

O HIATO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO NORDESTINO: UMA ANÁLISE DE DECOMPOSIÇÃO PARA O PERÍODO 2012-2023

Francisco C. H. de O. Leite¹, Jaqueline Fonseca dos Santos², Vitor Sued Alves da Silva³, Tatiane T. G. L. de Freitas⁴

Resumo: Desigualdades salariais entre mulheres e homens seguem relevantes no Brasil e podem assumir dinâmicas próprias no Nordeste, onde escolaridade, inserção setorial e estrutura produtiva evoluíram de forma desigual ao longo da última década. Assim, este trabalho tem por objetivo analisar o hiato salarial por sexo no Nordeste e como ele se comporta ao longo do tempo (2012-2023), identificando quanto do diferencial decorre de diferenças de perfil e o quanto se deve a diferenças atribuíveis a discriminação de gênero. Para tal, a partir dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), é realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder ao salário-hora do trabalho principal, com incerteza estimada por reamostragem. As estimações incluem o setor de atuação, Unidade da Federação, raça-cor e idade quadrática. Ademais, alguns tratamentos são realizados, como filtragem para indivíduos ocupados, que possuem entre 18–65 anos de idade e que apresentam salário-hora positivo; esse tratamento resulta em uma amostra de 147 mil a 268 mil trabalhadores por ano. Os resultados mostram que, em 2012, os homens ganhavam em média cerca de R\$0,50/h a mais, porém, a partir de 2016 o diferencial inverte-se e passa a favorecer as mulheres, com vantagens médias aproximadas entre R\$0,19/h e R\$0,52/h até 2023. A maior força explicativa dessa mudança é a escolaridade feminina, que, isoladamente, reduz o hiato em torno de R\$1,40/h a R\$2,40/h. Em vários anos, a distribuição setorial também atua a favor das mulheres. Em contrapartida, persiste um componente de remuneração diferenciada, mesmo com iguais características, que beneficia os homens, adicionando entre R\$0,8/h e R\$2,0/h ao hiato. Conclui-se que a expansão educacional e a realocação setorial feminina foram decisivas para reduzir o hiato e, em vários anos, revertê-lo; contudo, a vantagem masculina nos retornos indica espaço para políticas de transparência salarial, negociação coletiva e fiscalização que aproximem salários de mulheres e homens com perfis equivalentes. Como limitações, as estimações focam a média e não corrigem seleção na participação ou diferenças de qualidade ocupacional; ainda assim, o padrão robusto das contribuições educacionais e setoriais sustenta os achados.

¹ Universidade Regional do Cariri, email: carlos.henrique313000@urca.br

² Universidade Federal do Cariri, email: jaqueline.fonseca@urca.br

³ Universidade Federal do Cariri, email: vitor.sued@urca.br

⁴ Universidade Federal do Cariri, email: tatiane.freitas@urca.br

X SEMANA UNIVERSITÁRIA DA URCA
XXVIII SEMANA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA URCA
10 a 14 de NOVEMBRO de 2025

Tema: “UNIVERSIDADE E SOCIEDADE NA AGENDA 2030”



Palavras-chave: Gap salarial. Desigualdade de gênero. Oaxaca-Blinder. Nordeste.

Agradecimentos:

Agradecemos à Universidade Regional do Cariri (URCA) e FECOP pelo suporte fundamental através da bolsa de apoio, e à Pró-Reitoria pelo incentivo e apoio institucional.