

Trabalho de Conclusão de Curso (2023)

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL BRASILEIRO

Lucas Henrique Linhares¹, Alexsandro Gonçalves Da Silva Prado²

Resumo: O estudo objetivou analisar se existem evidências de discriminação salarial no ³mercado de trabalho contábil brasileiro, especificamente sob a perspectiva racial. Para tal objetivo, foi utilizado dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no período de 2014 a 2021, compreendendo 6.142.927 trabalhadores. Aplicando o método de Decomposição de Oaxaca - Blinder (1973), foi possível observar que existem indícios de disparidade salarial motivada por características raciais. Além das diferenças salariais explicadas por características individuais observadas, constatou-se ainda uma parcela de diferença salarial que permanece inexplicada, fornecendo indícios da presença do efeito discriminação.

Palavras-chave: discriminação salarial. mercado de trabalho. raça. contabilidade.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil sempre foi um país desigual em todos os aspectos e tal desigualdade perdura até hoje. Segundo o IBGE, o Brasil é o nono país mais desigual do mundo e muito dessa problemática tem origem no regime escravocrata que o país tinha, visto que foi um das nações que mais receberam escravos durante aquele período de acordo com Freyre (1981) e Graham (2002). Além disso, o Brasil foi uma das últimas nações a abolir a escravidão e tais aspectos contribuíram diretamente para o atraso da inserção do negro no mercado de trabalho brasileiro.

O advento da Lei Áurea permitiu que negro fosse liberto de sua escravidão, entretanto, não foram integrados socialmente as novas regras de uma sociedade baseada no trabalho assalariado. Dessa forma, a desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre, os efeitos dessas ações e omissões são sentidos até hoje no mercado de trabalho brasileiro. Existem alguns dispositivos atualmente que foram criados com a finalidade de corrigir essas distorções estabelecidas pelo regime escravista e as suas consequências. O artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além disso, A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XLII, dispõem: - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei”.

A discriminação salarial, um fenômeno que lamentavelmente persiste em diversos mercados de trabalho, pode manifestar-se de forma patente em diversos domínios, abrangendo categorias como gênero, raça, religião, idioma e entre outros fatores passíveis de heterogeneidade. Portanto, ao se analisar a disparidade salarial entre colaboradores que desempenham funções no mesmo segmento produtivo e que detêm idêntica formação e experiência profissional, a detecção de diferenças salariais notáveis pode suscitar preocupações legítimas acerca de possíveis indícios de discriminação salarial.

¹ Bacharelado em Ciências Contábeis.

² Doutor em Economia pela UFPB.

³ Doutor em Economia pela UFPB.

A Contabilidade desempenha uma função de extrema relevância para a sociedade segundo Branco (2006), abrangendo diversos âmbitos, como o social, econômico, trabalhista, previdenciário e tributário, bem como o Financeiro. Seu papel crucial reside na coleta, registro e divulgação de dados financeiros e contábeis das entidades produtivas. Esses dados não apenas são comunicados às autoridades governamentais, mas também estão à disposição da sociedade em geral e de terceiros interessados. Isso cria uma base de informações valiosas que orienta a tomada de decisões em uma variedade de direções, permitindo a utilização eficaz dos recursos disponíveis nas entidades. Ademais, as informações disponibilizadas pelo mercado contábil não se restringem apenas a um público específico, mas se estendem a múltiplas áreas de estudo e atuação. Esses dados fornecem informações valiosas e servem como fonte de pesquisa para uma ampla gama de campos, inclusive além do próprio setor contábil. Dessa forma, a Contabilidade atua como um pilar fundamental na promoção da transparência e no combate a corrupção segundo Mendes (2008), na análise do desempenho empresarial e na facilitação de análises críticas e estudos interdisciplinares que beneficiam tanto as organizações quanto a sociedade em geral.

A literatura contábil é muito ampla, e atualmente vem crescendo o número de estudos acerca da diferença salarial entre raça no mercado contábil, como pode ser visto em Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) e Santana, Vasconcelos e Filho (2021) estudos esses que demonstram a diferença salarial no mercado de trabalho. Dessa maneira, a pesquisa em questão, procurou responder o seguinte questionamento: Há evidências no mercado de trabalho contábil brasileiro de discriminação salarial sob a perspectiva racial? Diante do questionamento, o objetivo desta pesquisa foi analisar se existem evidências de discriminação salarial no mercado de trabalho contábil brasileiro, especificamente sob a perspectiva racial.

A opção por estudar e analisar o mercado de trabalho contábil deu-se por diversos motivos, a responsabilidade social que a contabilidade tem não só para as entidades, mas também para todos os terceiros interessados na informação que a contabilidade disponibiliza, dessa forma, espera-se também que os índices de diferença salarial sigam a mesma métrica da média nacional. Diante disso, o presente estudo tem por objetivo verificar indícios da existência de discriminação salarial entre raças no mercado de trabalho contábil. Assim, esse artigo tem a finalidade de expor a possível existência de discriminação salarial no mercado de trabalho do contábil, sendo possível uma discussão aos órgãos responsáveis por esta classe, tanto o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), quanto os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), além dos Sindicatos da Classe Contábil e buscar entender quais motivos levam essa divergência salarial, além também de buscar ações preventivas e que possam servir para manter a equidade salarial na classe contábil.

O conhecimento aprofundado das diversas forças discriminatórias desempenha um papel fundamental no processo de identificação e compreensão das principais disparidades que influenciam a distribuição de renda em uma determinada população. Essas descobertas podem se revelar como um recurso valioso para orientar os formuladores de políticas públicas no desenvolvimento de estratégias voltadas para a redistribuição de recursos financeiros de forma mais equitativa. Além disso, tais dados podem ser empregados na avaliação rigorosa do impacto dessas medidas redistributivas sobre o bem-estar geral da sociedade, conforme sugerido por Castellano, Manna e Punzo (2016).

Os achados da pesquisa podem subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o setor Contábil, desempenhando um papel fundamental ao fornecer insights e dados concretos para embasar tomadas de decisão nesse campo. Além disso, ela pode servir como uma importante ferramenta para a comunidade contábil em geral, contribuindo para o avanço da compreensão científica da situação atual das disparidades de renda existentes nesse segmento, auxiliando a sociedade a se conscientizar e abordar questões relacionadas à equidade salarial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria da Discriminação e Discriminação Estatística

Para Barros e Mendonça (1996, p. 1) “Existem diversas razões pelas quais a desigualdade de renda necessita ser investigada e monitorada. Em primeiro lugar, ela tem um impacto direto sobre o bem-estar social na medida em que as sociedades têm preferência por equidade”. Dessa forma, é preciso entender as origens dessa desigualdade e o impacto atualmente.

A economia brasileira no período colonial era escravista, para Theodoro (2008, p. 39) “o negro detinha um lugar central no sistema econômico.” Mesmo após a abolição da escravidão no Brasil, os negros sofreram para adentrar no mercado de trabalho, pois segundo Theodoro (2008, p. 48) “a abolição não significou o início da desconstrução dos valores associados às “designações de cor”. Não apenas se observou a continuidade dos fenômenos do preconceito e da discriminação racial, como esses foram fortalecidos com a difusão das teses do chamado “racismo científico”.

Dessa forma, é importante reconhecer que a origem da desigualdade salarial pode ser rastreada até o longo período de regime escravocrata que caracterizou parte da história do país. Os efeitos desse sistema, que perdurou por muitos anos, ainda persistem na sociedade contemporânea, influenciando de maneira significativa a dinâmica salarial e econômica atual.

Discriminação salarial para Crespo e Reis (2004, p.1), “indivíduos com as mesmas características, apenas diferenciados pela raça, deveriam ser remunerados da mesma forma. Assim, a constatação de que isto não ocorre seria uma evidência de que existe discriminação na remuneração. A partir dessa abordagem, computando a diferença entre os retornos para cada raça, temos o chamado termo de discriminação”.

A discriminação no mercado de trabalho com relação aos que compõem este está presente quando os indivíduos detêm aspectos produtivos semelhantes como grau de escolaridade, recebem tratamento diferente por causa de aspectos que não afetam a sua produtividade, sendo assim para Lowell (1995) a “discriminação salarial” pode ser definida como aquela em que trabalhadores com qualificações semelhantes dentro da mesma categoria de emprego recebem salários menores em razão da raça, discriminação salarial significa que os trabalhadores do sexo feminino (negros) recebem salários menores do que sexo masculino (brancos) exercendo a mesma função produtiva.

Dessa forma, a discriminação salarial por raça faz-se presente quando indivíduos com cor de pele diferentes exercem mesma função ou são exigidas as mesmas habilidades produtivas e intelectuais recebem proventos diferentes, não só na forma de rendimentos financeiros, mas também nas condições de trabalho e na cobrança do resultado da função exercida.

Becker (1957) foi quem iniciou as pesquisas e investigações a respeito da economia de discriminação no mercado de trabalho, segundo Becker (1957) se um indivíduo tem preferência por discriminar, ele tem que agir como se estivesse disposto a pagar alguma coisa, ou diretamente ou na forma de uma redução na renda. Nesse sentido, o autor conclui que essa maneira simples de ver o assunto chega à essência do preconceito e da discriminação. Ou seja, discriminação consiste, basicamente, em reduzir lucros, salários ou renda para manter preconceito de algum tipo.

Algumas críticas são feitas ao modelo de Becker por Holzer e Neumark (2000) que argumentam que se os gostos dos empregadores são nepotísticos ao invés de discriminatórios, então a competição entre as firmas não eliminará este tipo de discriminação, embora a competitividade possa reduzir o diferencial de salário produzido por discriminação. A esse respeito, Goldberg (1982) mostra que firmas discriminatórias estão dispostas a receber menor lucro para dar preferência a certos grupos de trabalhadores. De acordo com Yinger (1998), a evidência disponível sobre estereótipos, preconceitos e desigualdades que surgem a partir de discriminação passada, algumas vezes pode dar aos agentes econômicos um incentivo para continuar a discriminar.

Yinger (1998) argumenta que discriminação baseada na regra de lucratividade estaria a um passo de um campo minado, pois ao permitir o estabelecimento dessa regra, estaria eliminando qualquer princípio de igual oportunidade. Primeiro, porque os indivíduos poderiam discriminar até o ponto de aumentar os seus lucros. Em segundo lugar, porque práticas empresariais lucrativas, para as quais não existem substitutos igualmente lucrativos sem

impacto adverso, geralmente satisfaziam a necessidade empresarial. Como discutido anteriormente, incentivos econômicos que conduzem a tratamento desfavorável de certos grupos refletem as disparidades socioeconômicas e atitudes preconceituosas que são o produto de discriminação passada.

Outros modelos de discriminação supõem informações imperfeitas em mercados competitivos, como o de Spence (1973), por exemplo, onde existe a possibilidade de os diferenciais de salários permanecerem dentro de uma estrutura de mercado competitivo. Nesse modelo, incorporam-se as incertezas do empregador sobre os trabalhadores em relação aos salários e à produtividade. O modelo parte do pressuposto de que o empregador sabe que a distribuição de probabilidades da produtividade dos trabalhadores difere dentro de um determinado grupo. Como a verdadeira produtividade de cada trabalhador não é observada e, assim, identificá-la é muito oneroso - não é economicamente possível para o empregador determinar perfeitamente a verdadeira qualidade do candidato - então, o empregador pode utilizar um sinal para identificá-la.

2.2 Discriminação por raça no Brasil

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua em 2022, a população brasileira apresentou a seguinte distribuição em relação à autodeclaração de raça ou cor: Aproximadamente 42,8% dos brasileiros se autodeclararam como brancos. Cerca de 45,3% da população se autodeclarou como pardos. A autodeclaração como pretos foi feita por cerca de 10,6% dos brasileiros. Sendo assim, os não brancos representam a maior parte da população com 55,9%.

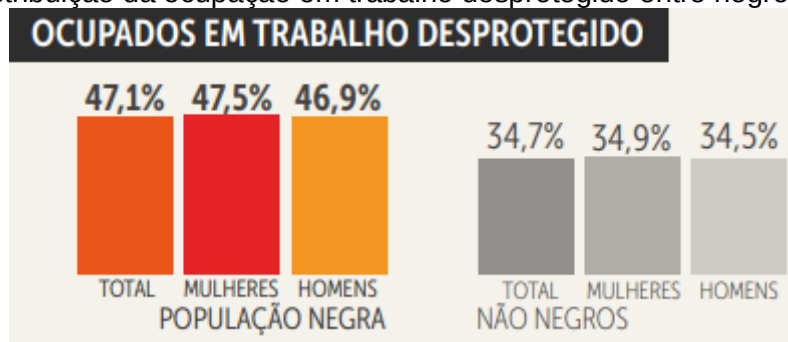
Apesar disso, os números do campo de trabalho não refletem essa superioridade número, visto que a média de desemprego entre pessoas negras em 2021 foi de 11,3% e entre pessoas brancas foi de 7,5%, soma-se a esse fator a questão da hierarquia do cargo, pois no que diz respeito às posições de liderança e gestão, é importante notar que as mulheres negras enfrentam uma representatividade muito baixa nessas funções, com apenas 2,1% ocupando esses cargos. Os homens negros também têm uma participação relativamente baixa, com 2,3% ocupando posições de direção e gerência, dessa forma esses números destacam uma disparidade significativa na representação de mulheres e homens negros em cargos de liderança e gestão.

De acordo com uma pesquisa conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2022, foi constatado que, além das disparidades salariais, as pessoas negras enfrentam um fenômeno conhecido como "afunilamento hierárquico". Esse fenômeno significa que, em maior proporção, as pessoas negras são excluídas de ocupações de trabalho de níveis hierárquicos mais elevados e de empregos com maior proteção no mercado de trabalho. A figura 1 representa a distribuição da população de negros e não negros ocupados em trabalho desprotegido.

Os números mostram uma desigualdade significativa na taxa de ocupação em trabalhos desprotegidos entre pessoas negras e brancas. Tanto mulheres negras quanto homens negros têm taxas mais altas de ocupação em trabalhos desprotegidos em comparação com suas contrapartes brancas.

Dentro dos grupos raciais, as mulheres negras têm a taxa mais alta de ocupação em trabalhos desprotegidos (47,5%), enquanto as mulheres não negras têm uma taxa mais baixa (34,9%). Isso sugere que, além da desigualdade racial, também existe uma disparidade de gênero significativa, homens não negros: Embora a taxa de ocupação em trabalhos desprotegidos para homens brancos (34,5%) seja mais baixa em comparação com homens negros (46,9%), ela ainda é mais alta do que a taxa de mulheres não brancas (34,9%). Isso também indica uma diferença de gênero entre os trabalhadores brancos.

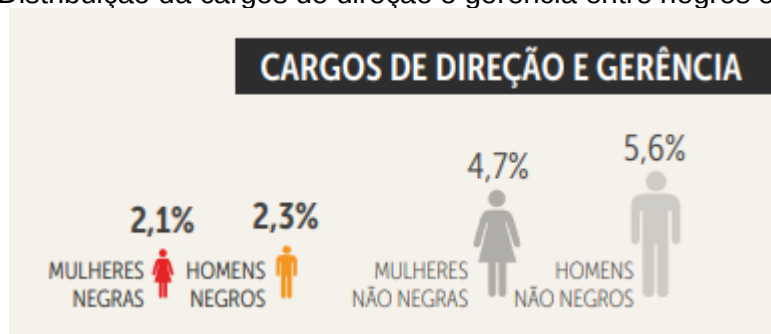
Figura 1 - Distribuição da ocupação em trabalho desprotegido entre negros e não negros



Fonte: DIEESE (2022)

Em ambos os grupos raciais (negros e não negros), a representação de mulheres em cargos de direção e gerência é significativamente menor do que a de homens. As mulheres negras têm a menor representação, com apenas 2,1%, seguidas pelas mulheres não negras com 4,7%. Há uma clara disparidade racial em cargos de direção e gerência. Homens não negros têm a maior representação, com 5,6%, seguidos pelos homens negros com 2,3%. Isso indica que, mesmo dentro do mesmo gênero, as pessoas não negras têm uma representação mais significativa em cargos de liderança do que as pessoas negras.

Figura 2 - Distribuição da cargos de direção e gerência entre negros e não negros

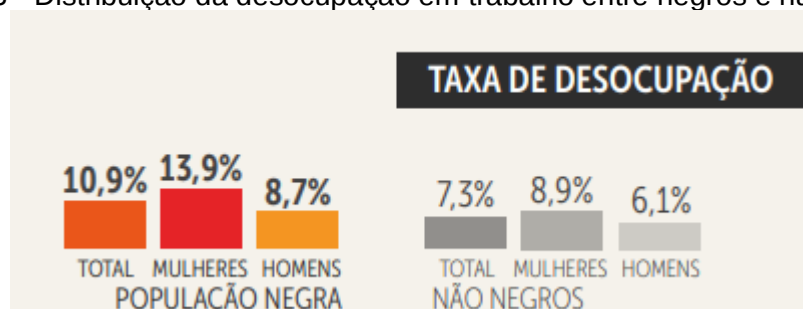


Fonte: DIEESE (2022)

Os dados mostram que, no grupo 1 (negros), a taxa de desocupação é significativamente mais alta do que no grupo 2 (não negros). Isso indica uma desigualdade persistente no mercado de trabalho, com pessoas negras enfrentando uma taxa de desocupação mais alta em relação às não negras.

Dentro do grupo 1 (negros), as mulheres negras têm uma taxa de desocupação mais alta do que os homens negros. Isso sugere que, mesmo dentro do mesmo grupo racial, as mulheres enfrentam desafios adicionais em relação aos homens em termos de desocupação. No grupo 2 (não negros), as mulheres não negras também têm uma taxa de desocupação mais alta do que os homens não negros. Isso indica que, mesmo entre pessoas não negras, as mulheres enfrentam desafios adicionais em relação aos homens em termos de desocupação.

Figura 3 - Distribuição da desocupação em trabalho entre negros e não negros



Fonte: DIEESE (2022)

Os dados mostram uma disparidade significativa nos rendimentos médios entre grupos raciais. Em média, os negros (homens e mulheres) ganham menos do que os não negros. Há também uma diferença de gênero nos rendimentos em ambos os grupos raciais. As mulheres negras têm o rendimento médio mensal mais baixo, enquanto os homens não negros têm o rendimento médio mensal mais alto. A diferença mais significativa é entre homens não negros e mulheres negras. Homens não negros ganham, em média, significativamente mais do que mulheres negras.

Figura 4 - Rendimento médio mensal entre negros e não negros



Fonte: DIEESE (2022)

As figuras comprovam que mesmo a população negra seja maior, ainda enfrenta desafios para ter um posto de trabalho com a devida proteção, além disso, nota-se que o profissional negro tem uma dificuldade em progredir em relação ao profissional não branco, visto que ocupam 2,2% em média ocupam cargos de chefias e gerência.

2.3 Estudos empíricos relacionados

Vários autores analisam as divergências salariais no mercado de trabalho, seja atrelado ao capital humano ou a fatores não produtivos como raça. Desse modo, o Quadro 1 expõe algumas pesquisas acadêmicas relacionadas à discriminação no mercado de trabalho:

Quadro 01 - Estudos anteriores

Autores/Ano	Objetivos	Resultados
Crespo e Reis (2004)	Analisar como os efeitos relacionados às características das coortes de nascimento, ao ciclo de vida e ao período influenciaram a parte do diferencial salarial entre raças devida à discriminação.	Foi identificado que o efeito da coorte é menor para as gerações mais recentes, enquanto o efeito da idade é mais significativo para os indivíduos mais jovens. Em relação ao efeito período, observamos evidências de que períodos de alta inflação estão associados a uma menor contribuição da discriminação para a desigualdade de renda entre raças

Autores/Ano	Objetivos	Resultados
Uhr et al. (2014)	Verificar a existência de discriminação salarial com base no gênero e na raça no mercado de trabalho dos administradores do Brasil.	Neste estudo, foi empregado as metodologias de Oaxaca-Blinder (1973), Heckman (1979) e Oaxaca-Ransom (1994) para analisar os dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios (PNAD) referentes aos anos de 2002 a 2012. Foi observado revelam que há evidências de discriminação salarial, tanto com base no gênero quanto na raça, no mercado de trabalho dos administradores do Brasil.
Brighenti, Jacomossi e Silva (2015)	Investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina.	Os resultados indicaram que, apesar de possuírem uma média de escolaridade equivalente à dos homens, as mulheres recebem uma remuneração média inferior. Essa observação sugere a presença de indícios de desigualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho na área contábil em Santa Catarina.
Mattei e Baço (2017)	Explicar as diferenças salariais de gênero existentes no mercado de trabalho do estado de Santa Catarina, nos anos 2000, 2007 e 2014, com base nas teorias que buscam explicar as desigualdades salariais.	Foram formuladas equações Mincerianas para determinação dos salários, e decompostas as diferenças salariais pela decomposição de Oaxaca-Blinder. A decomposição apontou o impacto nas diferenças salariais atribuídas ao capital humano e à segmentação. Em 2000, as diferenças salariais entre homens e mulheres estavam em torno de 26%, em 2007 passam a representar, aproximadamente, 26,79%, e em 2014 caem para cerca de 24%. Afirmando que no período analisado, houve redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Afirmou-se que houve redução da discriminação salarial contra a mulher no período analisado.
Santana Júnior e Callado (2017)	Realizar uma análise da disparidade salarial entre homens e mulheres no setor de contabilidade, na Região Nordeste do Brasil.	Através da análise da decomposição Oaxaca-Blinder, foi identificado que, entre indivíduos com habilidades produtivas idênticas, ocorreu uma disparidade salarial de 14,49%. Destes, 15% da diferença foi explicada pelas variáveis consideradas, enquanto os restantes 85% foram atribuídos à discriminação."
Mariano, Costa, Guimarães e Sousa (2018)	Analisar as disparidades de renda entre gêneros e raças em áreas metropolitanas (RMs) e no Distrito Federal, levando em conta diversas categorias ocupacionais."	Constatou-se que as mulheres, assim como os indivíduos não brancos, enfrentam remunerações menos favoráveis. Quando observamos as ocupações de forma mais detalhada e segmentada por regiões metropolitanas (RMs), os profissionais das áreas de ciências e artes apresentam as maiores disparidades salariais entre gêneros. Em relação à raça, as maiores diferenças salariais são identificadas no grupo de dirigentes e profissionais das áreas de ciências e artes.
Frio e Cechin (2019)	Investigar a presença de discriminação salarial com base no gênero e na raça entre os profissionais de engenharia no Brasil.	Notou-se a presença contínua de discriminação salarial tanto de gênero quanto de raça ao longo de toda a distribuição salarial entre grupos raciais. Contudo, em relação ao gênero, a discriminação persiste até a faixa intermediária da distribuição salarial. Esta constatação, juntamente com a natureza heterogênea dos salários dos engenheiros,
Santana, Vasconcelos e Filho (2021)	Identificar a discriminação salarial por sexo e raça, para trabalhadores, nos cargos gerenciais, no mercado de trabalho do Nordeste brasileiro	Verificou-se, que os homens brancos nas empresas nordestinas recebem, cerca de 21,85% a mais do que as mulheres, e 19,17% a mais do que os não brancos, além de que foi possível constatar que devido as mulheres não brancas participarem dos dois grupos discriminados, sofrem uma redução salarial maior do que as mulheres brancas e os homens não brancos.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Conforme analisado nas pesquisas anteriores, mostra-se evidências de disparidade salarial entre segmentos, áreas e profissões, sendo assim, sentiu-se a necessidade de analisar a existência da discriminação no setor contábil que contemple o maior percentual de profissionais registrado pelo território brasileiro.

3 METODOLOGIA

O presente artigo possui aspectos de natureza com objetivos de pesquisa descritiva com abordagem quantitativa e procedimentos de levantamentos de características de grupo. Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseada no teste de uma teoria é composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não.

Para atender aos objetivos deste estudo, foram utilizados dados coletados na base de microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). A RAIS é uma base de dados do governo federal que funciona como um sistema de controle do mercado de trabalho. Anualmente, todas as entidades privadas são obrigadas a enviar informações detalhadas sobre seus colaboradores. Esses dados incluem informações como região geográfica, ocupações, tamanho da força de trabalho, gênero, faixa etária, níveis de instrução e rendimento médio dos trabalhadores. A RAIS desempenha um papel fundamental na geração de dados estatísticos que permitem a realização de diagnósticos abrangentes sobre o mercado de trabalho.

Realizou-se uma avaliação dos profissionais atuantes na contabilidade, com registro de contrato de trabalho, de acordo com Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), foram avaliados os seguintes profissionais relacionados a contabilidade, 234815 Professor Contabilidade - 234815, Auditor - 252205, Contador - 252210, Perito Contábil - 252215, Técnico de Contabilidade - 351110 e Auxiliar de Contabilidade - 413110, sendo assim todos esses profissionais foram inseridos na amostra selecionada em todo território brasileiro entre 2007 e 2021, dessa forma, quatorze anos, o período escolhido visa assegurar a inclusão da maior quantidade possível de dados disponíveis para coletar e validar. Portanto, a amostra abrangeu com um total de 6.142.927 profissionais da área contábil em registro de carteira de trabalho.

Além disso, os dados levantados pelo artigo foram analisados pelo método de decomposição Oaxaca e Blinder, visto que é a metodologia mais utilizada e adequada para fazer o levantamento das pesquisas sobre a existência de diferenciação salarial no mercado de trabalho.

A existência de diferenças salariais no mercado de trabalho, seja de qualquer segmento, podem ser explicadas por diversas razões. Dessa forma, a metodologia de Oaxaca e Blinder é utilizada para verificar as diferenças de remuneração entre dois grupos. Essa abordagem divide essa diferença em duas partes. Uma delas representa a fração da diferença que pode ser explicada pelas características de produtividade, que são variáveis utilizadas para demonstrar porque ocorrem discrepâncias na remuneração, como, por exemplo, o nível de educação ou a presença de discriminação.

A outra parte da diferença na remuneração não pode ser explicada pelas características de produtividade e, portanto, não tem uma justificativa direta. Essa parte não explicada pode ser utilizada como um parâmetro para identificar e avaliar a discriminação que pode estar ocorrendo entre os dois grupos analisados. Além disso, essa parcela não explicada também está relacionada às diferenças em outros fatores que não foram considerados na estimação das variáveis de produtividade. Para calcular a diferença salarial pela metodologia Oaxaca Blinder é determinada pela equação salarial para os grupos analisados e são expressos da seguinte maneira:

$$W = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon \quad (1)$$

Onde W , α , β , ε e u são o rendimento, interceptos das regressões, conjunto de variáveis explicativas e o termo de erro aleatório, respectivamente.

Para calcular a discrepância salarial usando a abordagem de decomposição de Oaxaca, é necessário estimar equações salariais distintas para cada um dos grupos sob análise.

$$W_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$W_2 = \alpha_2 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_2 \quad (3)$$

A equação de diferença salarial é expressa da seguinte forma:

$$\Delta W = W_1 - W_2 \quad (4)$$

Sendo W_1 e W_2 representam as médias salariais para pessoas brancas e pessoas não brancas, respectivamente. Decompondo o diferencial (decomposição Twofold, ou em dois termos), obtém-se a seguinte equação:

$$\Delta W_{exp} = (X_1 - X_2) \cdot \beta_2 + X_2 \cdot (\beta_1 - \beta_2) \quad (5)$$

A parte não explicada da diferença salarial é geralmente interpretada como discriminação ou fatores não observáveis. Pode ser calculada como:

$$\Delta W_{naoexp} = \Delta W - \Delta W_{exp} \quad (6)$$

3.1 Variáveis

No contexto desta pesquisa, a variável dependente "Log remuneração" se refere à "remuneração média nominal" que foi transformada em logaritmo, conforme é comum na literatura econômica para análises de rendimentos. Para calcular o diferencial de rendimentos entre pessoas brancas e pessoas não brancas de forma padronizada, é utilizado o conceito de salário por hora, que é obtido dividindo o salário mensal pela jornada de trabalho mensal.

Diversas variáveis independentes foram consideradas nesta pesquisa, incluindo variáveis *dummy* para identificar características relacionadas a gênero, raça, escolaridade e segmentação do mercado de trabalho. Quanto à composição, os 25 subsetores das subindústrias da RAIS do IBGE foram agrupados em quatro grandes setores: Agronegócio, Serviços, Indústria, Comércio, Construção Civil

Os valores de remuneração média nominal ou em salários-mínimos, no período vigente do ano-base da força de trabalho empregada, foram extraídos da RAIS. Vale ressaltar que, para fins estatísticos, as remunerações referentes ao 13º salário não foram consideradas.

Além disso, foram criadas variáveis adicionais, como "Idade2", que representa a idade ao quadrado, sendo usada para capturar a possibilidade de queda de renda à medida que a idade do indivíduo aumenta, devido à diminuição da produtividade no trabalho.

Outra variável de interesse é o tempo de emprego, que representa o número total de meses acumulados de emprego. A variável "tempoemprego2" é calculada como o tempo de emprego ao quadrado.

Quadro 2 - Variáveis Selecionadas para estudo

Variável	Descrição	Descrição
Dependente	(Log rem)	Logaritmo Remuneração (em reais)
Independentes	Idade	A idade dos indivíduos em anos.

	Idade2	A idade dos indivíduos ao quadrado
	Ensino Superior	Tem ensino superior 1, 0 caso contrário.
	Pós-graduação	Tem pós-graduação 1, 0 caso contrário.
	Agronegócio	Atua no agronegócio 1, 0 caso contrário.
	Comércio	Atua no comércio 1, 0 caso contrário.
	Construção Civil	Atua na construção civil 1, 0 caso contrário.
	Industria	Atua na indústria 1, 0 caso contrário.
	Serviços	Atua em serviços 1, 0 caso contrário.
	Tempo Emprego	Tempo de serviço em meses.
	Tempo Emprego2	Tempo de serviço em meses ao quadrado

Fonte: Elaboração Própria (2023).

3.2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na tabela 1 observa-se a estatística das variáveis utilizadas na pesquisa. Constatase que os profissionais ligados a Contabilidade ganham em média R\$ 2.054 reais, a sua maioria do sexo feminino (59%), brancos (60%) com idade de 32 anos, com grau de instrução ensino superior e 55 meses de tempo de trabalho. Entre os setores de atuação percebe-se que a maioria dos profissionais estão alocados no setor de serviços (35%), comércio (8%) e indústria (4%).

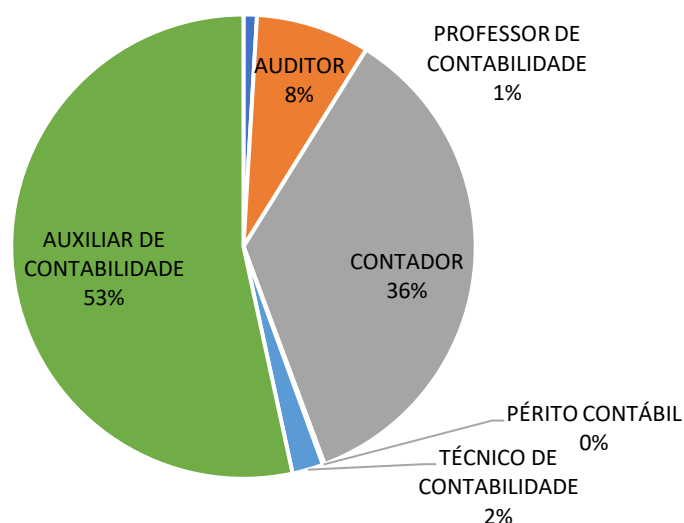
Tabela 1 - Estatística Descritiva

Variáveis	Mínimo	Mediana	Média	Máximo	Des. Pad.
Log remuneração	4,69	7,63	7,75	11,97	0,85
Remuneração média	108,87	2054,25	3532,36	158033,15	4510,67
Homem	0,00	0,00	0,41	1,00	0,49
Mulher	0,00	1,00	0,59	1,00	0,49
Não branco	0,00	0,00	0,27	1,00	0,44
Branco	0,00	1,00	0,60	1,00	0,49
Idade	18,00	32,00	34,53	60,00	10,51
Idade2	324,00	1024,00	1303,04	10201,00	829,98
Ensino superior	0,00	1,00	0,68	1,00	0,46
Pós-graduação	0,00	0,00	0,01	1,00	0,10
Agronegócio	0,00	0,00	0,01	1,00	0,08
Comércio	0,00	0,00	0,08	1,00	0,27
Construção civil	0,00	0,00	0,01	1,00	0,10
Indústria	0,00	0,00	0,04	1,00	0,20
Serviços	0,00	0,00	0,35	1,00	0,48
Tempo emprego	0,00	26,70	54,72	599,90	75,33
Tempo emprego2	0,00	712,89	8668,00	359880,01	25380,84

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2014 a 2021).

De acordo com o Gráfico 1, o mercado contábil é notavelmente diversificado, abrangendo uma ampla gama de profissionais. Os auxiliares da contabilidade lideram a composição do mercado de trabalho contábil, com um número substancial de 3.279.808 auxiliares de contabilidade, esta é a categoria mais numerosa. Logo em seguida a ocupação dos contadores 2.177.566, a categoria dos peritos contábeis com 7.578 peritos contábeis constitui cerca de 0,21% do total de profissionais contábeis nesse período.

Gráfico1 - Disposição do Mercado de Trabalho Contábil, 2014 a 2021



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2014 a 2021)

A Tabela 1 apresenta os resultados encontrados pela decomposição de Oaxaca-Blinder para trabalhadores ligados a Contabilidade brancos e não-brancos.

Tabela 1 - Decomposição de Oaxaca-Blinder (não brancos x brancos)

	Log remuneração	Coefficientes	Erros-padrão	P-valor
Geral	Grupo 1 (não branco)	7,740	0,001	0,000
	Grupo 2 (branco)	7,745	0,000	0,000
	Diferença	-0,005	0,001	0,000
	Explicada	0,022	0,000	0,000
	Não explicada	-0,027	0,001	0,000
Explicada	Idade	0,041	0,001	0,000
	Idade2	-0,034	0,000	0,000
	Ensino superior	-0,020	0,000	0,000
	Pós-graduação	0,001	0,000	0,000
	Comércio	0,003	0,000	0,000
	Construção civil	0,001	0,000	0,000
	Indústria	-0,004	0,000	0,000
	Serviços	0,026	0,000	0,000
	Tempo emprego	0,020	0,000	0,000
	Tempo emprego2	-0,012	0,000	0,000
Não explicada	Idade	-0,670	0,012	0,000
	Idade2	0,334	0,006	0,000
	Ensino superior	0,009	0,001	0,000
	Pós-graduação	0,002	0,000	0,000
	Comércio	-0,003	0,000	0,000
	Construção civil	-0,001	0,000	0,000
	Indústria	-0,002	0,000	0,000
	Serviços	0,015	0,000	0,000
	Tempo emprego	0,079	0,001	0,000
	Tempo emprego2	-0,012	0,001	0,000
	Constante	0,221	0,006	0,000

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (2014 a 2021).

Nota 1: Foram usadas as seguintes categorias como referência: Homem, Branco, Agronegócio.

A parte explicada (0,022) representa a contribuição das variáveis explicativas na diferença salarial, enquanto a não explicada (-0,027) indica a parte da diferença salarial não explicada pelas variáveis incluídas.

A análise da parte não explicada revela uma discrepância entre a remuneração observada (log remuneração) e a parte explicada pelas variáveis selecionadas. Ao analisar a parte não explicada da diferença salarial (-0,027), percebe-se que há uma porção significativa da diferença salarial que não pode ser explicada pelas variáveis incluídas no modelo, o que sugere a presença de possíveis fatores de discriminação não considerados no estudo, como preconceito racial, viés de contratação ou outras formas de desigualdade no tratamento dos trabalhadores com base na raça.

A diferença salarial entre o grupo não branco e branco é de -0,005, indicando que os indivíduos não brancos ganham menos do que os brancos, controlando outras variáveis que representam as características observáveis.

A Idade (idade) homens brancos, um aumento de um ano na idade está associado a um aumento de aproximadamente 4,1% na diferença salarial explicada, quando outras variáveis são mantidas constantes. Com relação a educação, ter ensino superior está associado a uma redução de aproximadamente de 2%, enquanto os trabalhadores com pós-graduação, observa-se um aumento de aproximadamente 0,1% na diferença salarial explicada.

Analisando os subsetores IBGE verifica-se que atuação nos setores de Serviços (2,6%), Comércio (0,3%) e Construção Civil (0,1%) estão associados a aumentos na diferença salarial explicada. Enquanto atuar no setor da indústria está associado a uma redução de -0,4% diferença salarial explicada.

Já a variável Tempo emprego contribui positivamente em 2% para a diferença salarial explicada entre os grupos étnicos. Isso indica que o tempo de emprego está associado a um aumento nas diferenças salariais entre os grupos étnicos. Percebe-se ainda, analisando Tempo emprego2, que conforme aumenta o tempo de emprego, ocorre uma redução de 1,2% nas diferenças salariais.

Com relação a Idade2 O coeficiente negativo de -0,034 indica que, à medida que a idade dos trabalhadores aumenta e é elevada ao quadrado (Idade2), a diferença na log remuneração entre brancos e não-brancos diminui. Isso significa que, à medida que os trabalhadores envelhecem, a disparidade salarial entre os grupos tende a se reduzir, uma interpretação possível desse efeito é que à medida que os trabalhadores envelhecem, eles podem adquirir mais experiência, habilidades e qualificações ao longo do tempo, o que pode contribuir para uma redução nas disparidades salariais. Além disso, a diminuição da disparidade pode indicar uma maior igualdade de oportunidades à medida que as pessoas ganham experiência no mercado de trabalho.

No que diz respeito a Tempo emprego2 O coeficiente negativo de -0,012 indica que, à medida que o tempo de emprego dos trabalhadores aumenta e é elevado ao quadrado (Tempo emprego2), a diferença na log remuneração entre brancos e não-brancos também diminui. Isso sugere que, à medida que os trabalhadores ganham experiência ao longo do tempo em seus empregos, a disparidade salarial entre os grupos tende a diminuir. A interpretação desse efeito pode ser que à medida que os trabalhadores permanecem mais tempo em seus empregos, eles podem ganhar reconhecimento, promoções, gratificações e aumentos salariais, o que contribui para uma redução nas disparidades salariais. Além disso, a redução da diferença pode estar associada a uma menor discriminação à medida que os trabalhadores continuam em seus empregos e demonstram seu valor.

Dessa forma, os coeficientes negativos nas variáveis ao quadrado indicam que o aumento da idade ao quadrado e do tempo de emprego ao quadrado está relacionado a uma redução nas diferenças salariais entre trabalhadores brancos e não-brancos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo analisar de forma abrangente as evidências de discriminação salarial no mercado de trabalho contábil brasileiro, situado em um dos países que apresentam maior desigualdade salarial em todo o mundo, dando enfoque na perspectiva racial.

A análise da diferença salarial entre raças no mercado de trabalho contábil revela discrepância salarial, sugerindo a presença de possíveis fatores de discriminação não considerados como preconceito racial ou viés de contratação. Essa diferença de remuneração é perceptível em muitos âmbitos, como bem citada em Santana, Vasconcelos, Lopes, Filho (2021). Os não brancos apresentam menores remunerações em comparação aos brancos e mesmo com a existência de algumas políticas com o intuito de modificar esse cenário, ele ainda persiste em nossa realidade, fato perceptível e comprovado em Sampaio (2022).

A diferença salarial entre raças não pode ser atribuída apenas a diferenças nas variáveis explicativas incluídas no modelo, como idade, nível de educação, setor de atuação e tempo de emprego. Mesmo após controlar esses fatores, ainda há indícios de diferença salarial, que permanece sem motivos concretos, indicando a presença de possíveis preconceitos ou discriminação racial no mercado de trabalho contábil. Entender os fatores determinantes para isso, é de suma importância para compreender e atuar em cima de tal causa, como falado em Vogt, Silva e Schmitz (2020).

Nesse sentido, os Conselhos regionais de contabilidade podem desempenhar um papel ativo na fiscalização e regulamentação das práticas de remuneração no setor contábil. Eles podem monitorar e garantir que as empresas e organizações contábeis estejam aderindo às normas éticas e profissionais em relação à igualdade salarial, além disso, a criação de comissões e grupos de Trabalho: O CFC, os CRCs e os Sindicatos podem criar comissões e grupos de trabalho específicos dedicados a questões de igualdade salarial e diversidade na profissão contábil. Dessa forma esses órgãos podem desempenhar um papel proativo na defesa dos direitos e na promoção de práticas justas e éticas no setor, contribuindo assim para um ambiente mais equitativo e inclusivo para os profissionais da contabilidade.

Portanto, torna-se evidente que a discriminação racial é uma realidade preocupante no mercado de trabalho contábil brasileiro. Essa disparidade salarial entre raças não pode ser justificada por diferenças nas qualificações ou experiências, o que sugere a necessidade de criação, amplificação e enfoque em ações que possam promover a igualdade de oportunidades e eliminar preconceitos e práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, bem como ainda, a fiscalização da aplicação e andamento dessas políticas. A promoção da diversidade e da inclusão, juntamente com políticas e medidas eficazes de combate à discriminação, deve ser uma prioridade para garantir um mercado de trabalho mais justo e equitativo para todos. No que diz respeito a sugestões para pesquisas futuras, identificar o cenário na região do Rio Grande do Norte e no Município de Mossoró, dessa forma, as ações corretivas e subsídios de informações para os respectivos órgãos tornariam mais assertivos

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.
- ANJOS, Ludmilla Gomes da Silva dos *et al.* Desigualdade Racial no Mercado Contábil: uma análise sob a perspectiva de mulheres negras no rio de janeiro. In: XV CONGRESSO ANPCONT, 15., 2021, Evento Virtual. **Anais [...]**. Rj/Ba: Anpcont, 2017. p. 1-20.
- BECKER, G. (1957). **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press.
- BRANCO, Manuel Castelo. Uma abordagem institucionalista da contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 17, p. 104-112, 2006.
- BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Felipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, 2015, 34.2: 109-122.
- CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Phillippe G. P. G.. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, [S.L.], v. 58, n. 2, p. 185-210, jun. 2004. FapUNIFESP (SciELO).

COSTA, Clezia Virginia da. **DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL BRASILEIRO**. 2020. 21 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2020.

CRESPO, Anna Risi Vianna,; REIS, Maurício Cortez. Decomposição do componente de discriminação na desigualdade de rendimentos entre raças nos efeitos idade, período e coorte. **Encontro da ANPEC**. Natal: ANPEC, 2004.

DE OLIVEIRA, Samuel Durso; NASCIMENTO, Eduardo Mendes; DA CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho contábil: análise histórica de 2007 a 2015 por regiões brasileiras. In: **International Conference in Accounting**. Universidade Federal de Minas Gerais, 2016.

DIEESE (São Paulo). **A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho**: boletim especial 20 de novembro dia da consciência negra. Boletim Especial 20 de novembro Dia da Consciência Negra. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1981.

FRIIO, Gustavo Saraiva; CECHIN, Luis Antonio Winck. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros do Brasil. **R. Bras. Eco. de Emp.**, Rio Grande do Sul, v. 19, n. 1, p. 61-78, 2019.

GRAHAM, Richard. Nos tumbeiros mais uma vez? O comércio interprovincial de escravos no Brasil. **Afro-Ásia**, n. 27, p. 121-160, 2002.

GRANDCHAMP, Leonardo. **Veja como era a disparidade salarial entre Homens e mulheres em 2021**. 2023. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/veja-como-era-a-disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres-em-2021/>. Acesso em: 26 ago. 2023.

HOLZER, H. & NEUMARK, D. (2000). Assessing affirmative action. **Journal of Economic Literature**, XXXVIII:483568.

LOWELL, PEGGY A. RACE, **Gender and Development in Brazil**. Latin American Research.

MARIANO, Francisca Zilania; COSTA, Edward Martins; GUIMARÃES, Daniel Barboza; SOUSA, Daniel Tomaz de. Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise através do pareamento de fôpo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, [S.L.], v. 48, n. 1, p. 137-173, mar. 2018. FapUNIFESP (SciELO).

MATTEI, Taise Fátima; BAÇO, Fernanda Mendes Bezerra. Análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de Santa Catarina. **DRd-Desenvolvimento Regional em debate**, 2017, 7.2: 96-117.

MENDES, Roselaine da Cruz; OLEIRO, Walter Nunes; QUINTANA, Alexandre Costa. A contribuição da contabilidade e auditoria governamental para uma melhor transparência na gestão pública em busca do combate contra a corrupção no Brasil. 2008.

SAMPAIO, Caroline de Oliveira. **A DESIGUALDADE SALARIAL NO RECORTE DE GÊNERO E RAÇA**: um estudo comparativo. 2022. 34 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Centro Universitário Ibm, Rio de Janeiro, 2022.

SANTANA JUNIOR, Gilvan Medeiros de; CALLADO, Aldo Leonardo Cunha. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. **Revista Mineira de Contabilidade**, Minas Gerais, v. 18, n. 2, p. 70-82, maio 2017.

SANTANA, Maria Karoline Fonseca; VASCONCELOS, Adriana Fernandes de; LOPES FILHO, Leonardo Luiz. **DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR SEXO E RAÇA NOS CARGOS GERENCIAIS DO MERCADO DE TRABALHO DO NORDESTE BRASILEIRO**. 2021. 17 f.

TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

SILVA, Marcia Zanievicz; AMES, Alice Carolina; GIORDANI, Mikaéli da Silva. Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: análise na profissão de controller. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, [S.L.], v. 19, p. 1-18, 22 abr. 2020. Revista Catarinense da Ciencia Contabil.

SPENCE, M. Job market signalling. **Quarterly Journal of Economics**, v. 87, n. 3, 1973.

SPLITTER, SHELSYA EMMANOELE; SILVA, M. Z.; BARBOSA, EDMERY TAVARES. Desigualdade salarial na profissão contábil em decorrência do gênero: um estudo à luz da violência simbólica de Bourdieu. In: **XIV Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade**, São Paulo, SP. <http://www.congressousp.fipecafi.org/anais/AnaisCongresso2017/ArtigosDownload/394>. 2017.

UHR, Daniel de Abreu Pereira, et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, 2014, 13.2: 194-213.

VOGT, Mara; BARBOSA, Edmery Tavares; SILVA, Marcia Zanievicz da; SCHMITZ, Arno Paulo. Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 18, n. 2, p. 336-352, jun. 2020. FapUNIFESP (SciELO).

YINGER, John. Evidence on Discrimination in Consumer Markets. **Journal of Economic Perspectives**, 12 (2): 23-40, 1998.