores do sexo masculino (78,3%) e 102.189 do sexo feminino (21,7%). Diante desse cenário, a análise foi realizada por meio da normalização dos dados, utilizando-se frequências relativas para mitigar a disparidade entre o tamanho das amostras de cada gênero.

Na análise geral, de todas as regiões do Brasil, a porcentagem de profissionais femininas de TIC com ensino superior completo é maior que a de profissionais masculinos, com uma diferença de 2,7 pontos percentuais (p.p.). Entretanto, a proporção de homens com ensino superior incompleto e ensino médio completo segue um pouco maior, com 21,8% e 16,9%, respectivamente, em comparação a 19,7% e 16,1%. A proporção de mulheres com mestrado apresentou-se brevemente maior com 1,5% em comparação a 1,3%. Já o percentual de trabalhadores com doutorado foi de 0,3% para ambos os sexos. Por fim, a porcentagem de trabalhadores que não possuem pelo menos ensino médio completo foi 0,8% para ambos os sexos (Gráfico 1).

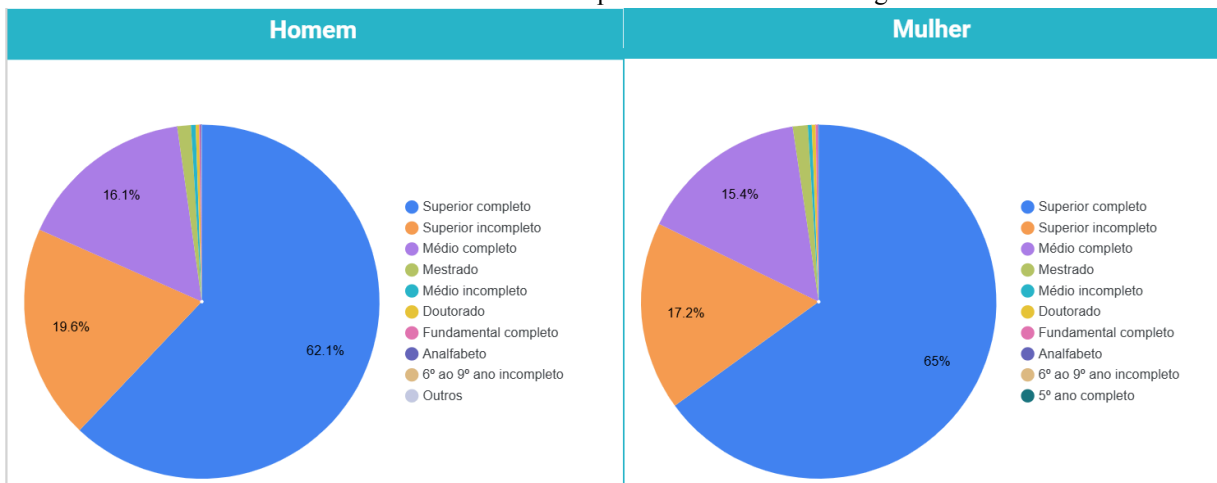
Gráfico 1 - Escolaridade de profissionais de TIC no Brasil



Fonte: elaboração própria.

Na região Sudeste, o panorama mostrou-se parecido ao geral. A proporção de trabalhadoras com ensino superior completo é de 65% em comparação a 62,1% de trabalhadores. A porcentagem de trabalhadores com ensino superior incompleto e médio completo foi maior que a de trabalhadoras (19,6% e 16,1%, respectivamente, contra 17,2% e 15,4%). A porcentagem de mulheres com mestrado mostrou-se brevemente maior (1,4% em comparação a 1,2%). A proporção de trabalhadores com doutorado foi igual (0,3%) para ambos os sexos (Gráfico 2).

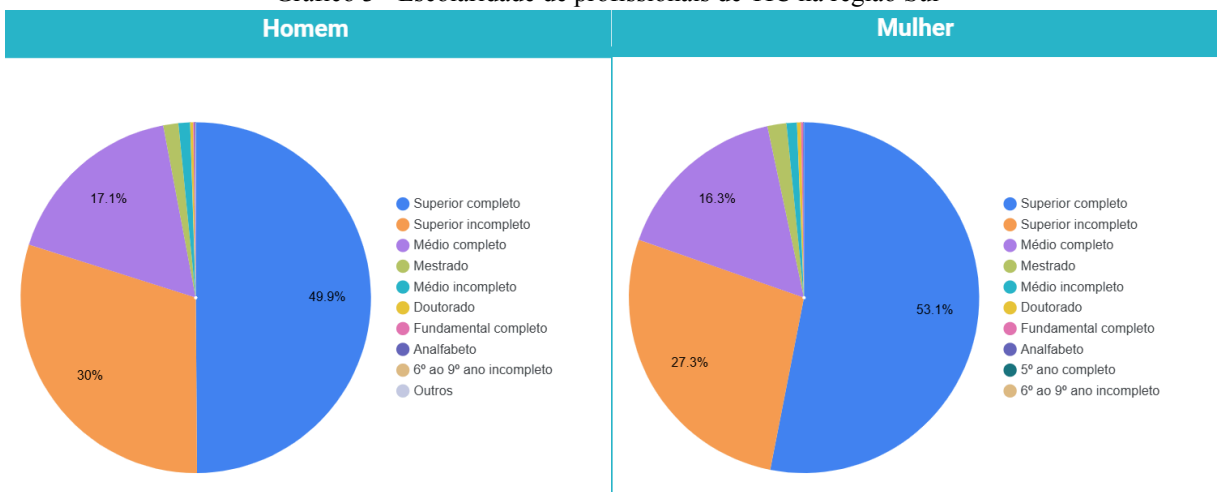
Gráfico 2 - Escolaridade de profissionais de TIC na região Sudeste



Fonte: elaboração própria.

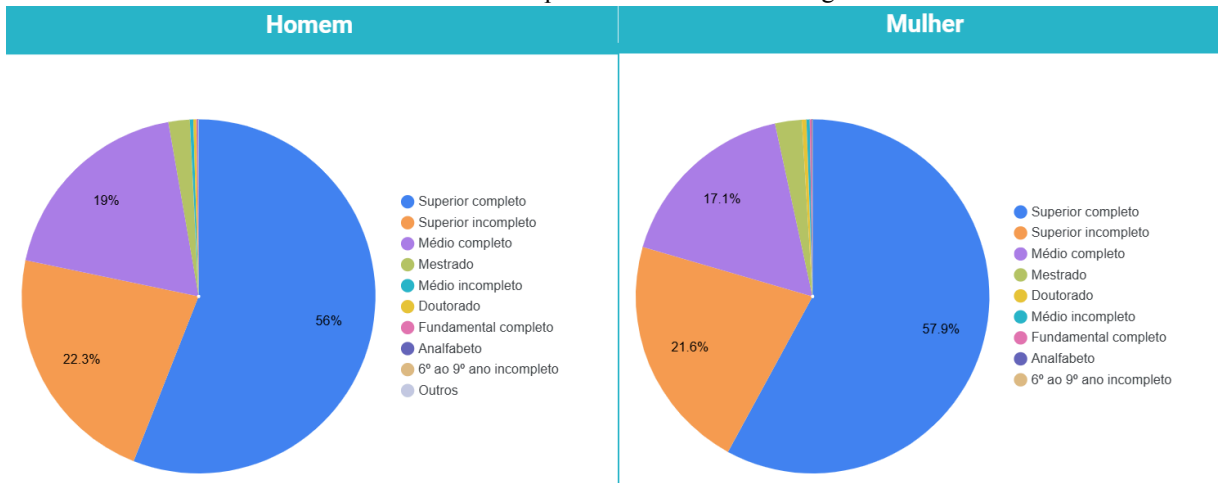
Nas regiões Sul (Gráfico 3) e Nordeste (Gráfico 4), o comportamento dos resultados foi semelhante ao panorama geral e ao Sudeste, com exceção da porcentagem de trabalhadores com doutorado. Para as duas regiões, as mulheres apresentaram 0,1% de vantagem.

Gráfico 3 - Escolaridade de profissionais de TIC na região Sul



Fonte: elaboração própria.

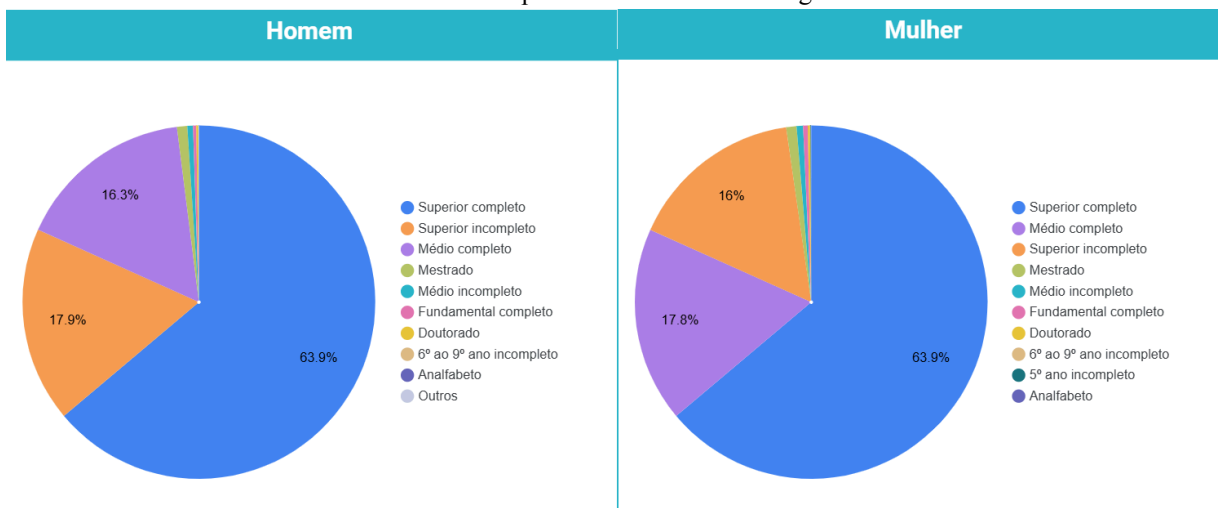
Gráfico 4 - Escolaridade de profissionais de TIC na região Nordeste



Fonte: elaboração própria.

Na região Centro-Oeste, a porcentagem de profissionais com ensino superior completo foi de 63,9% para ambos os sexos. A quantidade de trabalhadores do sexo masculino com ensino superior incompleto mostrou-se um pouco maior, com 17,9% em comparação a 16% das trabalhadoras. Já a proporção de trabalhadoras com ensino médio completo foi maior que a de trabalhadores homens (17,8% em relação a 16,3%). As porcentagens de trabalhadores com mestrado ou doutorado foram iguais para ambos os sexos, 0,9% e 0,2%, respectivamente (Gráfico 5).

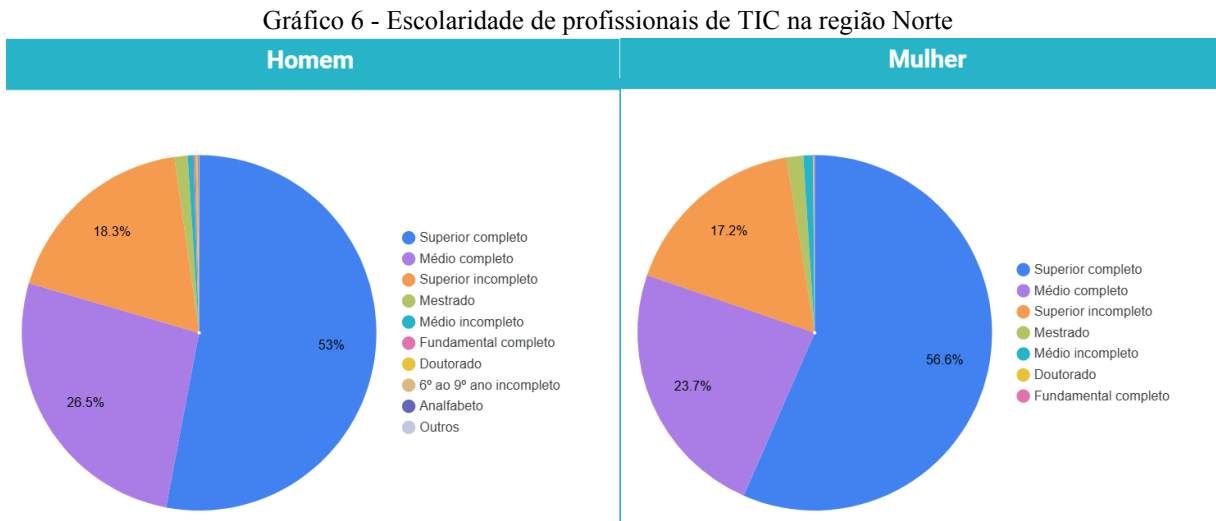
Gráfico 5 - Escolaridade de profissionais de TIC na região Centro-Oeste



Fonte: elaboração própria.

Na região Norte, a porcentagem de trabalhadoras com ensino superior completo foi maior que a de trabalhadores, com 3,6 p.p. de vantagem, sendo a maior diferença de pontos na categoria em relação às outras regiões. A seguir, diferentemente da maioria das regiões, apresentou-se mais profissionais com ensino médio completo do que com o superior

incompleto. Assim como nas demais regiões já apresentadas, há mais trabalhadores com ensino médio completo ou superior incompleto em comparação às trabalhadoras, em termos de proporção, sendo 26,5% e 18,3%, respectivamente, contra 23,7% e 17,2%. Sobre profissionais com mestrado, as mulheres apresentaram porcentagem maior, com 1,5% em relação a 1,2%. A porcentagem de trabalhadores com doutorado foi de 0,2% e a de trabalhadoras, 0,1% (Gráfico 6).



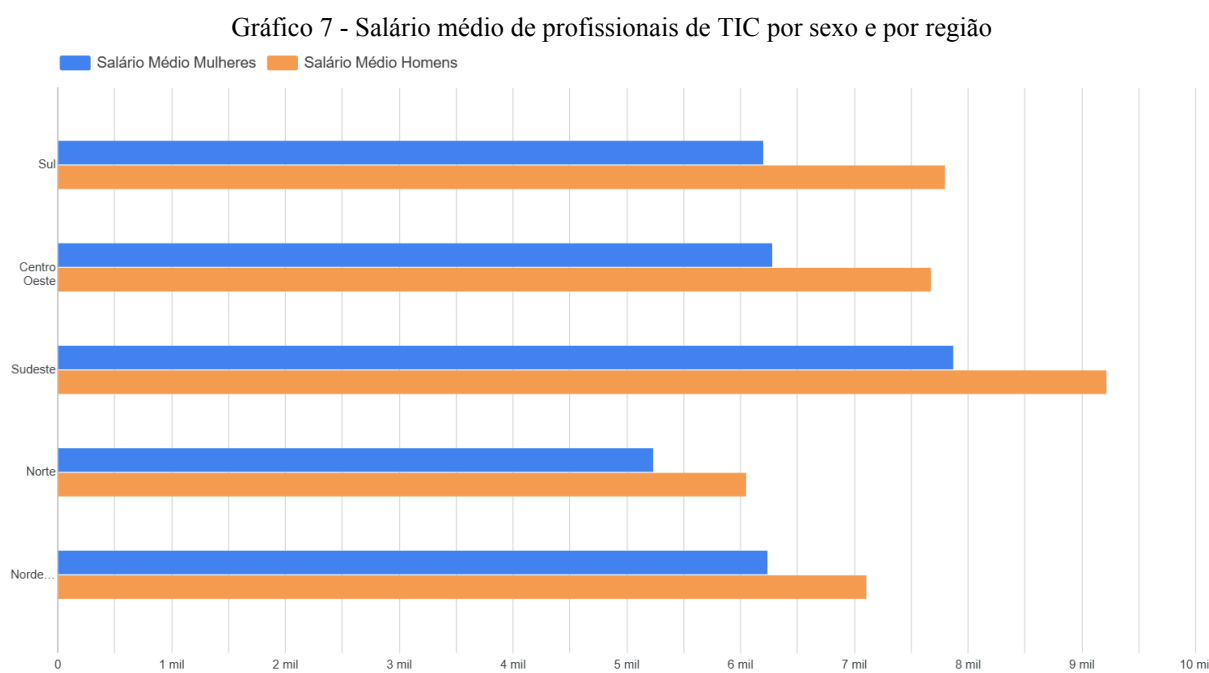
Fonte: elaboração própria.

Portanto, em todas as regiões, a quantidade proporcional de profissionais da área de TIC do sexo feminino com ensino superior completo foi maior ou igual à do masculino. Outrossim, na maioria das regiões, mostrou-se que as mulheres estão igualmente ou até mais qualificadas, com mestrado ou doutorado, que os homens.

## 5 PANORAMA DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO BRASIL

O objetivo deste capítulo é associar a qualificação acadêmica dos profissionais com a realidade financeira do setor, mapeando o salário médio de homens e mulheres nas cinco regiões do país. A análise a ser realizada busca identificar não apenas a existência da disparidade salarial em termos gerais, mas também observar como esse fenômeno se comporta quando segmentado por níveis de escolaridade. Tal abordagem é fundamental para verificar se a educação avançada contribui à neutralização do hiato salarial enraizado entre os sexos ou se a desigualdade persiste independentemente do mérito acadêmico demonstrado pelas trabalhadoras.

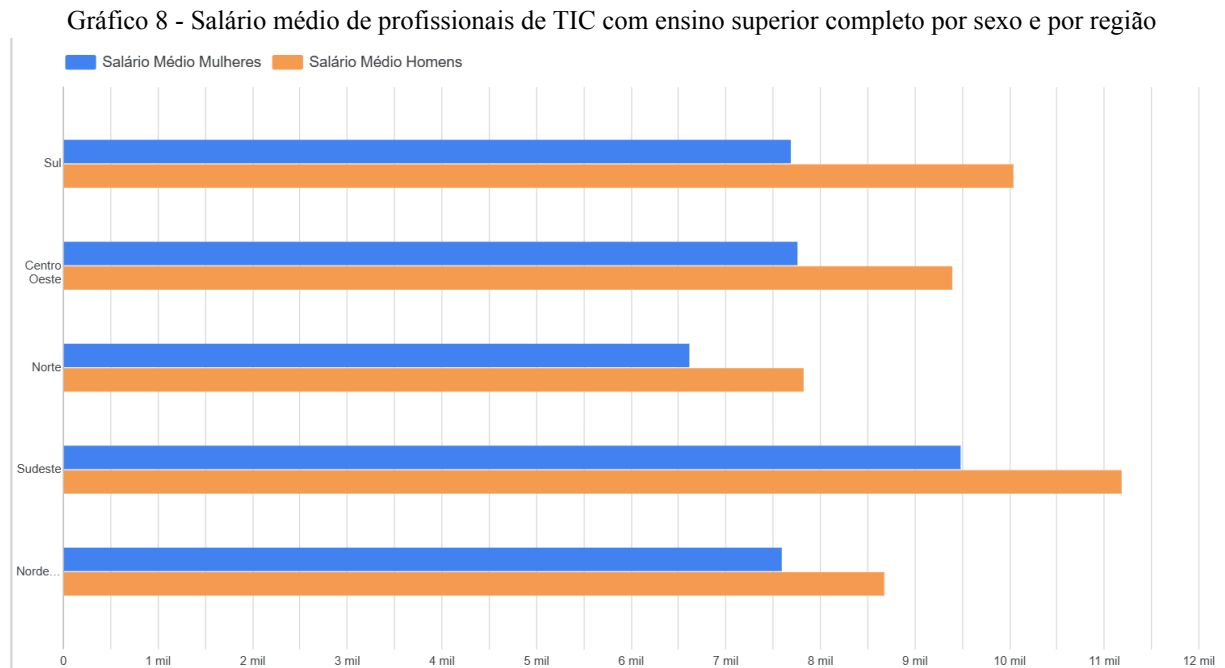
Em todas as regiões, o salário médio do profissional de TI masculino mostrou-se maior que o feminino. A região Sul foi a que apresentou maior diferença de média salarial, com o homem recebendo R\$ 7.802,33 e a mulher, R\$ 6.204,10, resultando numa diferença de R\$ 1.598,23. A região Centro-Oeste mostrou uma diferença de R\$ 1.396,30, tendo a remuneração média masculina em R\$ 7.679,06 e a feminina em R\$ 6.282,76. A região Sudeste apresentou a maior média salarial em comparação às demais regiões, com o homem recebendo R\$ 9.221,01 e a mulher, R\$ 7.874,47. Em contrapartida, a região Norte possui a menor média salarial para ambos os sexos: o profissional masculino recebe R\$ 6.053,61 e o feminino, R\$ 5.236,91. Por fim, a região Nordeste apresentou a menor disparidade de média salarial, de R\$ 869,51, cerca de 54% da diferença verificada na região Sul, com o trabalhador recebendo R\$ 7.110,83 e a trabalhadora, R\$ 6.241,32 (Gráfico 7).



Fonte: elaboração própria.

O cenário de disparidade salarial é repetido quando se compara os trabalhadores com ensino superior completo. O resultado é esperado uma vez que trabalhadores com ensino superior completo correspondem à maioria do perfil profissional. A região Sul apresentou a maior diferença de salário médio entre profissionais, com os homens recebendo R\$ 2.352,43 a mais que as mulheres. A região Centro-Oeste apresentou uma diferença de R\$ 1.636,05, com desvantagens às mulheres. A região Norte mostrou as menores médias salariais para ambos os sexos, com os trabalhadores recebendo R\$ 7.828,11 e as trabalhadoras, R\$ 6.620,66. Todavia, a região Sudeste apresentou as maiores médias salariais, assim como na média geral, nas

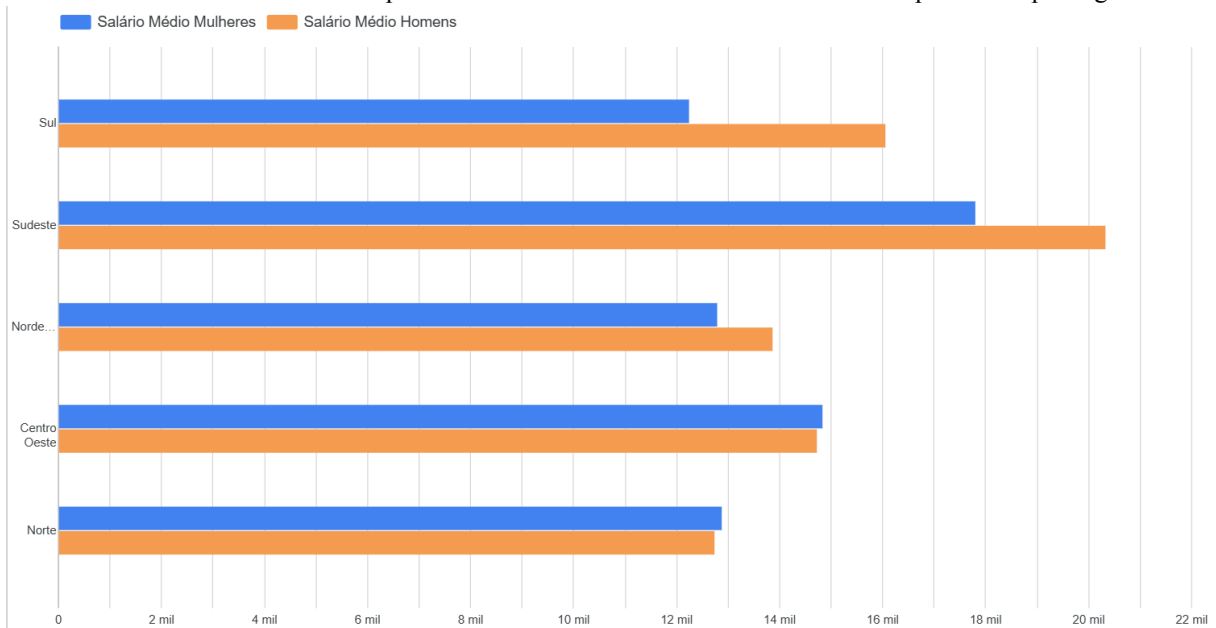
quais os homens receberam R\$ 11.188,74 e as mulheres, R\$ 9.487,51. Por fim, a região Nordeste demonstrou a menor disparidade salarial, com R\$ 1.083,48 a favor dos homens (Gráfico 8). Em todas as regiões, os profissionais, independentemente do gênero, possuem a média salarial maior que a estatística geral, quando se compara trabalhadores do mesmo sexo, concluindo-se, então, que o diploma de ensino superior contribui para o aumento salarial, mas não para a redução da disparidade.



Fonte: elaboração própria.

Quando se compara trabalhadores da área de TIC com a titulação de mestre ou doutor, o cenário sofre algumas alterações. Primeiramente, observa-se que a média salarial aumenta drasticamente, tendo todas as regiões e gêneros ganhando salário acima de R\$ 12.000,00. A região Sul possui a maior diferença salarial, com os homens recebendo R\$ 3.812,36 a mais que as mulheres, o que corresponde a 24%. Nas regiões Sudeste e Nordeste, o profissional masculino também tem vantagem salarial em comparação à mulher. Entretanto, nas regiões Centro-Oeste e Norte, as profissionais femininas apresentaram breve vantagem salarial, correspondente a 1%. Na região Centro-Oeste, as mulheres ganharam R\$ 14.841,90 e os homens, 14.732,63, tendo, assim, uma diferença de R\$ 109,27. Na região Norte, as mulheres receberam R\$ 12.866,39 e os homens, R\$12.745,63, resultando na diferença de R\$ 120,76 (Gráfico 9).

Gráfico 9 - Salário médio de profissionais de TIC com mestrado ou doutorado por sexo e por região



Fonte: elaboração própria.

Contudo, ao analisar a quantidade de profissionais com mestrado ou doutorado, observa-se que as regiões Centro-Oeste e Norte possuem uma quantidade relativamente menor em comparação às demais (Gráfico 10). A região Centro-Oeste possui apenas 1,12% de mulheres com mestrado ou doutorado e a Norte, 0,29%, insinuando que o resultado positivo apresentado anteriormente se deve a uma distorção pelo baixo número de amostras com tais titulações.

Gráfico 10 - Quantidade de profissionais com mestrado ou doutorado por sexo e por região

Região	Quantidade	Masculino		Feminino	
		Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Sudeste	3.279	1.053	41,91%	1.053	13,46%
Sul	1.232	446	15,75%	446	5,7%
Nordeste	949	308	12,13%	308	3,94%
Centro Oeste	351	88	4,49%	88	1,12%
Norte	95	23	1,21%	23	0,29%
<b>Total geral</b>	<b>5.906</b>	<b>1.918</b>	<b>75,49%</b>	<b>1.918</b>	<b>24,51%</b>

Fonte: elaboração própria.

Portanto, apesar de a titulação escolar proporcionar uma média salarial maior, a escolaridade avançada das profissionais do sexo feminino de TIC não garante a eliminação da disparidade salarial em relação aos profissionais masculinos.

## CONCLUSÃO

A desigualdade de gênero no universo laboral é um problema antigo, porém ainda vigente e relevante. No contexto internacional, a OIT procura atenuar a problemática com as convenções, que abordam desigualdade remuneratória, discriminação no emprego e na profissão e responsabilidade familiar, com foco na promoção de igualdade de gênero. No cenário nacional, a CLT, a Constituição Federal e, mais recentemente, a Lei da Igualdade Salarial, entre outras normativas, versam sobre o assunto, ratificando o compromisso de viabilizar a isonomia de gênero. Entretanto, embora os avanços legislativos tenham se apresentado de forma positiva, a igualdade fática depende da colaboração do Estado e da sociedade, com a concretização de políticas públicas e o apoio às mudanças culturais.

No quadro atual de profissionais da área de TIC, o ingresso de mulheres se mostra tímido, sendo elas a minoria em comparação aos homens. O presente trabalho verificou que essas trabalhadoras possuem, proporcionalmente, as escolaridades mais altas, com ensino superior, mestrado ou doutorado. Contudo, a titulação acadêmica não parece ser elemento suficiente para eliminar a disparidade salarial em razão do sexo, apesar de contribuir para uma remuneração melhor.

Ao verificar que o problema da diferença de salário de gênero se situa além da dedicação escolar, para trabalhos futuros, vale aprofundar sobre outros fatores que podem contribuir para a questão, como raça, origem, composição familiar ou, como realizado no estudo de Sassler e Meyerhofer (2023), o curso de ensino superior cursado pelos trabalhadores. Ademais, mostra-se interessante realizar uma análise salarial por gênero por tipo de ocupação e sua relação com a escolaridade para aprofundar o estudo realizado.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 set. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidente da República, [1943]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 set. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 20 dez. 2025.

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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm). Acesso em: 20 set. 2025.

BRASSCOM. **Relatório Setorial 2024 Macrossetor de TIC**. São Paulo, junho de 2025. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2024/>. Acesso em: 22 set. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha. As inovações da Lei nº 14.611/23 e a desigualdade salarial de gênero. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 5, n. 4, p. e7911, 2025. DOI: 10.56083/RCV5N4-051. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7911>. Acesso em: 20 dez. 2025.

FREDDI, Yohann Gabriel Oliani; MERCADO, Cristiane Palomar; TOMAZELA, Maria das Graças Junqueira Machado. Desigualdade salarial entre homens e mulheres na tecnologia da informação: Uma análise descritiva de dados com Python. **Refas - Revista Fatec Zona Sul**, São Paulo, [S. l.], v. 10, n. 5, p. 23–42, 2024. DOI: 10.26853/Refas\_ISSN-2359-182X\_v10n05\_07. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/710>. Acesso em: 20 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **About the ILO**. Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 8 dez. 2025.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Reflexões sobre a Lei n. 14.611/2023: avanços e desafios na implementação da equidade remuneratória de gênero no Brasil. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, v. 16, n.31, p. 158-185, jan./jun. 2024. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro\\_erotilde\\_reflexoes\\_lei\\_14611\\_2023.pdf](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16332/minharro_erotilde_reflexoes_lei_14611_2023.pdf). Acesso em: 20 dez. 2025.

OLIVEIRA JUNIOR, Eliézer Guedes de. Impacto do Direito do Trabalho internacional na Legislação interna: análise da influência da Convenção nº 100 da OIT na Legislação Trabalhista Brasileira de igualdade remuneratória entre homens e mulheres. **Revista Di Fatto**, Joinville, ed. 1, 2023. ISSN 2966-4527. Disponível em: <https://revistadifatto.com.br/artigos/impacto-do-direito-do-trabalho-internacional-na-legislacao-interna-analise-da-influencia-da-convencao-no-100-da-oit-na-legislacao-trabalhista-brasileira-de-igualdade-remuneratoria-entre-homens-e-mulh/>. Acesso em: 15/12/2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho**. Biblioteca digital. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2011. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/9118>. Acesso em: 15 dez. 2025.

RODRIGUES SOBRINHO, William Brasil; OLIVEIRA, Nilton Marques de. Diferença salarial: Um estudo de gênero nas regiões brasileiras no período de 2010 a 2017. **Desenvolvimento em Questão**, [S. l.], v. 22, n. 60, p. e12310, 2024. DOI: 10.21527/2237-6453.2024.60.12310. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/12310>. Acesso em: 22 set. 2025.

SASSLER, Sharon; MEYERHOFER, Pamela. Factors shaping the gender wage gap among college-educated computer science workers. **PLoS ONE** 18(10): e0293300, 2023. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0293300>. Acesso em: 2 dez. 2025.

SILVA, Leilane Ribeiro da; GONÇALVES, Iara Carolina Lima. A Lei nº14.611/2023 e seu potencial na redução da desigualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, São Paulo, v. 8, n. 18, p. e082227, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2227. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2227>. Acesso em: 20 set. 2025.

SILVA, Thalisson Francisco Cruz da. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. 7522–7537, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i11.22851. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/22851>. Acesso em: 15 dez. 2025.

SOUZA, Murilo; BECKER, Marcia. Governo envia à Câmara a Convenção 156 da OIT, sobre igualdade para homens e mulheres no trabalho: Adesão ao texto, de 1981, é uma demanda antiga do movimento sindical e de entidades defensoras dos direitos das mulheres. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, 14 mar. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/944576-governo-envia-a-camara-a-convencao-156-da-oit-sobre-igualdade-para-homens-e-mulheres-no-trabalho/>. Acesso em: 16 dez. 2025.