

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

Autoria

César Augusto Tibúrcio Silva - cesartiburcio@unb.br
ppgcont / UnB - Universidade de Brasília

Paulo Vitor Souza de Souza - paulosouzx@gmail.com
PPGCont - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis / UnB - Universidade de Brasília
Facicon - Faculdade de Ciências Contábeis / UPFA - Universidade Federal do Pará

Resumo

Este estudo teve como objetivo verificar a diferença salarial entre gêneros, e evidenciar fatores que explicam essa diferença no mercado de trabalho contábil brasileiro. Os dados foram obtidos mediante a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) 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 por OLS. 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. Para estudos futuros, sugere-se que sejam feitas análises adicionais mediante outros testes e a análise de outras possíveis variáveis explicativas.

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

RESUMO

Este estudo teve como objetivo verificar a diferença salarial entre gêneros, e evidenciar fatores que explicam essa diferença no mercado de trabalho contábil brasileiro. Os dados foram obtidos mediante a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) 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 por OLS. 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. Para estudos futuros, sugere-se que sejam feitas análises adicionais mediante outros testes e a análise de outras possíveis variáveis explicativas.

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

1 Introdução

O mercado de trabalho nacional e internacional chama atenção por conta da variação salarial entre os indivíduos que apresentam características semelhantes. Diferenças salariais entre pessoas com a mesma capacidade produtiva referem-se a atual discriminação salarial no mercado de trabalho (Galete, 2010).

A discriminação salarial no mercado de trabalho é explicada por Becker (1957), que foi pioneiro nos estudos da Teoria Econômica da Discriminação Salarial, apresentando ao mercado a presença de três tipos de discriminação salarial: do empregador; do cliente; e do empregado. Observa-se também discriminação salarial principalmente 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).

Há evidências que existe no mercado de trabalho discriminação salarial entre gêneros, pelo fato de trabalhadores com as mesmas características produtivas terem salários diferentes por conta do gênero, pois os empregadores tendem a pagar menos a mulheres do que aos homens com a mesma experiência, sob as mesmas condições e funções (Galete, 2010). Embora a diferença salarial para características masculinas e femininas seja significativa, esse diferencial tende a diminuir ao passar do tempo (Appleton *et al.*, 1999).

Quanto ao mercado de trabalho contábil brasileiro, percebe-se a existência de indícios de que a remuneração percebida por profissionais contábeis difere entre os gêneros, havendo discriminação salarial com o gênero feminino. Brighenti *et al.* (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 no Sul brasileiro (Silva, Dal Magro & Silva, 2016).

Através do exposto, esta pesquisa possui a seguinte questão: **Quais fatores explicam a diferença salarial entre gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro?** O objetivo consiste em verificar a existência de diferença salarial entre os gêneros, e evidenciar 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. 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.

Este artigo está dividido em mais quatro seções. A primeira apresenta o referencial teórico acerca da discriminação salarial de forma geral e específica ao gênero e apresenta teorias sobre discriminação salarial. A segunda seção evidencia os procedimentos metodológicos do estudo, através da explicação da fonte de obtenção dos dados e métodos estatísticos utilizados. A terceira seção apresenta os resultados, através de gráficos e testes estatísticos. A quarta e última seção levanta as considerações finais deste estudo.

2 Referencial Teórico

2.1 Discriminação salarial no mercado de trabalho

A presença de discriminação nos mercados de trabalho internacionais atraiu a atenção de economistas por vários motivos, como o tratamento não discriminatório de trabalhadores de diferentes sexos, raças ou religiões, que podem ser considerados um objetivo social digno em si mesmo (Appleton *et al.*, 1999).

Organizações internacionais¹ monitoram a diferença salarial entre gêneros, bem como incentivam políticas que dissipem essa lacuna. No Brasil, um estudo² realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2012, revela que mulheres recebiam, em média, 72% do salário masculino.

A discriminação no mercado de trabalho é denominada como “discriminação econômica no mercado de trabalho”, que é o “[...] tratamento desigual a um grupo de pessoas envolvidas em determinada relação de trabalho que possuem as mesmas características, a exemplo de habilidades, educação, experiência e produtividade, recebendo, no entanto, remunerações diferentes em decorrência de diversos fatores, como gênero e raça” (Santana & Callado, 2017, p. 71).

A primeira fonte de discriminação é o preconceito pessoal, onde empregadores, colegas de trabalho ou clientes não gostam de se associar com funcionários de determinada raça ou sexo. A segunda fonte geral é o preconceito estatístico, onde os empregadores projetam em indivíduos algumas características notadas em grupo. Por fim, a terceira fonte de discriminação consiste no desejo e no uso do poder de monopólio (Galete, 2010).

A discriminação do empregador ocorre quando este observa um custo monetário devido ao salário, e um custo a mais, associado à preferência de discriminar. A discriminação por parte de clientes ocorre quando o valor do produto varia em virtude da pessoa que está realizando o atendimento, pois ao presumir que o cliente seja preconceituoso, o empregador deva realocar o

¹ <https://www.aauw.org/>; <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

² <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?busca=1&id=1&idnoticia=2096&t=salario-mulheres-permanece-28-inferior-homens-ultimos-tres-anos&view=noticia>

empregado discriminado a outro local, gerando aumento no valor do produto. Por fim, a discriminação do empregado ocorre quando o empregado exige uma compensação financeira por estar atendendo ou trabalhando para um grupo discriminado, resultando na discriminação por parte dos funcionários (Santana & Callado, 2017).

Neste trabalho será abordado apenas a discriminação salarial por gênero sob o ponto de vista do empregador.

2.2 Discriminação salarial por gênero

Há evidências no mercado de trabalho brasileiro de existência de desigualdades de gênero que vêm sendo combatidas durante as últimas décadas. No entanto, ainda podem ser percebidos, nos dias atuais casos de desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres (Brighenti *et al.*, 2015).

Para Galete (2010), existe discriminação de gênero no mercado de trabalho, pois trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem. 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 *et al.* (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).

Porém, mesmo mulheres ocupando altos cargos na empresa, ainda se percebe diferença salarial entre gêneros. Bertrand e Hallock (2001) evidenciam que a diferença de gênero entre os altos executivos é de pelo menos 45%, e que as executivas estavam sub-representadas em grandes corporações. Explicam também que mulheres ocupando altos cargos são mais recentes do que homens; e mais jovens, o que denota que o tempo de serviço e a idade podem agravar a diferença salarial entre gêneros.

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). Aspectos que vão além da diferença salarial serão tratados na próxima sessão.

2.3 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 *et al.*, 2015). Silva *et al.* (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 Contabilidade é intimamente ligada ao capitalismo e a mercados financeiros (Lima, Sales, Miranda & Casa Nova, 2012), além de ser vista “como um ambiente historicamente masculino, marcado por práticas patriarcais” (Castro, 2012). Esses fatores podem incentivar a iniquidade salarial entre os gêneros.

Em um estudo composto por 15 empresas de auditoria independente localizadas no Distrito Federal, os resultados evidenciaram diferenças salariais entre gêneros, em relação, entre outros, a nível de escolaridade e ascensão de cargos (Mendes, Silva & Rodrigues, 2007).

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

Silva *et al.* (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”.

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 *et al.*, 2015).

Fatores que corroboram com a diferença salarial entre gêneros podem ser analisados a partir da ótica de teorias econômicas, como levantado na sessão seguinte.

2.4 Teorias econômicas sobre a variação salarial

Teorias econômicas sobre variação salarial são importantes para dar suporte acerca de estudos que visam verificar as características que influenciam o montante salarial dos trabalhadores dos mais diversos setores da economia. Para Santana e Callado (2017), a microeconomia baseada na homogeneidade da mão de obra assalariada associa os determinantes das remunerações recebidas pelos assalariados com o preço de qualquer outro bem.

Estudos apontam para a existência do *glass ceiling*, 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; Steil, 1997; Souza, Voese & Abbas, 2015; Silva *et al.*, 2016).

Entre as prováveis explicações teóricas para o fenômeno *glass ceiling*, em relação à diferença salarial entre gêneros, serão abordadas as seguintes teorias: Teoria da Discriminação Salarial (TDS); a Teoria do Capital Humano (TCH); e a Teoria da Segmentação de Mercado (TSM).

Proposta por Becker (1957), a Teoria da Discriminação Salarial 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 (Santana & Callado, 2017). 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).

Foram propostos por Becker (1957) três tipos de discriminação salarial: discriminação do empregador; discriminação dos clientes; e discriminação do empregado. Para cada tipo de discriminação salarial teorizada, há a sugestão de um modelo associado de como a discriminação é implementada e quais são as suas consequências (Galete, 2010, p. 139).

Arrow (1972) desenvolveu o modelo de discriminação estatística, onde supõe-se que há um estigma que mulheres trabalham e produzem menos que homens, sendo assim preteridas no mercado de trabalho, mesmo que apresentem produtividade semelhante à força de trabalho masculina (Santana & Callado, 2017), o que induz ao pensamento de que homens produzem capital humano maior que mulheres.

O capital humano pode ser definido como a capacidade produtiva, associada à formação, que o trabalhador pode oferecer à economia. Adam Smith é considerado o precursor da Teoria do Capital Humano (TCH), trazendo a ideia de que o cidadão é também um capital (Cunha, Cornachione & Martins, 2010; Karolczak & Souza, 2017). Já para Fisher, o ser humano é o próprio capital (Baptiste, 2001).

Para Cunha, Cornachione e Martins (2010, p. 536), “a chave da teoria do capital humano é o conceito de que a aquisição de mais conhecimentos e habilidades aumenta o valor do capital humano das pessoas, aumentando sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial”. Nesse sentido, pessoas mais qualificadas agregam valor às organizações, produzindo mais e maximizando sua utilidade (Zonatto *et al.*, 2013).

Sob essa perspectiva, indivíduos que possuem o mesmo nível de educação, experiência e treinamento deveriam receber os mesmos valores salariais, admitindo-se uma eventual variação no caso de habilidades pessoais individuais. A segmentação ocorre quando homens e mulheres possuem as mesmas características profissionais e educacionais, e mesmo assim, há diferença salarial (Martins & Monte, 2010).

Essa é a ótica da Teoria da Segmentação de Mercado (TSM), que aborda o funcionamento do mercado de trabalho, que pode apresentar barreiras à mobilidade do trabalhador (Martins, Vasconcelos, Brasil, Leite & Monte, 2009). Para a TSM, além do nível de educação, experiência e treinamento, há uma forte influência do local “onde” o salário dos trabalhadores é gerado, ou seja, o mercado de trabalho onde este trabalhador está inserido (Martins & Monte, 2010).

3 Procedimentos Metodológicos

3.1 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 (Decreto n. 76.900, 1975).

A coleta de dados desta pesquisa ocorreu entre fevereiro e março de 2018, quando estavam disponibilizados os dados até 2016. Posteriormente, em março de 2019, foram coletados os dados de 2017. 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 (Portaria Ministerial n. 397, 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). Optou-se por não fazer nenhuma comparação com outro setor ou com os valores totais, exceto em alguns casos em que se julgou necessário.

3.2 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 na Tabela 1.

Tabela 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: Elaborado pelos autores.

A Tabela 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:

$$ID/CS/TS/TE/TO/NJ/RG = \beta_1 ANO + \mu \quad (1)$$

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 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.

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. A baixa qualidade dos dados individuais pode ser um problema. Em algumas saídas, existem informações “não classificadas”, mas isto corresponde a uma parcela insignificante dos dados, não se constituindo em um problema para a pesquisa.

A inflação do período também poderia ser, *a priori*, um problema em uma série histórica, mas a utilização da diferença salarial como sendo uma relação entre salários mínimos reduz o impacto inflacionário.

4 Apresentação dos 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 *et al.* (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. Serão evidenciados resultados mediante distribuição de frequência, estatísticas descritiva e inferencial para características referentes a idade, escolaridade, tempo de serviço, tamanho do estabelecimento, tipo de ocupação, natureza jurídica e região geográfica entre os gêneros.

4.1 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. A Figura 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.

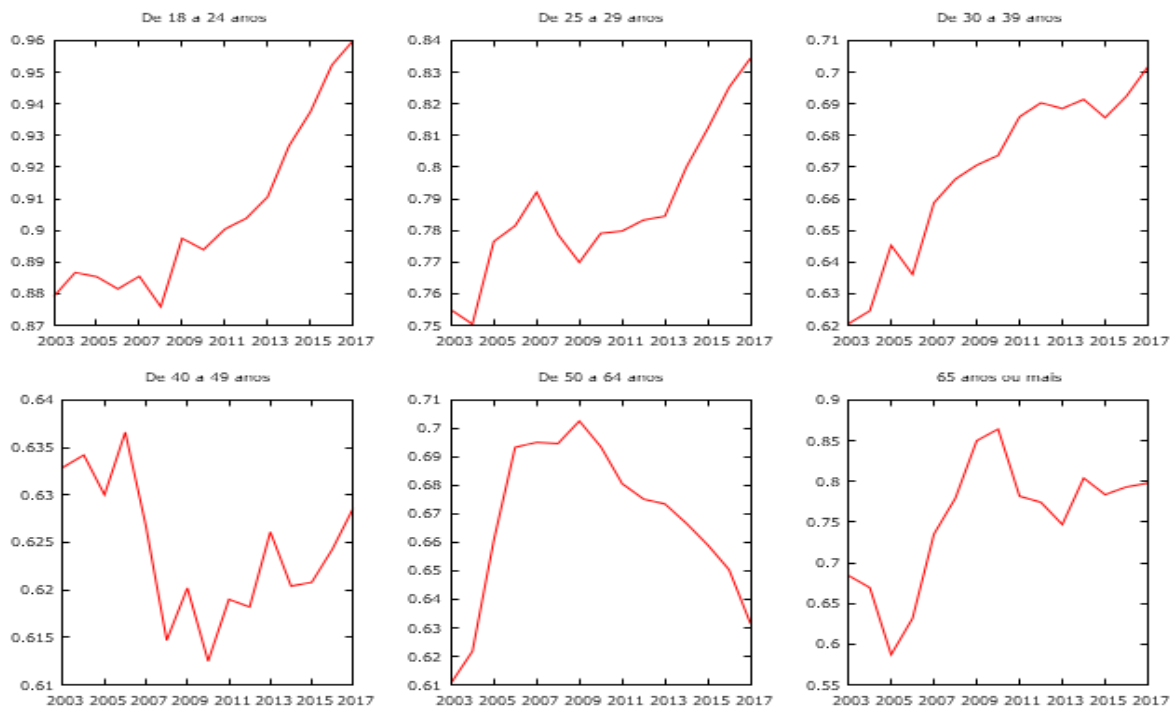


Figura 1. Comportamento da diferença salarial no setor contábil por faixa etária - 2003 a 2017.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

É importante notar que o comportamento da diferença salarial segue uma curva em forma de U, conforme pode-se visualizar na Figura 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.

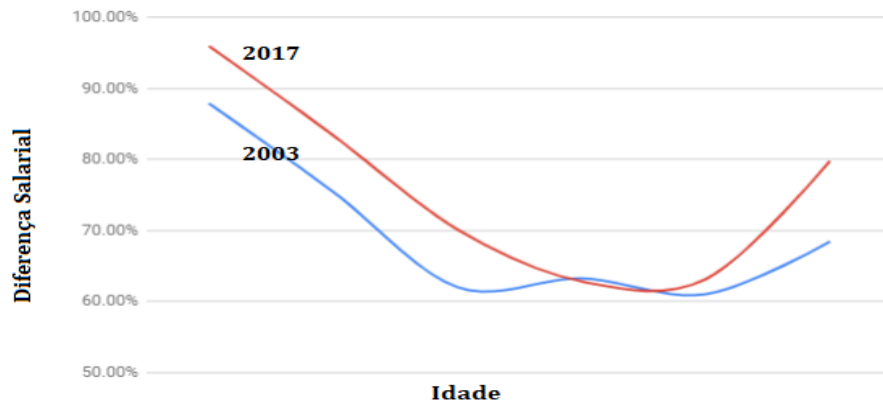


Figura 2. Diferença salarial pela faixa etária entre 2003 e 2017.
Nota. Fonte: Dados da pesquisa.

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. As diferenças entre as médias foram significativas em cada uma das classes de frequência.

4.2 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 *et al.*, 2010).

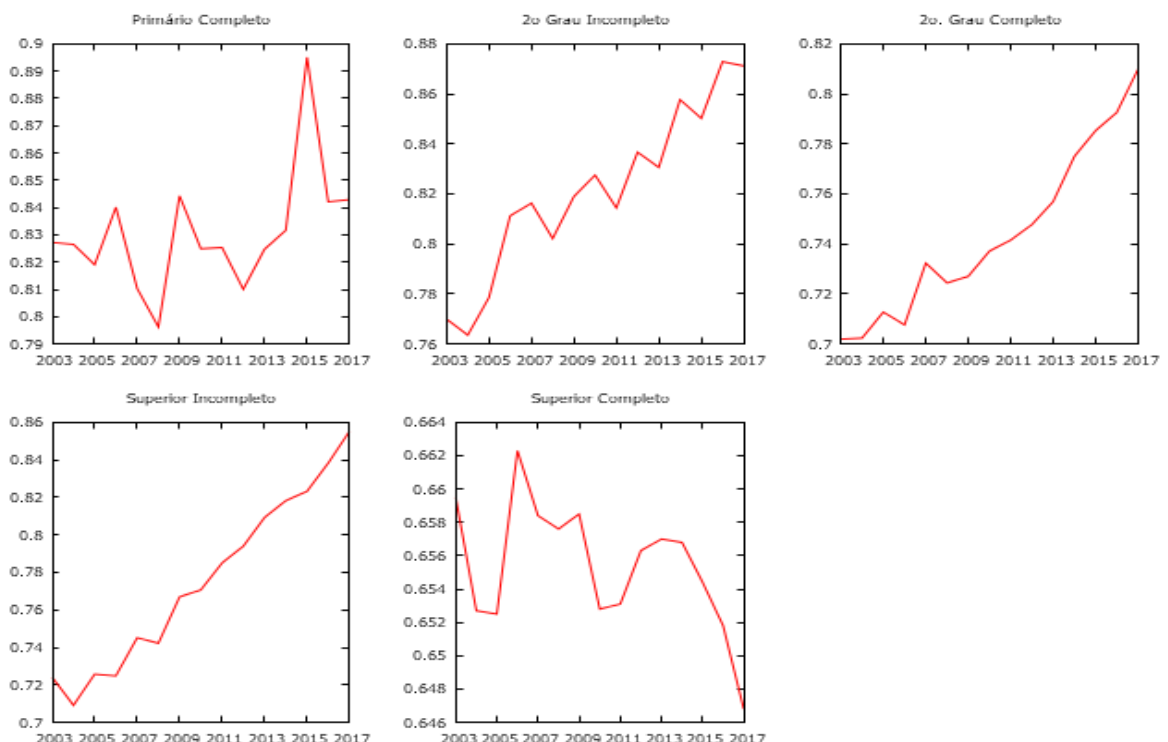
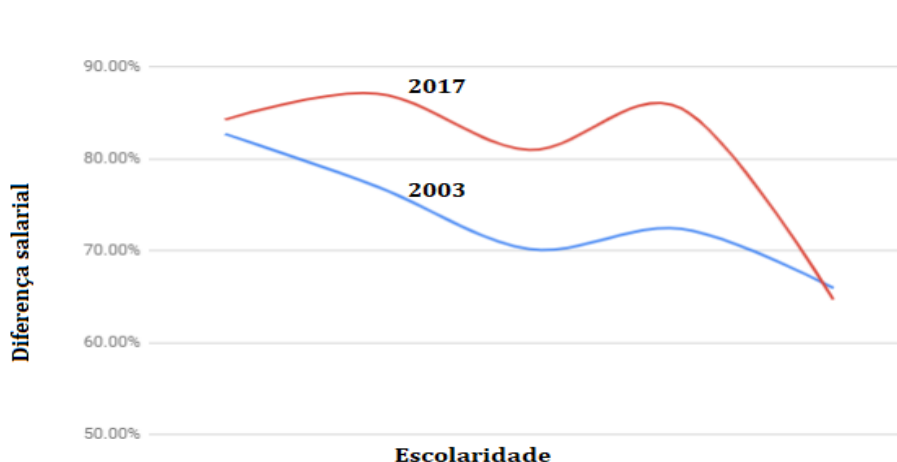


Figura 3. Evolução da diferença salarial entre os gêneros por faixa de escolaridade.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

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 na Figura 3 a evolução da disparidade entre os gêneros ao longo do tempo de análise, por nível de escolaridade.

Conforme observado na Figura 3, 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.

**Figura 4.** Evolução da diferença entre os gêneros por nível de escolaridade.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 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.

4.3 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 (Figura 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.

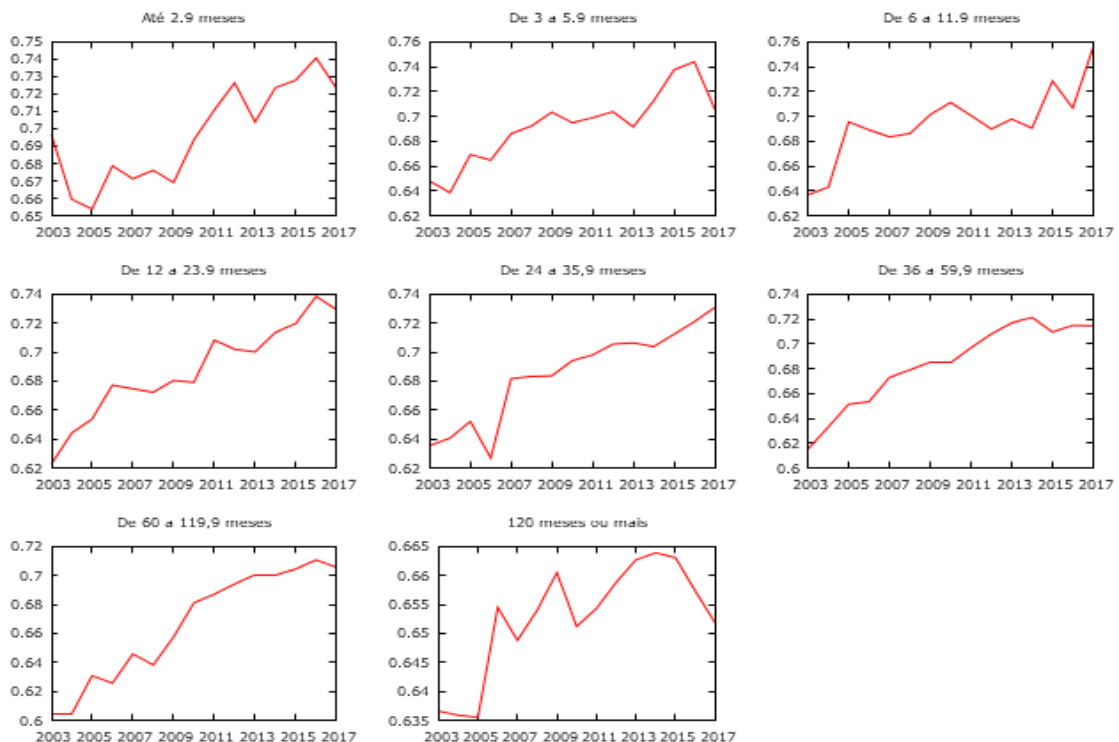


Figura 5. Diferença salarial por tempo de serviço do empregado - 2003 a 2017.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 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.

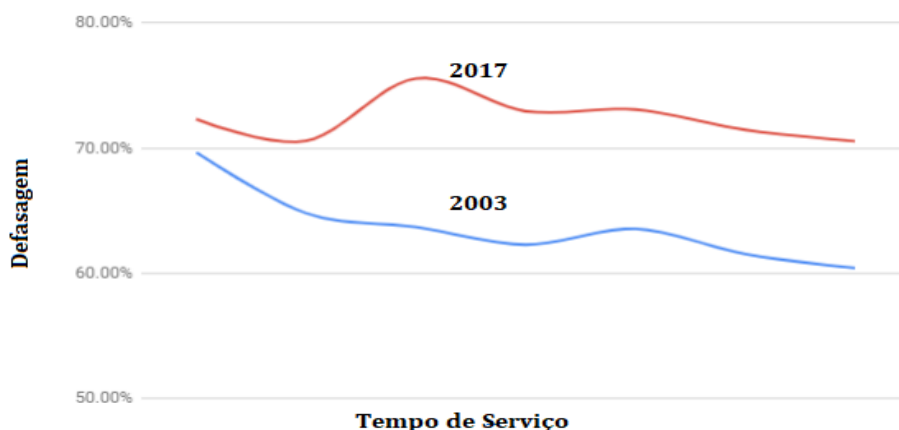


Figura 6. Relação entre Diferença Salarial e Tempo de Serviço

Nota: A figura mostra os diversos estratos de tempo de serviço. Quanto mais à direita, maior o tempo de serviço.
Fonte: Dados da pesquisa.

4.4 Análise da diferença de gênero por tamanho do estabelecimento

Há evidências de fatores que influenciam o aumento da diferença salarial entre os gêneros. Brighenti *et al.* (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 a Figura 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.

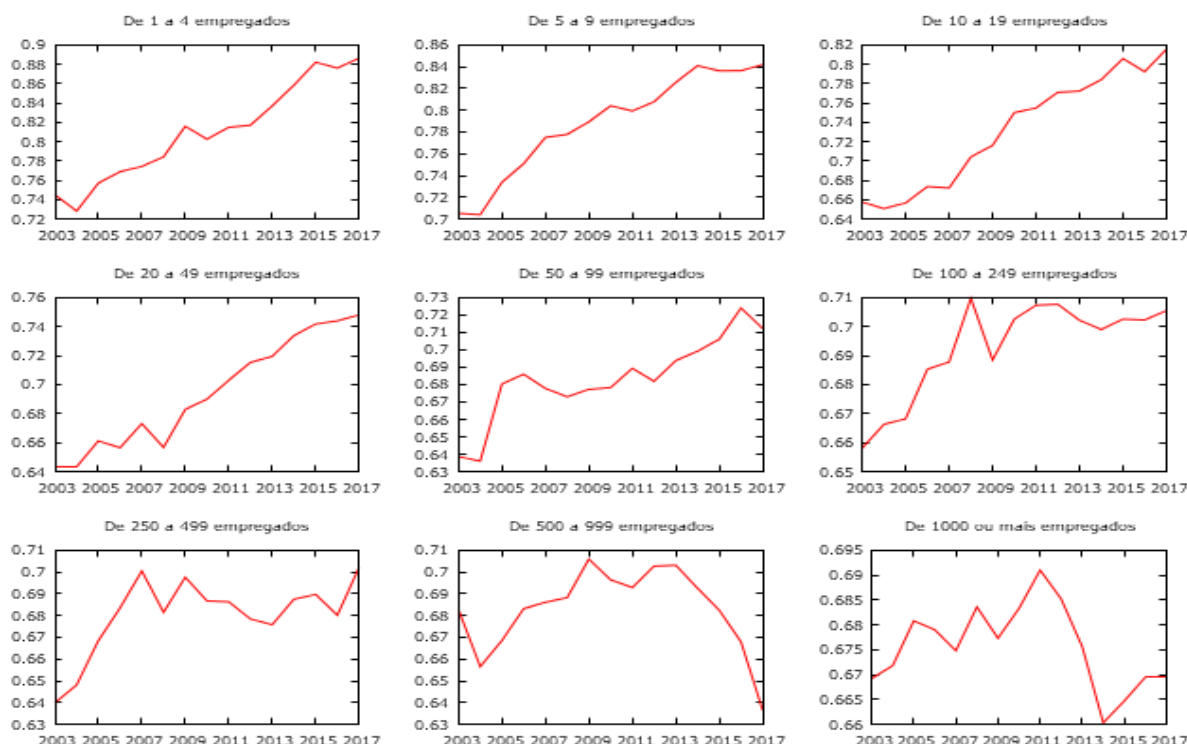


Figura 7. Relação entre diferença salarial e o tamanho do estabelecimento - 2003 a 2017.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 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 contra intuitivo, 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.

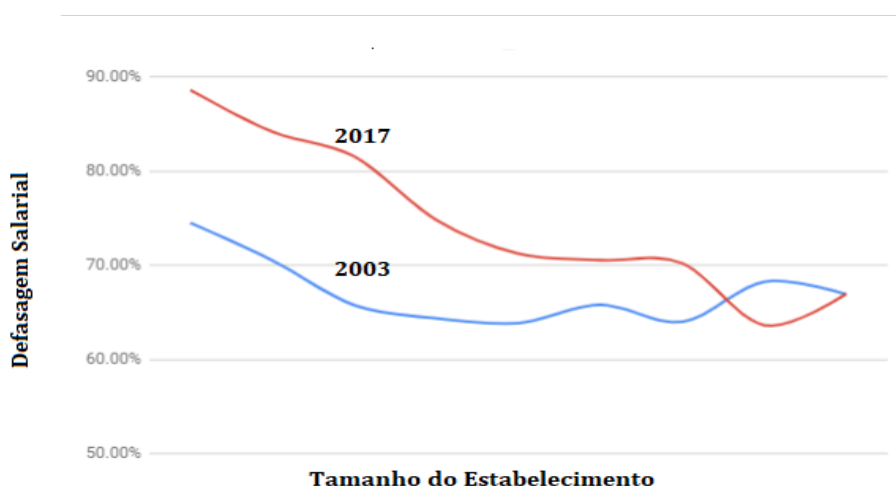


Figura 8. Relação entre a diferença salarial e o tamanho do estabelecimento.

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. Fonte: Dados da pesquisa.

4.5 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, a Figura 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%).

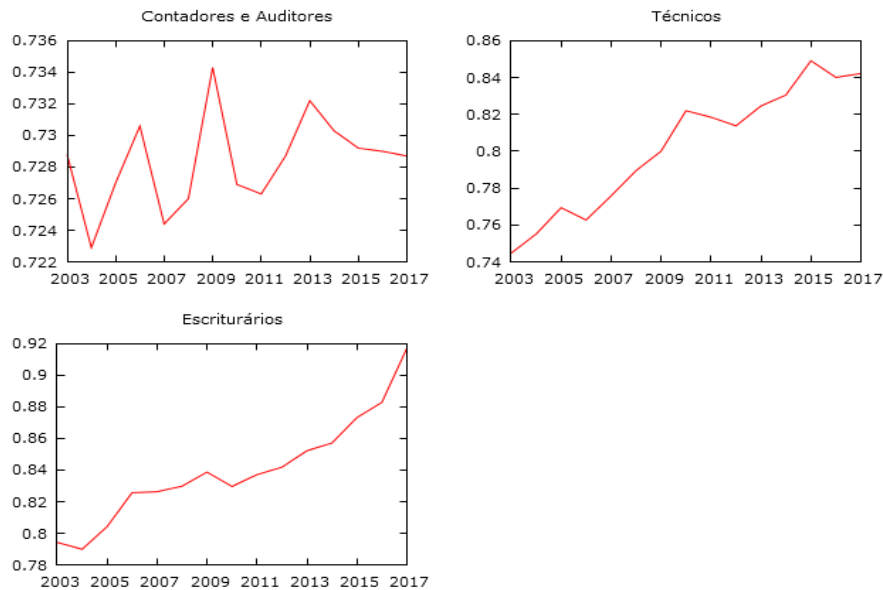


Figura 9. Relação entre diferença salarial e tipo de ocupação - 2003 a 2017.

Fonte: Dados da pesquisa.

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%.

4.6 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 (Figura 10). Mas é importante ressaltar que a evolução deste último foi bem superior ao primeiro: de 60% em 2003 para 72% em 2017 *versus* 82% e 81% no setor público federal.

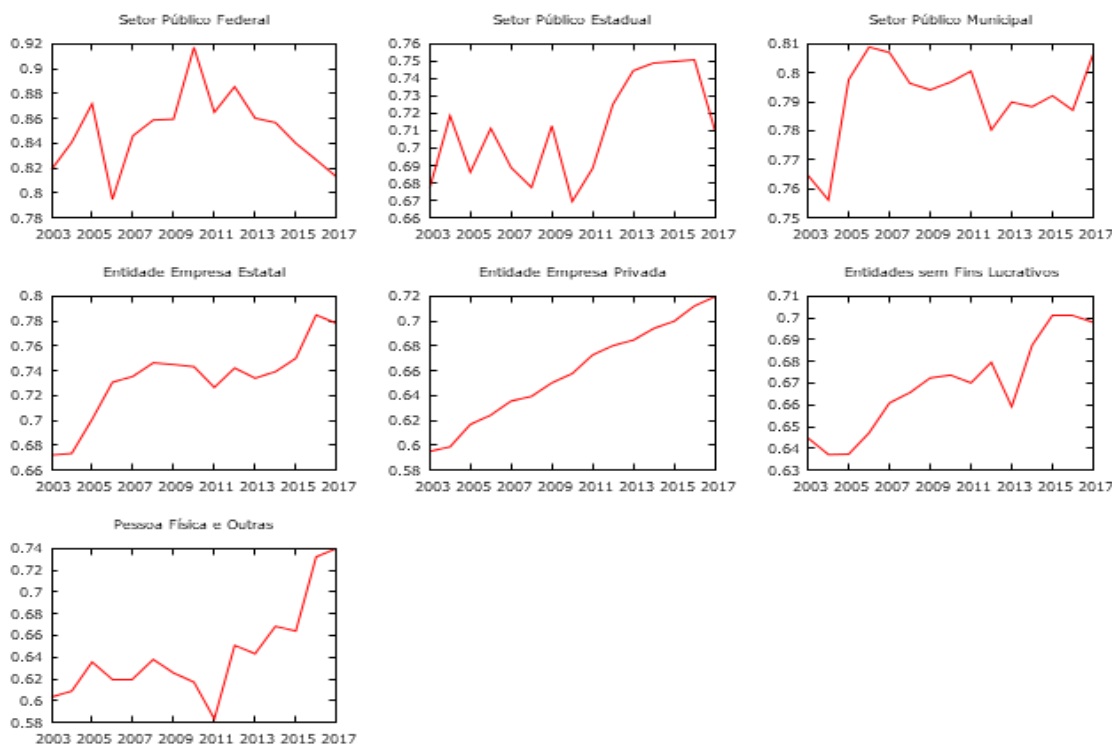


Figura 10. Relação entre diferença salarial e natureza jurídica - 2003 a 2017.

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

4.7 Análise da diferença de gênero por região geográfica

A análise da diferença salarial por região geográfica possui embasamento na teoria da segmentação de mercado, que afirma que o local onde o salário dos trabalhadores é gerado possui forte influência na sua remuneração, ou seja, a região onde este 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.

4.8 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.

Esses resultados vão contra a Teoria do Capital Humano, pois à medida em que trabalhadoras se especializam, a diferença salarial entre gêneros aumenta. Sob essa perspectiva, homens e mulheres que possuem mesmo nível educacional, experiência e treinamento, deveriam possuir equivalência salarial, sendo admitidas eventuais variações em casos de habilidades pessoais individuais.

Por outro lado, 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.

5 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. Para isso, foram considerados sete fatores como possivelmente relacionados com a diferença salarial existente entre homens e mulheres. Os dados foram obtidos mediante informações disponibilizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) através das informações contidas na RAIS, de onde foram coletadas informações sobre o salário das mulheres que atuam no mercado de trabalho contábil formal brasileiro, e este salário comparado com o salário recebido pelos homens do mesmo mercado de trabalho, entre 2003 e 2017.

Além dos montantes recebidos por salários, foram extraídas informações referentes a: Idade (ID); Escolaridade (ESC); Tempo de Serviço (TS); Tamanho do Estabelecimento (TE); Tipo de Ocupação (TO); Natureza Jurídica (NJ); e Região Geográfica (RG). Essas informações compreendem as variáveis utilizadas como explicativas da diferença salarial existente entre os gêneros. Para verificar quais fatores explicam a diferença salarial entre os gêneros no mercado de trabalho contábil brasileiro, foram feitas análises por meio de distribuição de frequência,

estatísticas descritivas e estatísticas inferenciais por meio de testes de diferença de médias e regressões simples por meio de OLS.

Através da análise de relações entre a teoria da discriminação salarial, do capital humano e da segmentação de mercado, procurando verificar a existência de *glass ceiling*, 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 a 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.

O *glass ceiling* pode ser percebido, à medida em que existe diferença salarial entre gêneros, entre indivíduos que possuem igual formação e mesma função.

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. 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.

REFERÊNCIAS

- Appleton, S.; Hoddinott, J. & Krishnan, P. (1999). The gender wage gap in three African Countries. *Economic development and cultural change*. 47(2), 289-312. DOI: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/452402>
- Baptiste, I. (2001). Educating lone wolves: pedagogical implications of human capital theory. *Adult Education Quarterly*, 5(3), 184-201. DOI: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/074171360105100302>
- Bertrand, M. & Hallock, K. F. (2001). The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*. 55, 3-21. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/14>.
- Brighenti, J.; Jacomossi, F. & Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. Enfoque: Reflexão Contábil. UEM-Paraná. 24(2), 102-122. Recuperado de <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807/0>
- Castro, M.R. (2012). Time Demands and Gender Roles: The Case of a Big Four Firm in Mexico. *Gender, Work and Organization*, 19 (5): 532-554. DOI:10.1111/j.1468-0432.2012.00606.x
- Coelho, D. (2006). Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In De Negri, J.A.; De Negri, F.; Coelho, D. (orgs). Tecnologia, Exportação e Emprego. Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA). Recuperado de http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5507
- Cohen, P. N. & Huffman, M. L. (2007). Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, 72 (5), 681-704. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/25472487>

- Cunha, J.V.A.; Cornachione Junior, E.B. & Martins, G.A. (2010). Doutores em ciências contábeis: Análise sob a óptica da teoria do capital humano. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, 14(3), 532-557.
- Decreto n. 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm
- Galete, R. (2010). Discriminação no mercado de trabalho formal: uma análise exploratória por gênero, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2007. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 9(1-2), 135-152. Recuperado de <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/284>
- Karolczac, M.E. & Souza, Y.S. (2017). Recursos humanos para a economia do conhecimento na ótica da teoria do capital humano. *Revista Alcance – Eletrônica*. 24(1), 66-80. Recuperado de <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/issue/view/430/showToc>
- Lima, J.P.R.; Sales, R.G.; Miranda, S.C.D. & Casa Nova, S.P. (2018). Buying respect: *expertise* as a bargaining chip in external audit firms. QRCA Workshop. USP.
- Martins, O. & Monte, P. (2010). Fatores Determinantes da Variação Salarial dos Mestres em Contabilidade. *Pensar Contábil*, 12(49), 13-22.
- Martins, O.; Vasconcelos, A.; Brasil, A.; Leite Filho, P. & Monte, P. (2009). Fatores que influenciam os salários dos contadores à luz das teorias econômicas do emprego: um estudo exploratório na Paraíba e no Rio Grande do Norte. *Revista Brasileira de Contabilidade*, (176), 72-85.
- Mendes, P C. M.; Silva, D. & Rodrigues, F. (2007). A Mulher Contabilista: Participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal. **Anais...** in: Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo - SP, 2007.
- Morrison, A. M. & Glinow, M. A. V. (1990). Women and minorities in management. *American psychologist*, 45(2), 200-208.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-Based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage up. *World Bank Economic Review*. 23(1), 141-161. DOI: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1093/wber/lhn022>
- Petersen, T. & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *The American Journal of Sociology*, 101(2), 329-365. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2782431>.
- Portaria n.397, de 9 de outubro de 2002. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. Recuperado de http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0B39D1C37DB8698344DE88D500EF8E3B.proposicoesWeb2?codteor=382544&filename=LegislacaoCitada+-INC+8189/2006
- Santana Junior, G. M. & Callado, A. L. C. (2017). Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores no nordeste brasileiro. *RMC – Revista Mineira de Contabilidade*. 8(2), 70-82. Recuperado de <http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=674>
- Silva, J.; Dal Magro, C. & Silva, M. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474. DOI: <http://dx.doi.org/10.18593/race.v15i2.9914>

- Souza, F. M.; Voese, S. B. & Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as Contadoras paranaenses estão rompendo o *glass ceiling*? *Advances in Scientific and Applied Accounting*. 8 (2), 244 – 270.
- Steil, A V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32(3), 62-69.
- Zonatto, V.C.S.; Dallabona, L.F.; Moura, G.D.; Domingues, M.J.C.S. & Rausch, R.B. (2013). Evidências da Relação entre Qualificação Docente e Desempenho Acadêmico: uma análise à luz da Teoria do Capital Humano. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 8(1), 6-25. Recuperado de <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrj/article/view/1642>