O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 13 | Nº 39 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.7726106

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO CONTÁBIL BRASILEIRO

Paulo Vitor Souza de Souza [1]

César Augusto Tibúrcio Silva [2]

Resumo

Este estudo objetiva verificar fatores que explicam a diferença salarial de gênero no mercado de trabalho contábil brasileiro. Os dados foram obtidos mediante a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) entre os anos de 2003 a 2017. Foram coletados os montantes dos salários de homens e mulheres, bem como informações referente a idade, escolaridade, tempo de serviço, porte do estabelecimento, tipo de ocupação, natureza jurídica da empresa e região geográfica do trabalhador. Foram realizadas análises por meio de distribuição de frequência, estatísticas descritivas, testes de diferenças de médias e regressão linear simples. Os resultados apontam que há diferença salarial entre os gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro, e essa diferença, apesar de diminuir entre os anos, diminuiu menos que a diferença salarial dos demais setores. Os demais resultados apontam que todos os fatores utilizados no estudo foram considerados como explicativos da diferença salarial entre os gêneros. O estudo mostra-se relevante por evidenciar aspectos que ajudam na compreensão dessa discriminação, bem como contribuir no incentivo de medidas que possam minimizar essas diferenças observadas.

Palavras Chave: Diferença Salarial; Discriminação Salarial; Gênero; Mercado de Trabalho Contábil.

Abstract

This study aim to verify factors that explain the gender wage gap in the Brazilian accounting job market. Data were obtained through the Annual Social Information Report (RAIS) between the years 2003 to 2017. Salary amounts for men and women were collected, as well as information regarding age, education, length of service, size of establishment, type of occupation, legal nature of the company and geographic region of the worker. Analyzes were performed using frequency distribution, descriptive statistics, tests of differences in means and simple linear regression. The results indicate that there is a wage difference between genders in the Brazilian accounting job market, and this difference, despite decreasing between years, has decreased less than the wage gap in other sectors. The other results indicate that all the factors used in the study were considered to explain the wage difference between genders. The study is relevant for highlighting aspects that help in understanding this discrimination, as well as contributing to the encouragement of measures that can minimize these observed differences.

Keywords: Accounting Employment Market; Genre; Wage Difference; Wage Discrimination.

INTRODUÇÃO

A discriminação salarial no mercado de trabalho pode ser compreendida como um tratamento desigual a um grupo com mesmas características, porém, que acabam recebendo remunerações distintas, em decorrência de diversos fatores, tais como gênero, raça e etc (SANTANA; CALLADO, 2017). Becker (1957) explica a discriminação salarial com base na Teoria Econômica da Discriminação Salarial, a qual prevê três tipos de discriminação salarial, sendo elas por parte do empregador, do cliente e do próprio empregado.

[1] Professor da Universidade Federal do Pará (UFPA). Doutor em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: paulovsouza@ufpa.br

[2] Professor da Universidade de Brasília (UnB). Doutor em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: cesartiburcio@unb.br

As discussões sobre o gênero têm como intuito dar voz a uma série de assuntos que por muito tempo foram emudecidos com o que diz respeito a essa temática (SILVA; LIMA, 2022). Na ótica de Di Santo *et al*. (2023), as questões relativas ao gênero permeiam diferentes etapas do desenvolvimento do ser humano, portanto, a construção de espaços para o debate sobre o gênero e suas interseccionalidades se fazem importante. Assim, em diversos estudos, observa-se a discriminação salarial entre gêneros, onde o gênero masculino é favorecido em relação ao gênero feminino (PETERSEN; MORGAN, 1995; APPLETON; HODDINOTT; KRISHNAN, 1999; BERTRAND; HALLOCK, 2001; OOSTENDORP, 2009; GALETE, 2010; BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) comentam que a presença das contadoras no mercado de trabalho brasileiro tem avançado significativamente nos últimos anos, pois as mulheres, ao passar dos anos, têm se capacitado cada vez mais. Porém, a profissão contábil tem apresentado barreiras que impedem com que mulheres alcancem posições maiores dentro de uma empresa, o que reflete no recebimento de salários menores em relação aos homens, revelando existência de discriminação salarial por gênero (SILVA; DAL MAGRO; SILVA, 2016; SILVA; SOUZA; SILVA, 2020; SILVA; AMES; SILVA, 2020; RAMOS; SOUZA; MARCELINO, 2022).

Portanto, compreender os aspectos que influenciam na diferença salarial percebida entre os gêneros no mercado de trabalho contábil torna-se necessário. O estudo de Silva, Souza e Silva (2020) apontou aspectos que afetam a variação salarial no mercado de trabalho contábil brasileiro, tais como escolaridade, idade, entre outros. Porém, não analisou isoladamente os aspectos que afetam a diferença salarial entre os gêneros, o que representa o diferencial deste estudo.

Através do exposto, esta pesquisa possui a seguinte questão: Quais fatores explicam a diferença salarial entre gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro? Portanto, o objetivo consiste em verificar os fatores que podem explicar esta diferença no mercado de trabalho contábil do Brasil.

A relevância desta pesquisa pousa em investigar as características relacionadas com a discriminação salarial entre gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro. Como as mulheres representam quase metade dos profissionais registrados no Conselho Federal de Contabilidade (CFC), entende-se que é importante investigar os motivos de haver distinção entre os salários destes profissionais.

Atualmente se faz necessário compreender, mediante processos históricos de exploração das mulheres, os diversos fatores que ocasionaram a desigualdade de gênero (BRAMBILLA, 2021). Assim, este estudo justifica-se por revelar novos *insights* para o avanço de equidade salarial entre gêneros, em âmbito nacional, visando contribuir para a academia e sociedade através da evidenciação de

características relevantes que ajudem na compreensão da discriminação salarial e para o incentivo de medidas que minimizem essas diferenças.

TEORIA DA DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO

Questões sobre o gênero estão presentes em todo o processo de socialização dos seres humanos e estas questões devem orientar sobre os indivíduos sobre quais papeis podem assumir nas relações sociais estabelecidas em sociedade (SILVA; LIMA, 2022). Conforme apontam Calheiros, Brasil e Ignácio (2020), mesmo a partir das grandes lutas e conquistas do gênero feminino, principalmente na participação direta das conquistas e decisões na sociedade, ainda persiste a clara existência de discriminação de gênero no Brasil.

De forma frequente, pessoas do gênero feminino tem sido vítimas de companheiros, colegas de trabalho, professores e colegas em instituições de ensino superior, funcionários da saúde, membros da segurança pública e até mesmo da mídia, a qual apresenta imparcialidade na apresentação de fatos (SENHORAS, 2021). Assim, nota-se que até no mercado de trabalho as mulheres sofrem discriminação. Estudos apontam para a existência do teto de vidro, que procura descrever uma barreira invisível, porém intransponível quando se trata de diferença salarial entre homens e mulheres. Tal barreira impossibilita a ascensão de mulheres a níveis hierárquicos elevados, exclusivamente em função do gênero (MORRISON; GLINOW, 1990; OAKLEY, 2000; SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; SILVA; DAL MAGRO; SILVA, 2016).

Entre as prováveis explicações teóricas para o fenômeno teto de vidro, em relação à diferença salarial entre gêneros, aborda-se a Teoria da Discriminação Salarial (TDS). Proposta por Becker (1957), a TDS defende que indivíduos com mesma escolaridade e capacidade produtiva recebem salários diferentes em razão do gênero, indicando que há uma preferência do empregador em contratar homens a mulheres. A preferência do empregador recai sobre aspectos culturais e psicológicos, e a discriminação também pode vir dos colegas de trabalho, que podem ter pensamentos como “não aceito receber ordens de uma mulher” (COELHO, 2006).

A discriminação por gênero pode ocorrer de duas formas: na primeira, supõe-se que empregadores paguem menos ao gênero feminino, mesmo tendo a mesma experiência, trabalhando sob as mesmas condições e nas mesmas funções; na segunda, é levado em consideração que empregadores reservam cargos e remunerações mais altas a homens, mesmo que mulheres possuam o mesmo treinamento e potencial produtivo (GALETE, 2010).

Appleton, Hoddinott e Krishnan (1999) comentam que as decisões de contratação dos empregados são baseadas na produtividade perceptível dos trabalhadores e em suas características. Os autores supõem que empregadores preferem contratar homens a mulheres. Sendo assim, o custo da contratação de uma mulher adicional é a taxa de salário mais um fator adicional, que é chamado de "coeficiente de discriminação, que representa a perda de utilidade pelo empregador ao contratar uma mulher adicional.

A função também é fator que contribui para a diferença salarial. Quando a mulher ocupa cargos de gestão, há uma redução na diferença salarial entre gêneros, pois os efeitos potenciais de gestoras femininas de alto nível são muito mais positivos do que a adição de mulheres na parte baixa da hierarquia. Isso minimiza a discriminação de valores e salários (COHEN; HUFFMAN, 2007).

No entanto, percebe-se que a diferença salarial entre gêneros é significativa, mesmo em diferentes regiões, tempo de serviço, idade, e nível de educação, que determinam a extensão da discriminação de gênero no mercado de trabalho, inserindo aspectos que vão além da diferença salarial (SILVA *et al.*, 2016).

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL BRASILEIRO

Profissionais contábeis femininas enfrentam o mesmo problema que a maioria das mulheres do mundo corporativo, incluindo a diferença salarial significativa (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015). Silva, Dal Magro e Silva (2016) realizaram estudo com objetivo de identificar desigualdades de gênero na profissão contábil, em funcionários de empresas localizadas no Sul do Brasil, a partir de dados da RAIS de 2013. Os resultados obtidos denotam que na profissão contábil, homens possuem cargos mais elevados e possuem salários mais altos que mulheres contadoras.

A inserção da mulher vem ocorrendo gradativamente, tanto no mercado de trabalho, quanto no ensino superior. Segundo os resultados obtidos pela pesquisa de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), há uma diferença entre os gêneros, o que corrobora com a teoria econômica da discriminação salarial.

Silva, Dal Magro e Silva (2016) sugerem que a profissão contábil na região sul brasileira possui "[...] barreiras que tendem a impedir que as mulheres alcancem posições contábeis de maior autoridade e/ou poder, como auditor contábil e contador. Além disso, a barreira faz com que mulheres profissionais de contabilidade, mesmo exercendo funções semelhantes às dos homens, recebam menores salários".

O estudo de Silva, Souza e Silva (2019) apontou que as mulheres tem adentrado no mercado de trabalho contábil brasileiro de forma substancial ao longo dos últimos anos, com um acréscimo anual de uma média de 13,5 mil trabalhadoras por ano, ou seja, a cada ano a participação do gênero feminino no

mercado de trabalho tem crescido quase um ponto percentual, o que denota a parcela significativa da mulher no mercado de trabalho contábil.

Conforme Silva, Ames e Silva (2020) as mulheres, mais especificamente que ocupam funções de *controller*, tendem a apresentar desafios no exercício da profissão, pois a discriminação de gênero é percebida principalmente em aspectos relacionados a remuneração inferior, a carga horária, bem como pelo assédio sexual que as profissionais sofrem no âmbito da profissão.

De acordo com Ramos, Souza e Marcelino (2022), mesmo que na atualidade as mulheres tenham alcançado diversas conquistas, tais como o acesso à educação, poder votar, trabalhar em diversos segmentos e ramos de atuação, entre outros, ainda há desigualdade e discriminação para que as mulheres vençam na sociedade.

Mesmo que homens trabalhem em empresas maiores, tenham tempo de permanência maior na empresa, possuam faixa etária maior e que sua escolaridade seja superior à das mulheres, não há expressividade nessa diferença, o que denota que independentemente do porte da empresa, tempo de serviço, idade e escolaridade entre os gêneros, os homens ainda são favorecidos no mercado de trabalho sobre a sua remuneração (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Definição da Amostra e Coleta de Dados

A base de dados deste estudo consiste nas informações disponibilizadas pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), prestada anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através no sítio eletrônico <http://bi.mte.gov.br>. A RAIS possui como objetivos controlar a atividade trabalhista no Brasil, prover dados para elaboração de estatísticas no trabalho, e disponibilizar informações do mercado de trabalho para as entidades governamentais (BRASIL, 1975).

Os dados coletados compreendem o horizonte temporal de 15 anos, entre o período de 2003 a 2017. Ao final de 2017 existiam 456.163 trabalhadores registrados no setor contábil, sendo estes considerados como amostra do estudo. A partir desta base de dados, foram coletadas as informações sobre o salário das mulheres que atuam no mercado contábil formal de emprego brasileiro e comparado com o salário dos homens. Além dos salários, também foram extraídas informações que permitem determinar as variáveis de podem explicar a diferença salarial entre os gêneros, como idade, escolaridade, localização geográfica, tipo de empregador, tempo de emprego e ocupação.

Para determinação dos trabalhadores que atuam no setor contábil usou-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que foi instituída pela portaria ministerial nº 357 de 9 de outubro de 2002. Essa portaria tem como finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho brasileiro (BRASIL, 2002). Foram selecionadas as seguintes famílias de acordo com a CBO: Contadores e Auditores (Código 2522), Técnicos em Contabilidade (Código 3511); e Escriturários de Contabilidade (Código 4131).

Métodos Estatísticos e Variáveis do Estudo

Para o estudo da diferença de salário entre os gêneros foi usada a expressão algébrica que corresponde à média salarial da trabalhadora sobre a média salarial do trabalhador, em termos percentuais. Caso o valor estivesse abaixo de 100%, isto indicaria que a mulher teria um salário menor que o do homem, na média. Este índice de diferença salarial foi também calculado para cada um dos subitens do estudo, juntamente com os valores medianos. Também foi obtida a dispersão da média salarial, medida pelo desvio-padrão, e a frequência de casos.

Visando verificar se a diferença salarial era estatisticamente significativa, foi calculada a *t* de *Student*. Não se adotou nenhum parâmetro de decisão para esta estatística *t*, uma vez que de uma maneira geral os resultados apresentaram valores elevados, o que corresponde a um p-valor próximo de zero. Isto é indicativo de existir diferença estatística entre as médias, por gênero. Exceção feita para alguns poucos casos específicos, onde as classes de frequência tinham um número de observações relativamente pequeno. Para fins didáticos, não será apresentado o resultado da estatística *t*, exceto quando for estritamente necessário.

Para cada saída obtida, procurou-se calcular uma série histórica para verificar uma possível tendência. Em razão da mudança na CBO, a série histórica usada nesta pesquisa começa em 2003. Para verificar a tendência, optou-se por calcular o coeficiente angular da regressão *Ordinary Least Squares* (OLS), tendo como variável independente o ano, sem a constante, verificando a estatística resultante do coeficiente. Como variáveis dependentes dessa regressão OLS têm-se: Idade (ID); Escolaridade (ESC); Tempo de Serviço (TS); Tamanho do Estabelecimento (TE); Tipo de Ocupação (TO); Natureza Jurídica (NJ); e Região Geográfica (RG), como se observa no Quadro 1, disposto na página seguinte deste artigo.

Quadro 1 - Variáveis dependentes e independentes do estudo

Variáveis Dependentes	Definição
Idade (ID)	• Idade do trabalhador (em anos) no período em análise.
Escolaridade (CS)	• Número de funcionários por nível de escolaridade (oitava série completa; o segundo grau incompleto; o segundo grau completo; superior incompleto; e superior completo) no período em análise.
Tempo de Serviço (TS)	• Tempo de serviço do trabalhador (em anos) no período em análise.
Tamanho do Estabelecimento (TE)	• Tamanho do estabelecimento (por número de funcionários) no período em análise.
Tipo de Ocupação (TO)	• Número de funcionários por tipo de ocupação (escriturários; técnicos; e contadores e auditores) no período em análise.
Natureza Jurídica (NJ)	• Número de funcionários por natureza jurídica (setor público federal; setor público estadual; setor público municipal; entidade empresa estatal; entidade empresa privada; entidade sem fins lucrativos; e pessoa física e outras organizações legais) no período em análise.
Região Geográfica (RG)	• Número de trabalhadores por região geográfica (norte; nordeste; centro-oeste; sudeste; e sul) no período em análise.
Variável Independente	**Definição**
Ano (ANO)	• Período analisado (ano da ocorrência).

Fonte: Elaboração própria.

O quadro 1 evidencia oito variáveis, sendo sete dependentes e uma independente, que serão testadas nos modelos de regressão OLS. De forma geral, o modelo de regressão OLS é apresentado conforme a equação 1 a seguir:

$$ID/CS/TS/TE/TO/NJ/RG = \beta_1 ANO + \mu \qquad \text{Equação 1}$$

Optou-se também por analisar os dados através da distribuição de frequência e estatísticas descritivas para cada item analisado. Apesar de estes métodos não terem a sofisticação de uma regressão ou outra técnica estatística mais avançada, dois aspectos contribuíram para esta escolha. Em primeiro lugar, a forma de acesso inviabilizou o cálculo de uma regressão múltipla, tendo como variáveis independentes a idade, localização geográfica, tipo de ocupação etc. A base de dados era do tipo *Business Intelligence* (BI), onde o pesquisador construía as saídas com uma limitação de variáveis. Em segundo lugar, e não menos importante, constatou-se que em algumas variáveis o comportamento entre a diferença salarial e a variável independente não era linear; este foi o caso, por exemplo, da idade, onde

a relação assumia um comportamento inicial decrescente e depois crescente, sendo inadequado para ser captado por uma relação linear.

Portanto, mediante o exposto, na seção seguinte serão apresentados os resultados para cada uma das variáveis dependentes de estudo, por meio de análises gráficas para cada uma das dimensões da variável dependente analisada, bem como para os dois extremos do período analisado (2003 e 2017), com vistas a fornecer um quadro mais amplo sobre as diferenças salariais existentes entre os gêneros no mercado de trabalho, bem como seus determinantes.

ANÁLISE E RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa apontam que no final de 2017, uma trabalhadora que atuava na contabilidade no Brasil recebia, em média, 3,60 salários-mínimos. Isto correspondia a 65,69% do salário médio do trabalhador masculino. Um teste de diferença de duas médias com estes dados resulta em um p-valor tendendo a zero. Em outras palavras, a diferença salarial era significativa. Nesta mesma data, o número de empregados que atuavam no setor contábil era de 456 mil trabalhadores, sendo que quase dois terços eram mulheres. Esta diferença salarial torna-se mais relevante quando se sabe que, considerando todos os dados, de todos os setores da economia brasileira, o salário médio da mulher correspondia a 85,40% do salário médio do homem no final de 2017.

Outro fato agravante é que entre 2003 a 2017 ocorreu uma redução na diferença salarial entre os gêneros, sendo de 5,15% na economia e 4,98% no setor contábil. Isto significa dizer que em relação à economia como um todo, a diferença de salário entre os gêneros na área contábil, não tem reduzido com a mesma intensidade.

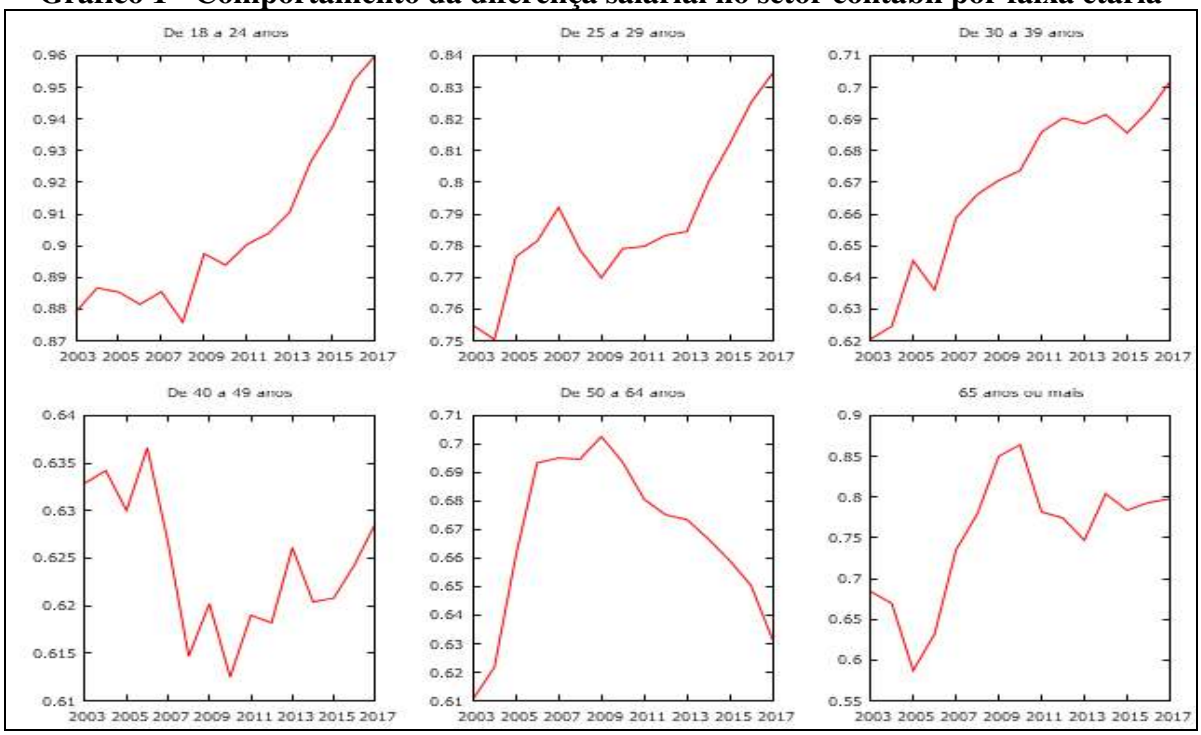
Estes resultados estão de acordo com os obtidos por Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), que denotam que a remuneração média das mulheres é inferior à remuneração média dos homens, representando a existência de diferença salarial significativa entre os gêneros, corroborando com a TDS. A diferença salarial pode ser explicada por diversos possíveis fatores, conforme apresentado nas próximas subseções deste artigo.

Análise da Idade por Gênero

Torna-se importante proceder à análise da diferença de idade entre os gêneros, pois a idade é um fator relevante que denota diferença salarial entre homens e mulheres (BERTRAND; HALLOCK, 2001).

A análise por faixa etária ao longo do tempo mostra que a diferença salarial é em torno de 90% na faixa etária entre 18 e 24 anos, caindo para perto de 60% para idade entre 40 e 49 anos, voltando a aumentar para mulheres com idade acima de 64 anos. O Gráfico 1 mostra a evolução da diferença salarial ao longo do tempo para as seis faixas salariais estudadas. Em alguns estratos é perceptível uma tendência de aumento ao longo do tempo (primeiro gráfico referente a idade entre 18 a 24 anos), indicando uma melhoria salarial das mulheres. Em outros, esta mudança não é tão evidente, como é o caso da idade entre 50 a 64 anos.

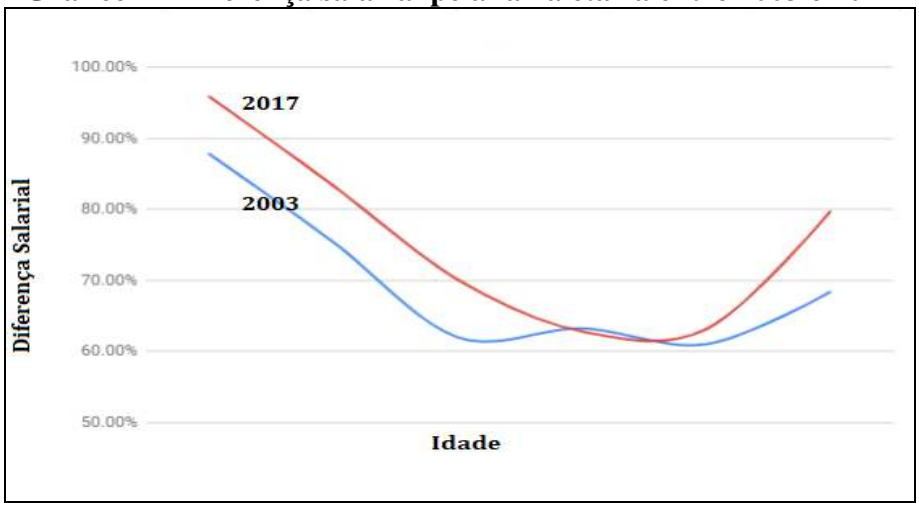
Gráfico 1 - Comportamento da diferença salarial no setor contábil por faixa etária



Fonte: Elaboração própria.
Nota: Cada gráfico representa a diferença salarial entre mulher e o homem, no setor contábil, nas faixas etárias (estratos) de 18 a 24 anos, de 25 a 29 anos, de 30 a 39, de 40 a 49, de 50 a 64 e acima de 64 anos, nesta ordem. Quanto mais alto o valor, menor a diferença salarial.

É importante notar que o comportamento da diferença salarial segue uma curva em forma de U, conforme pode-se visualizar no Gráfico 2. Isto significa dizer que a distância salarial para os mais jovens não é tão expressiva quanto na faixa etária entre 30 a 64 anos. Nesta longa faixa etária, a diferença atingiu em torno de 62,86% em 2017. A pesquisa não permite dizer se este comportamento é decorrente do período de maior fertilidade da mulher, onde a mesma assume uma jornada dupla de trabalho, prejudicando as promoções no emprego e abdicando de maiores responsabilidades no emprego. Mas este é um aspecto que merece uma investigação mais profunda futuramente, desde que se tenha acesso a informações mais detalhadas.

Gráfico 2 - Diferença salarial pela faixa etária entre 2003 e 2017



Fonte: Elaboração própria.

É importante notar que as diferenças das médias entre os estratos foram significativas, com p-valor próximo de zero. Assim, de uma maneira geral, é possível afirmar que provavelmente a idade é um fator importante que pode ajudar a explicar a diferença salarial observada por gênero.

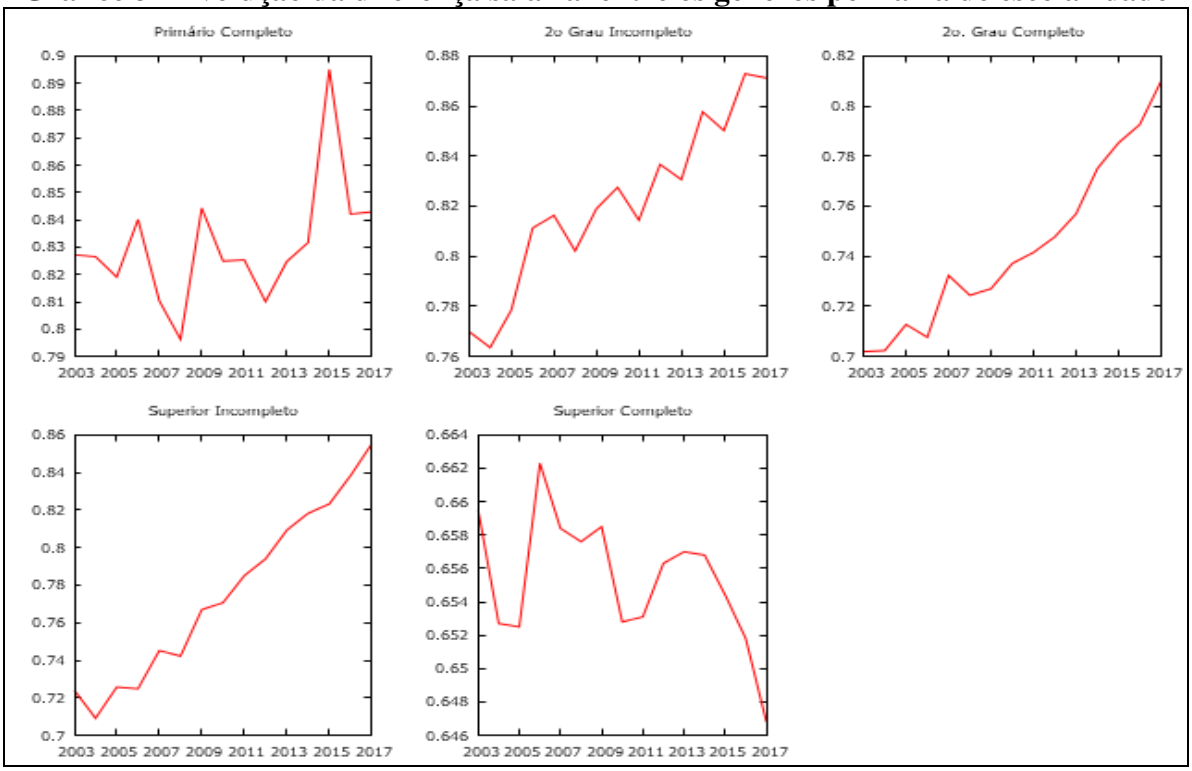
Análise da Escolaridade por Gênero

Analisar a diferença salarial através da escolaridade entre os gêneros é importante, pois, segundo a Teoria do Capital Humano, a aquisição de mais conhecimentos pelo indivíduo aumenta o valor do capital humano, tendo como consequência o aumento da empregabilidade, produtividade e rendimento (CUNHA; CORNACHIONE JUNIOR; MARTINS, 2010).

De uma maneira geral, é comum associar a educação como uma maneira de reduzir as desigualdades entre pessoas. Porém, os dados obtidos apresentam uma visão contrária a esta, ou seja, um maior nível de escolaridade entre as pessoas tende a aumentar as diferenças salariais entre os gêneros. É apresentada no Gráfico 3 a evolução da disparidade entre os gêneros ao longo do tempo de análise, por nível de escolaridade.

Conforme observado no Gráfico 3, apresentado na página seguinte do artigo, em alguns estratos a diferença salarial entre os gêneros apresentaram, no tempo, um comportamento nítido de redução, como foi o caso do segundo grau completo (gráfico superior direito). Em outros, a evolução não é tão nítida.

Gráfico 3 - Evolução da diferença salarial entre os gêneros por faixa de escolaridade

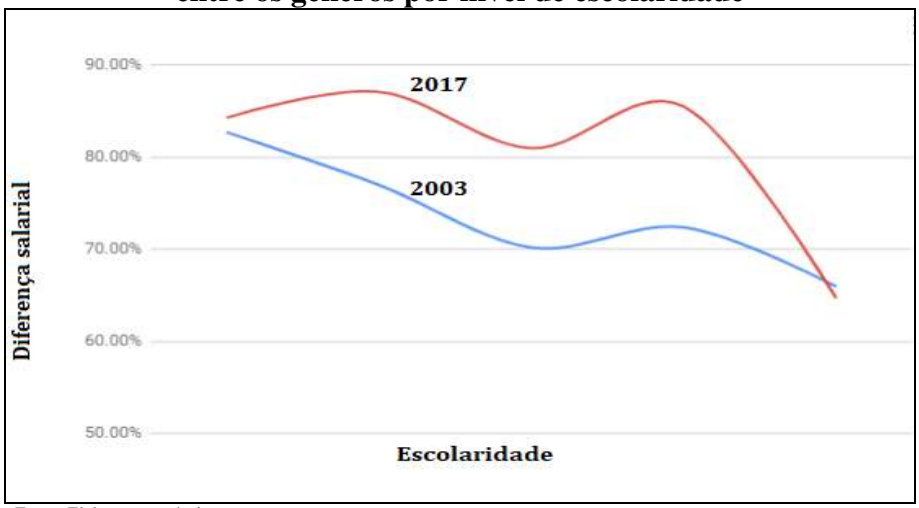


Fonte: Elaboração própria.
Nota: Foram consideradas as faixas de até oitava série completa, o segundo grau incompleto, o segundo grau completo, superior incompleto e superior completo, entre 2003 e 2017. De 2006 em diante o estrato superior completo não inclui aqueles com mestrado e doutorado.

Por sua vez, o Gráfico 4 mostra que o nível de escolaridade não proporciona mais igualdade. Pelo contrário, enquanto a diferença era de 84,29% em 2017 para aqueles que tinham até a oitava série completa, com o superior completo este percentual era de 64,68%. Outro aspecto perceptível é que a evolução de redução da diferença salarial ocorreu mais nos estratos intermediários da escolaridade, mas não nos superiores. Em 2017, mulheres com curso superior completo recebiam, em média, 5 salários-mínimos, enquanto os homens tinham um salário médio de 7,73 salários-mínimos.

Optar por ter mais escolaridade pode significar mais salário, mas também pode trazer mais desigualdade. Considerando os trabalhadores com o mestrado na área, a RAIS indica que as mulheres em 2017 recebiam 8,26 salários-mínimos, bem acima de 5 daquelas com somente curso superior. Mas em comparação com o valor recebido pelos homens, as mulheres com o título de mestrado tinham um salário de 62%, tendo aumentado a diferença salarial. Com doutorado, as mulheres recebiam 7,76 salários-mínimos, versus 13,34 dos homens, sendo que a relação foi ainda menor: 58%. Assim, em lugar de reduzir as desigualdades, a educação superior (e a pós-graduação inclusa), tende a aumentar a diferença salarial.

Gráfico 4 - Evolução da diferença entre os gêneros por nível de escolaridade



Fonte: Elaboração própria.
Nota: Quanto mais próximo de 100% menor a diferença. O eixo x cresce com o aumento da escolaridade do trabalhador. Mais à direita corresponde ao trabalhador com maior nível de instrução.

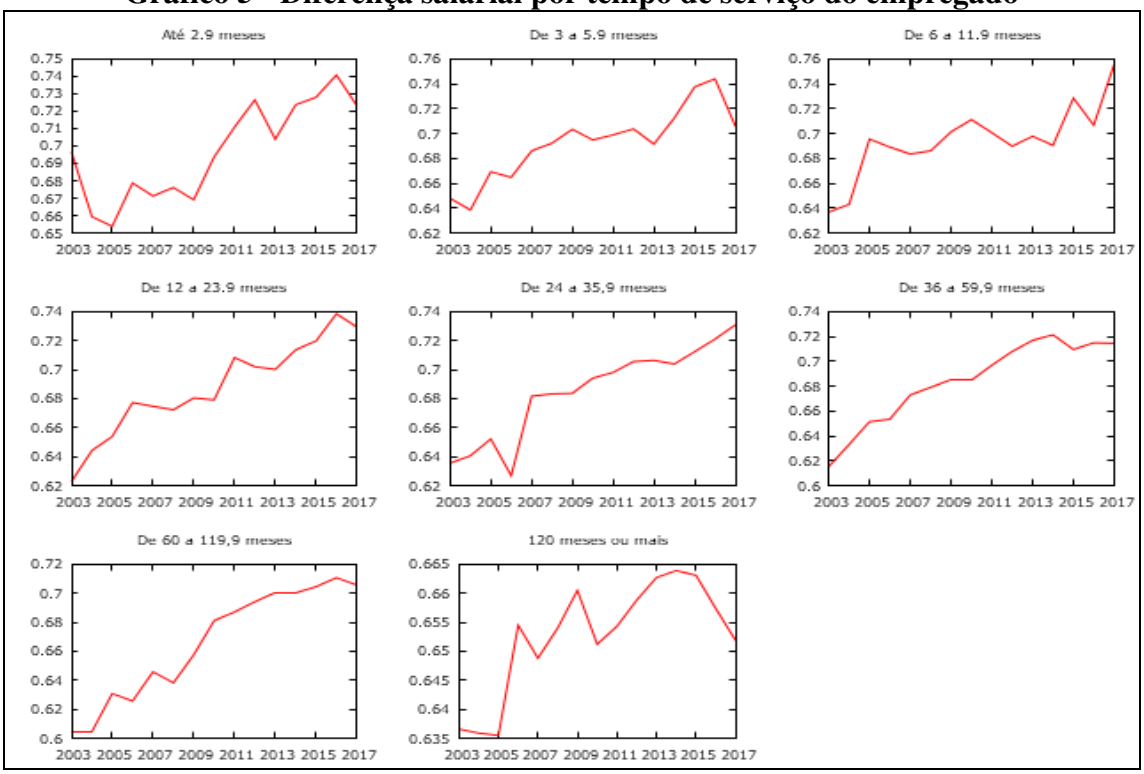
Análise do Tempo de Serviço por Gênero

O tempo de serviço foi considerado outro fator que possui influência sobre a diferença salarial entre os gêneros. Bertrand e Hallock (2001) comentam que as mulheres que ocupam altos cargos eram mais recentes do que os homens nas grandes corporações, evidenciando assim que o tempo de serviço agrava a diferença salarial entre homens e mulheres.

A análise da diferença salarial por tempo de serviço mostra que em algumas classes ocorreu uma mudança nítida da relação entre o salário da mulher em relação ao do homem (Gráfico 4). A regressão entre diferença para cada estrato, tendo o ano como variável independente, mostrou modelos com elevados coeficiente de correlação e coeficiente angular positivo. Isto é sinal de uma redução na diferença salarial entre os gêneros em todos os oito estratos.

O Gráfico 5 mostra que a diferença salarial, em 2003, aumentava com o tempo de serviço do trabalhador. Assim, esta diferença era criada dentro da empresa. Em 2017 o comportamento da relação entre a diferença de salário e o tempo de serviço é mais complexa: há uma redução até o primeiro ano de empresa, para 75,57%, mas depois o salário da mulher volta a reduzir, para 72%. Para os trabalhadores com maior tempo dentro da mesma empresa, ou 120 meses ou mais, a mulher recebe 65% do salário do homem.

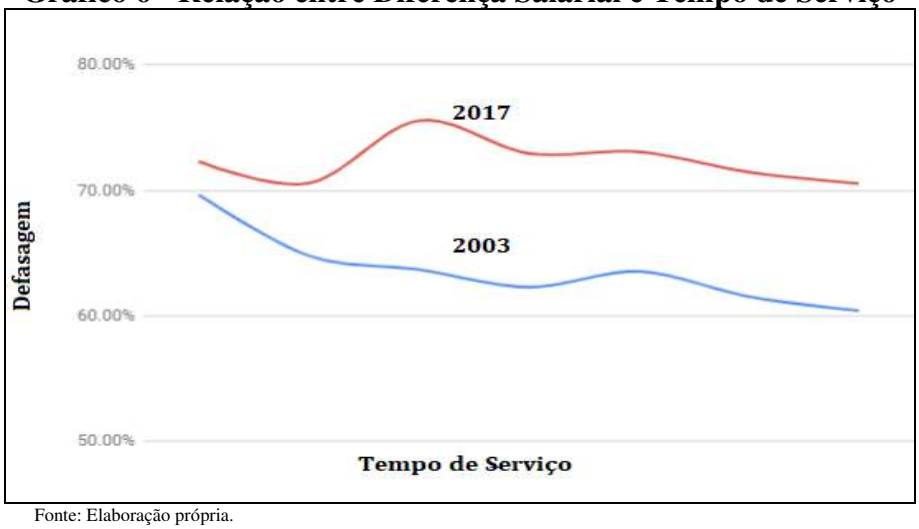
Gráfico 5 - Diferença salarial por tempo de serviço do empregado



Fonte: Elaboração própria.
Nota: O tempo de serviço foi dividido em sete estratos: até 2,9 meses de serviço; de 3 a 5,9 meses; de 6 a 11,9 meses; de 12 a 23,9 meses; de 24 a 35,9 meses; de 36 a 59,9 meses; de 60 a 119,9 meses; e acima de 120 meses.

Nota-se por meio do Gráfico 6 que em ambos os anos analisados, quanto maior o tempo de serviço maior é a diferença salarial, mesmo que em 2017 essa diferença tenha diminuído, ela ainda é agravada com o tempo.

Gráfico 6 - Relação entre Diferença Salarial e Tempo de Serviço



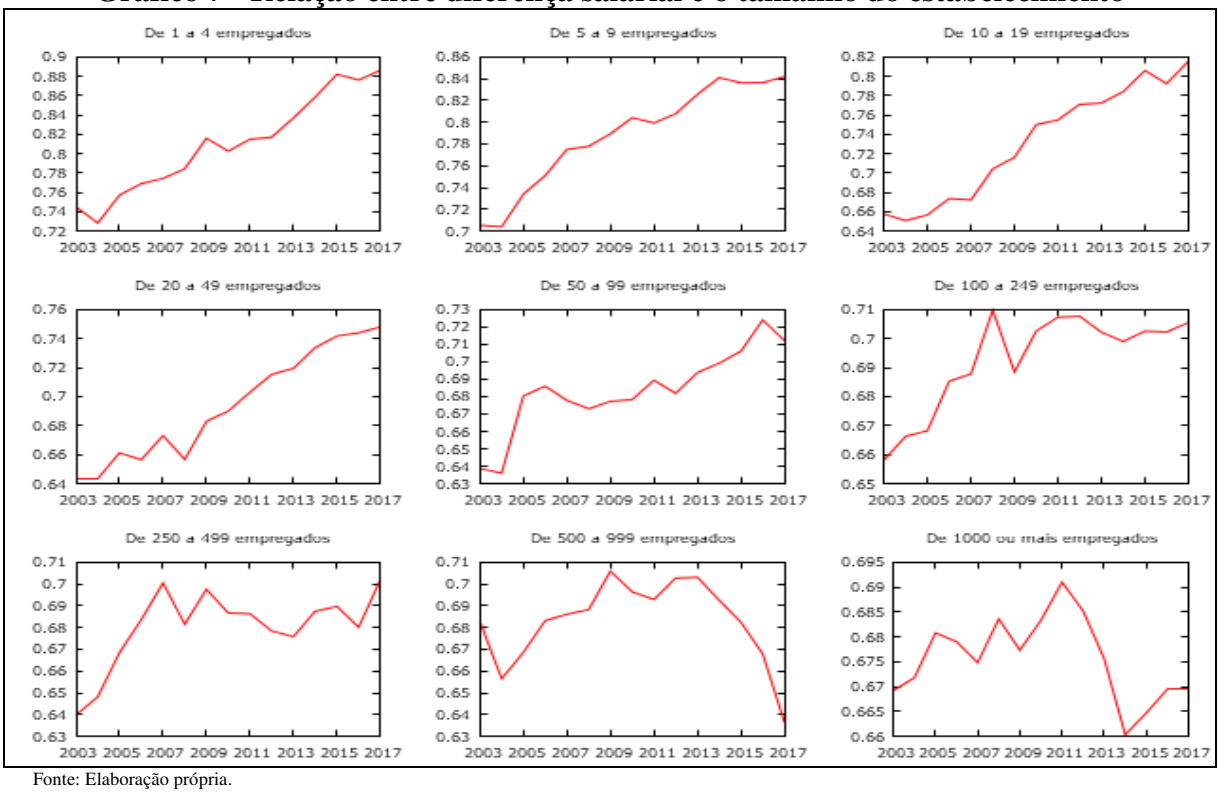
Fonte: Elaboração própria.
Nota: O gráfico mostra os diversos estratos de tempo de serviço. Quanto mais à direita, maior o tempo de serviço.

Análise da Diferença de Gênero por Tamanho do Estabelecimento

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) apontam que os homens trabalham em empresas maiores do que as mulheres, sendo este um fator que pode influenciar no aumento da diferença salarial entre os gêneros, pois são favorecidos no mercado de trabalho sobre os salários recebidos.

De maneira geral, os resultados obtidos apontam que os estabelecimentos de pequeno porte tiveram uma redução na diferença salarial ao longo dos anos estudados, conforme o Gráfico 7. A regressão linear tendo o ano como variável independente mostra que em todos os portes de estabelecimentos o coeficiente angular se apresentou positivo, indicando que, com o passar do tempo, a diferença salarial tende a reduzir.

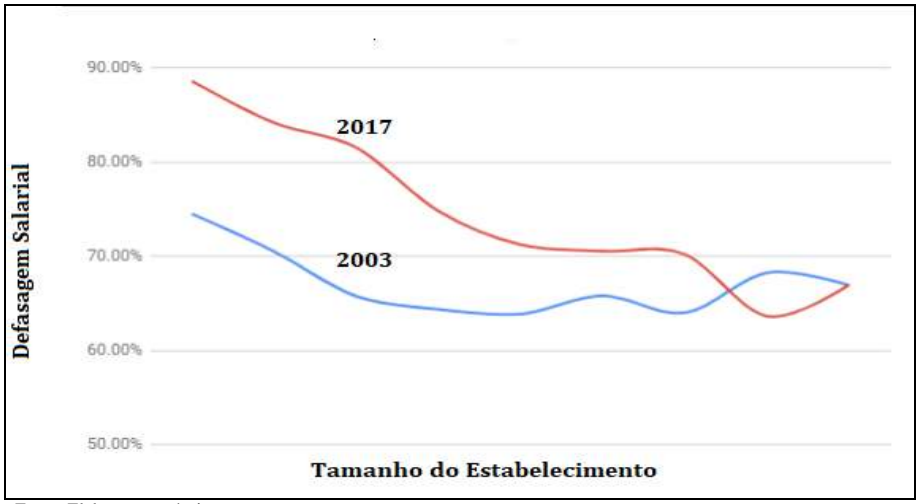
Gráfico 7 - Relação entre diferença salarial e o tamanho do estabelecimento



Fonte: Elaboração própria.
Nota: Foram calculadas as diferenças para nove estratos de porte de estabelecimento, conforme o número de funcionários: até 4 empregados, de 5 a 9, de 10 a 19, de 20 a 49, de 40 a 99, de 100 a 249, de 250 a 499, de 500 a 999 e 1000 ou mais.

O Gráfico 8 mostra que em 2017 há uma relação negativa entre o porte do estabelecimento e a diferença salarial. À medida em que o estabelecimento aumenta de tamanho, a discriminação salarial parece aumentar. Isto é contraintuitivo, já que se imagina que empresas maiores teriam um maior custo de reputação com uma denúncia de menor remuneração. A mesma figura mostra que em 2003 existia uma redução na curva de diferença salarial que a partir de um determinado ponto era revertida. Ou seja, a questão da relação inversa entre porte e diferença não era tão clara quanto em 2017.

Gráfico 8 - Relação entre a diferença salarial e o tamanho do estabelecimento



Fonte: Elaboração própria.
Nota: Os estabelecimentos de maior porte estão à direita no eixo, e os menores à esquerda. A diferença salarial entre mulheres e homens é maior nos estabelecimentos de maior porte. Mas diminuiu entre 2003 (linha azul) e 2017 (linha vermelha), exceto para os estabelecimentos com mais de 500 empregados.

Portanto, conforme apresentado acima, nota-se que a discriminação salarial tende a ser maior em estabelecimentos de maior porte, em ambos os períodos analisados na pesquisa (2003 e 2017).

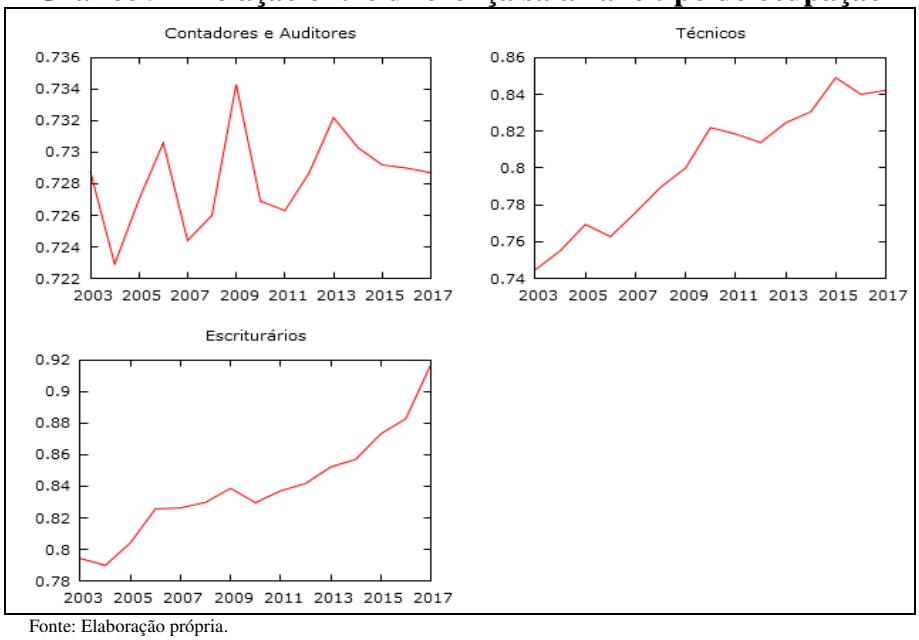
Análise da Diferença de Gênero por Tipo de Ocupação

Esta seção tem como objetivo verificar a diferença salarial em três grupos de profissionais: escriturários, técnicos e contadores e auditores. De uma maneira geral, esta também é a ordem crescente de remuneração no setor, com o escriturário do gênero feminino tendo um salário médio em 2017 de 2,32 salários-mínimos, versus 4,59 da técnica em contabilidade e 6,23 das contadoras e auditoras.

Torna-se relevante proceder a análise da diferença salarial entre os gêneros para o tipo de ocupação em determinada empresa. Petersen e Morgan (1995) comentam sobre a discriminação salarial no trabalho, que consiste no recebimento de salários mais baixos pelas mulheres dentro de uma mesma ocupação em um determinado estabelecimento. Em termos históricos, o Gráfico 9 mostra a evolução da diferença salarial pelos três grupos de ocupações.

Apesar de visualmente o gráfico dos técnicos e dos escriturários indicarem uma evolução, o que representa uma redução da diferença salarial ao longo do tempo, em todos os casos o coeficiente angular foi positivo, muito embora tenha sido mais elevado entre os escriturários. Entretanto, no período observou-se uma tendência à redução no número de técnicos, provavelmente em razão da extinção dos cursos, ao mesmo tempo que aumentou o número de escriturárias (de mais de 150% entre as mulheres) e de contadoras e auditoras (262%).

Gráfico 9 - Relação entre diferença salarial e tipo de ocupação



Fonte: Elaboração própria.

Mas foi justamente entre as ocupações com menor salário onde a diferença apresentou maior evolução. Se em 2003 as mulheres escriturárias tinham um salário de 79,42% dos homens, em 2017 este percentual era de 91,7%; já entre as contadoras a diferença saiu de 72,88% para 72,87%.

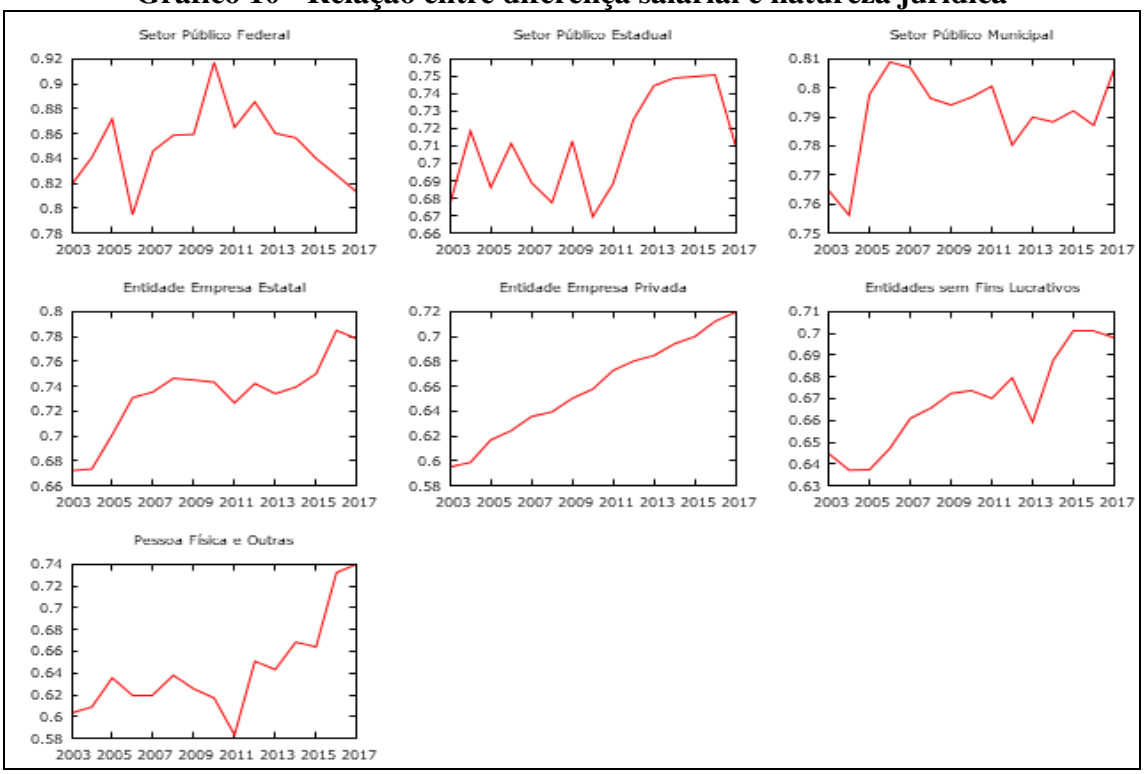
Análise da Diferença de Gênero por Natureza Jurídica

Procurou-se verificar se a natureza jurídica influencia no comportamento das variáveis. Para isto, utilizou-se a seguinte classificação: setor público federal, setor público estadual, setor público municipal, entidade empresa estatal, entidade empresa privada, entidade sem fins lucrativos e pessoa física e outras organizações legais.

Em razão de diversas normatizações legais que estabelecem a ocupação de cargos por concurso, esperava-se que as primeiras quatro naturezas jurídicas tivessem uma diferença salarial bem menor. Isto ocorreu em termos da média ao longo do tempo, com destaque para o setor público federal, onde a relação entre o salário das mulheres pelo salário dos homens ficou em 85%. Já a média da empresa privada foi de 66%, indicando que a discriminação salarial é mais forte no setor privado produtivo (Gráfico 10).

Portanto, conforme informações apresentadas no gráfico 10, nota-se que por maioria das entidades, por natureza jurídica, houve uma redução da discriminação salarial, mesmo que para alguns segmentos essa discriminação seja maior, no caso do setor privado.

Gráfico 10 - Relação entre diferença salarial e natureza jurídica



Fonte: Elaboração própria.
Nota: Os gráficos mostram a evolução da diferença salarial, segundo a natureza jurídica do estabelecimento.

Análise da Diferença de Gênero por Região Geográfica

A análise da diferença salarial por região geográfica afirma que o local onde o salário dos trabalhadores é gerado possui forte influência na sua remuneração, ou seja, a região onde este trabalhador está inserido pode contribuir para a existência da diferença salarial entre os gêneros (MARTINS; MONTE, 2010).

Assim, inicialmente a análise foi realizada por região geográfica. Foi possível perceber que as duas regiões que em 2003 apresentaram a pior discriminação salarial - Nordeste e Sudeste, nesta ordem, foram aquelas com melhoria neste quesito. A diferença salarial da região Nordeste mudou de 58,75%, em 2003, para 69,27% em 2017. Já a diferença salarial da região Sudeste alterou de 59,87% para 66,43%. As três outras regiões - Norte, Sul e Centro-Oeste - ou apresentaram uma evolução muito reduzida, em relação às duas primeiras regiões citadas, ou a discriminação salarial aumentou, no caso do Centro-Oeste. Esta região, por sinal, apresentou valores de 65% e 58% nos dois anos, indicando que as mulheres passaram a receber menos do que os homens.

Discussão dos Resultados

Os resultados de uma forma geral evidenciam que existe diferença salarial no mercado de trabalho contábil brasileiro, pois mulheres recebem em média 3,60 salários-mínimos, enquanto homens recebem em média 5,48 salários-mínimos, o que corresponde a um percentual de apenas 65,7% do salário dos homens, demonstrando que mulheres recebem salários menores no mercado de trabalho contábil brasileiro.

Os resultados acerca da diferença salarial por idade denotam que a diferença salarial é em torno de 95% entre 18 a 24 anos, caindo para perto de 60% para idade entre 40 a 49 anos, voltando a aumentar para mulheres com idade acima de 64 anos. Estes achados evidenciam que a idade é fator que explica a diferença salarial existente entre os gêneros.

Já os resultados sobre a diferença salarial por escolaridade demonstram que o nível de escolaridade não proporciona mais igualdade, pois em 2017, mulheres com curso superior completo recebiam, em média, 65% dos salários dos homens. Ao considerar trabalhadores com mestrado na área, as mulheres no mesmo período recebiam um salário referente a 62% dos homens, aumentando assim a diferença salarial entre os gêneros.

Os resultados encontrados vão de encontro à Teoria da Discriminação Salarial, onde indivíduos com a mesma escolaridade e capacidade produtiva recebem salários diferentes em razão do gênero.

Os resultados sobre a diferença salarial pelo tempo de serviço dos trabalhadores denotam que, em 2003, a diferença salarial aumenta com o tempo de serviço, porém ao se analisar o ano de 2017, há uma redução até o primeiro semestre da empresa, para 71%, depois um acréscimo, para 74%, e volta a uma redução, com um percentual de 66% de diferença salarial dos trabalhadores com mais de dez anos de empresa.

Enquanto os resultados sobre a diferença salarial pelo tamanho da empresa apontam que os estabelecimentos de pequeno porte tiveram uma redução na diferença salarial ao longo dos anos estudados, à medida em que o estabelecimento aumenta de tamanho, a discriminação salarial parece aumentar. Isso denota que há uma relação negativa entre a diferença salarial por gênero e tamanho da empresa.

O tipo de ocupação também foi testado com a diferença salarial. Os resultados para o tipo de ocupação demonstram que houve um aumento da diferença salarial ao longo do tempo, pois entre as ocupações de escriturário e contador, a diferença salarial aumentou entre os anos de 2003 a 2017.

Os resultados referentes à natureza jurídica denotam que a diferença salarial é maior no setor privado produtivo do que no setor público, mesmo que ambos tenham apresentado um aumento da

diferença salarial entre 2003 a 2017. Por fim, foi feita a análise de diferença salarial por região geográfica, o que evidencia que o Nordeste e o Sudeste apresentam piores índices de discriminação salarial. Também foi calculada a diferença entre as unidades da federação. Não foi possível, neste ponto, identificar qualquer relação entre a questão geográfica e a diferença salarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo verificar a existência de diferença salarial entre os gêneros, e evidenciar os fatores que podem explicar esta diferença no mercado de trabalho contábil brasileiro. Através da análise de relações entre a teoria da discriminação salarial, procurando verificar a existência do teto de vidro, foi evidenciado que existe um panorama amplo sobre diversos fatores que contribuem ou amenizam a discriminação salarial entre os gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro.

Entre os resultados, destaca-se que: i) nível de escolaridade mais elevado não é indicativo de equidade salarial entre gêneros; ii) a diferença salarial diminui à medida em que indivíduos ficam mais velhos; iii) quanto maior o tempo de serviço, maior s diferença salarial; iv) empresas de pequeno porte possuem diferença salarial menor que empresas maiores; v) o tipo de ocupação também é fator de diferença salarial; e vi) no setor privado, a diferença salarial é maior que no setor público.

Os achados são relevantes para o entendimento sobre os agravantes da diferença salarial entre os gêneros, pois a idade, a escolaridade, o tempo de serviço, o porte do estabelecimento, o tipo de ocupação, a natureza jurídica da empresa contratante e a região geográfica do trabalhador, apresentaram diferenças significativas nos testes de diferença e resultados significantes nos modelos de regressão testados.

Este estudo apresenta diversas implicações aos indivíduos que visam adentrar na profissão contábil, bem como aos membros de organizações que atuam com profissionais da contabilidade. Os achados podem contribuir para mulheres que pensam em atuar no ramo, e podem ajudar na escolha do segmento de atuação, bem como área de trabalho conforme localização geográfica. Pode contribuir aos recursos humanos das empresas que podem melhor perceber que seus planos remuneratórios podem não estar acompanhando os esforços das mulheres que atuam no ramo contábil. Assim, os achados da pesquisa podem chamar atenção para uma questão muito importante, que representa a falta de reconhecimento de mulheres que atuam no mercado e são desvalorizadas em questões salariais sob diversos aspectos apresentados.

Sugere-se que em trabalhos futuros sejam realizados outros testes, visando entender em maior completude os fatores que influenciam no aumento ou diminuição da diferença salarial percebida entre gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro. Também, sugere-se em estudos futuros a análise mais qualitativa das dimensões analisadas nesse artigo, com vistas a fornecer um panorama mais específico sobre os motivos que explicam a existência da discriminação salarial neste mercado de trabalho em específico.

A principal limitação deste estudo refere-se aos aspectos inerentes à RAIS. A pesquisa não cobre o mercado de trabalho informal, já que esta parcela não é informada ao governo. Em alguns períodos o tamanho da informalidade pode crescer, sendo mais expressiva. Não existe um cálculo exato deste mercado, mas acredita-se que os dados da RAIS correspondam a grande parte do mercado de trabalho. Outro aspecto é que as informações da RAIS são declaratórias, sendo de responsabilidade do empregador.

REFERÊNCIAS

APPLETON, S.; HODDINOTT, J.; KRISHNAN, P. "The gender wage gap in three African countries". **Economic Development and Cultural Change**, vol. 47, n. 2, 1999.

BERTRAND, M.; HALLOCK, K. F. "The Gender Gap in Top Corporate Jobs". **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 55, 2001.

BRAMBILLA, B. B. "Estado Patriarcal e Políticas para Mulheres: Da Luta pela Equidade de Gênero ao Caso de Polícia". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n. 13, 2021.

BRASIL. **Decreto n. 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Brasília: Planalto, 1975. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/01/2023.

BRASIL. **Portaria n. 397, de 09 de outubro de 2002**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2002. Disponível em: <www.camara.gov.br>. Acesso em: 23/01/2023.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. "Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense". **Enfoque: Reflexão Contábil**, vol. 24, n. 2, 2015.

CALHEIROS, I. L.; BRASIL, S. F. C.; IGNÁCIO, R. P. A "Fraude de Cota de Gênero nas Eleições Brasileiras". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 2, n. 6, 2020.

COELHO, D. "Ascenção profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras". *In*: DE NEGRI, J. A.; DE NEGRI, F.; COELHO, D. (orgs.). **Tecnologia, Exportação e Emprego**. Brasília: IPEA, 2006.

COHEN, P. N.; HUFFMAN, M. L. "Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap". **American Sociological Review**, vol. 72, n. 5, 2007.

CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE JUNIOR, E. B.; MARTINS, G. A. "Doutores em ciências contábeis: Análise sob a óptica da teoria do capital humano". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 14, n. 3, 2010.

DI SANTO, M. S. *et al*. "Gênero e Sexualidade em Rodas de Conversa: Uma Análise de Projeto Desenvolvido no Instituto Federal de Goiás (IFG), Campus Valparaíso". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 39, 2023.

GALETE, R. "Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007". **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, vol. 9, n. 1, 2010.

MARTINS, O.; MONTE, P. "Fatores Determinantes da Variação Salarial dos Mestres em Contabilidade". **Pensar Contábil**, vol. 12, n. 49, 2010.

MORRISON, A. M.; GLINOW, M. A. V. "Women and minorities in management". **American Psychologist**, vol. 45, n. 2, 1990.

OAKLEY, J. G. "Gender-Based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs". **Journal of Business Ethics**, vol. 27, n. 4, 2000.

OOSTENDORP, R. H. "Globalization and the gender wage up". **World Bank Economic Review**, vol. 23, n. 1, 2009.

PETERSEN, T.; MORGAN, L. A. "Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap". **American Journal of Sociology**, vol. 101, n. 2, 1995.

RAMOS, B. P.; SOUZA, L. K. F.; MARCELINO, J. A. "Atuação das Mulheres na Área Contábil: um Estudo nas Cidades Bandeirantes e Cornélio Procópio-PR". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 11, n. 33, 2022.

SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. "Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro". **Revista Mineira de Contabilidade**, vol. 18, n. 2, 2017.

SENHORAS, C. A. B. M. "Revisitando o 'Feminicídio #Invisibilidademata'". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 6, n. 17, 2021.

SILVA, A. D. P.; LIMA, S. R. O. "Gênero, Educação e Literatura: As Questões de Gênero em My Princess Boy De Cheryl Kilodavis". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 10, n. 29, 2022.

SILVA, C. A. T.; SOUZA, P. V. S.; SILVA, P. B. "Mudanças Estruturais no Mercado de Trabalho Assalariado Contábil Brasileiro". **Revista Universo Contábil**, vol. 15, n. 4, 2019.

SILVA, J. C.; DAL MAGRO, C. B.; SILVA, M. Z. "Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling". **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, vol. 15, n. 2, 2016.

SILVA, M. Z.; AMES, A. C.; GIORDANI, M. S. "Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: análise na profissão de controller". **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, vol. 19, n. 1, 2020.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. "Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling?". **Advances in Scientific and Applied Accounting**, vol. 8, 2015.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 13 | Nº 39| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima