

HIATO SALARIAL DE GÊNERO NA DISTRIBUIÇÃO DE RENDIMENTOS DO NORDESTE: UMA ANÁLISE COM DECOMPOSIÇÃO RIF, 2012-2023

Jaqueline Fonseca dos Santos¹, Francisco C. H. de O. Leite², Vitor Sued Alves da Silva³, Tatiane T. G. L. de Freitas⁴

Resumo: As diferenças salariais entre mulheres e homens não se distribuem de forma uniforme ao longo da hierarquia de rendimentos; em muitos mercados observa-se punição maior na base da distribuição (‘chão pegajoso’) e barreiras no topo (‘teto de vidro’). No Nordeste brasileiro, onde a escolarização feminina avançou e a inserção setorial é heterogênea entre estados, identificar em que parte da distribuição o desequilíbrio é mais intenso é crucial para orientar políticas salariais e de qualificação. Assim, este estudo tem por objetivo medir, no período de 2012 a 2023, o hiato salarial por sexo nos percentis 10 (P10) e 90 (P90) do salário-hora do trabalho principal, e apurar em que medida esses diferenciais decorrem de diferenças de perfis, como educação e setor de atuação, ou de remunerações diferentes a perfis equivalentes. Para tal, utiliza-se os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), restringindo a amostra a ocupados de 18 a 65 anos e com salário-hora positivo, e aplica-se a decomposição de Oaxaca-Blinder por funções de influência *recentered* (RIF) com reponderação. O salário-hora entra em logaritmo, e o modelo é controlado por variáveis como idade, anos de estudo, cor/raça, setor de atividade, e *dummies* de Unidade da Federação e ano. A amostra agregada reúne cerca de 2,75 milhões de ocupados. Os resultados mostram que, na base da distribuição (P10), as mulheres recebem, em média, cerca de R\$0,73/h a mais do que os homens, sinalizando ausência de “chão

¹ Universidade Regional do Cariri, email: jaqueline.fonseca@urca.br

² Universidade Federal do Cariri, email: carlos.henrique313000@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 NOVENBRO de 2025

Tema: “UNIVERSIDADE E SOCIEDADE NA AGENDA 2030”



pegajoso” contra elas no período; já no topo (P90) o diferencial se inverte e favorece os homens em aproximadamente R\$0,22/h, evidenciando um “teto de vidro” persistente. Em ambos os pontos, a escolaridade feminina atua de forma substantiva para reduzir a distância (ordem de R\$0,14/h no P10 e R\$0,28/h no P90), enquanto a alocação setorial tende a ampliar o hiato especialmente no topo (cerca de R\$0,04/h no P90). As diferenças associadas aos “retornos” condicionais (mesmas características, remunerações distintas) seguem relevantes e estão alinhadas à existência de barreiras de ascensão para mulheres nas faixas superiores de rendimento. Conclui-se que ganhos educacionais e mudanças de composição mitigam desigualdades na base, mas não eliminam obstáculos no alto da distribuição salarial. Como limitações, não o trabalho não explora heterogeneidades por ocupação/detalhamento setorial fino, além disso, parte das assimetrias pode refletir fatores não observados (qualidade do posto, experiência específica, redes de promoção), indicando agenda para análises complementares.

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

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.