

Trabalho de Conclusão de Curso (2025)

DESIGUALDADES RACIAIS: UMA ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

Sanara Nadja Rodrigues Costa¹, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado²

Resumo

A pesquisa de natureza descritiva e quantitativa, utilizando microdados do CAGED e métodos estatísticos como modelos Probit e Logit, buscou investigar como as desigualdades raciais afetam a empregabilidade no mercado de trabalho contábil no Brasil, considerando variáveis como raça/cor, idade, gênero, qualificação e localização. Os principais achados revelam que profissionais negros e indígenas possuem menor probabilidade de inserção no mercado contábil em comparação com brancos, que apresentam vantagens significativas, haja vista que, apesar de a pós-graduação aumentar a empregabilidade, ela não elimina as desigualdades raciais. Observou-se também que o Sudeste concentra mais oportunidades, enquanto o Norte e o Centro-Oeste absorvem menos profissionais. Setores como serviços têm maior absorção de contadores, enquanto áreas como construção civil possuem baixa representatividade. Além disso, profissionais negros frequentemente aceitam salários iniciais mais baixos, indicando precarização das condições de trabalho.

Palavras- chaves: Desigualdade social, Empregabilidade no mercado de trabalho contábil, Discriminação racial.

1 INTRODUÇÃO

A questão das desigualdades raciais no mercado de trabalho é uma problemática persistente, que denota disparidades estruturais em sociedades ao redor do mundo. No Brasil, mesmo com todos os avanços até aqui, ainda existem significativas desigualdades raciais que impactam não só a sociedade em geral, mas também, o mercado de trabalho. A desigualdade, em suas distintas dimensões, é um dos principais problemas sociais enfrentados no Brasil e em outras partes do mundo (Tavares; Costa; Almeida, 2023). Dentro das várias desigualdades, pode-se destacar a questão racial dentro do mercado de trabalho, pois essa realidade é evidente em setores que exigem alta qualificação profissional, como o mercado de trabalho contábil. Nesse sentido, o estudo das desigualdades raciais na empregabilidade torna-se imprescindível para compreender as dinâmicas que continuam a marginalizar determinados grupos raciais, limitando suas oportunidades de ascensão social e econômica.

A diversidade racial no mercado de trabalho é frequentemente vista como um indicador de equidade e inclusão social. No entanto, as disparidades raciais continuam a restringir o acesso de grupos historicamente excluídos, como negros e pardos, a posições de destaque e liderança. Mesmo em um setor essencial como o contábil, em que a competência técnica é altamente valorizada, as desigualdades raciais são evidentes. As barreiras enfrentadas por profissionais negros, desde a formação acadêmica, até a entrada e progressão no mercado

¹ Bacharelada em Ciências Contábeis.

² Doutor em Economia UFPB.

de trabalho, revelam um cenário de exclusão que é, muitas vezes, velado por um discurso meritocrático que desconsidera as desigualdades de ponto de partida (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Ao longo dos últimos anos, o Brasil adotou diversas políticas de inclusão racial, tais como cotas raciais no ensino superior e incentivos para a contratação de profissionais de grupos minoritários. Contudo, esses esforços, embora necessários e importantes, ainda são insuficientes para eliminar as barreiras profundamente enraizadas que dificultam a igualdade de oportunidades. No mercado contábil, essas políticas precisam ser acompanhadas por práticas corporativas que promovam a verdadeira inclusão, desde o recrutamento até a gestão de talentos, garantindo que a diversidade racial se traduza em uma participação efetiva e equitativa (Madeira; Gomes, 2018). Inclusive, a compreensão das desigualdades raciais no mercado de trabalho contábil exige uma análise que vá além das estatísticas descritivas, incorporando uma perspectiva crítica sobre como o racismo estrutural influencia às oportunidades de emprego.

Nessa perspectiva, a pesquisa tem como o objetivo investigar como as desigualdades raciais afetam a empregabilidade no mercado de trabalho contábil no Brasil, por meio da análise de dados do CAGED, visando compreender as barreiras enfrentadas por grupos raciais marginalizados e propor soluções para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Ainda como questão principal, busca-se identificar as disparidades de empregabilidade entre diferentes grupos raciais no mercado de trabalho contábil, utilizando a análise estatística dos dados da CAGED para descrever o impacto das desigualdades raciais nas trajetórias de carreira e nos rendimentos dos profissionais contábeis negros em comparação com outros grupos raciais; e evidenciar recomendações para políticas públicas e práticas empresariais que possam reduzir as desigualdades raciais e promover a inclusão no mercado contábil brasileiro.

A literatura acadêmica já documentou extensivamente as disparidades raciais em diversos setores do mercado de trabalho brasileiro. Alves (2022) discute como o racismo estrutural organiza a divisão racial do trabalho, enquanto Carvalho e Abreu (2021) analisam as assimetrias entre raça, classe e gênero no contexto das políticas públicas. Já Madeira e Gomes (2018) destacam a persistência das desigualdades raciais e as resistências negras no Brasil contemporâneo, evidenciando como essas dinâmicas se perpetuam. Apesar desses avanços, há uma lacuna de estudos focados especificamente no setor contábil. Este é um campo que, embora técnico e aparentemente neutro, não está imune às dinâmicas sociais mais amplas de discriminação racial, como demonstrado por Nunes e Santos (2016) em relação às disparidades no topo das hierarquias profissionais. A análise das desigualdades raciais no mercado contábil, com base em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), pode oferecer *insights* valiosos para compreender como essas dinâmicas operam, e propor estratégias para mitigá-las.

A temática das desigualdades raciais no mercado de trabalho contábil é importante e se justifica pela necessidade urgente de compreender e abordar as barreiras que limitam a plena participação de grupos raciais historicamente marginalizados em um setor vital para a economia. O mercado contábil, sendo um campo que demanda alta qualificação e dispõe de um papel crucial na gestão financeira e na conformidade regulatória das organizações, deveria, em tese, operar sob princípios de meritocracia dada a sua relevância e responsabilidade.

Todavia, as evidências apontam que fatores extrínsecos, como a raça, continuam a influenciar as oportunidades de emprego e progressão profissional, perpetuando desigualdades com profundas implicações sociais e econômicas. Estudos como o de Silva, Faria e Teixeira (2021) revelam a persistência da desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro, destacando como trabalhadores negros enfrentam maiores dificuldades de acesso a cargos qualificados. De forma semelhante, Nunes e Santos (2016) contemplam a concentração de empregadores brancos em posições de destaque no mercado, evidenciando a exclusão de profissionais negros do "topo" das hierarquias organizacionais. Além disso, Tavares, Costa e Almeida (2023) exploram como a pandemia de COVID-19 exacerbou as

desigualdades raciais e de gênero, afetando diretamente as condições de trabalho e as oportunidades de ascensão profissional.

No âmbito acadêmico, a investigação sobre as desigualdades raciais no mercado contábil amplia o escopo da pesquisa em Ciências Contábeis, incorporando uma dimensão crítica e social que é frequentemente negligenciada em estudos focados exclusivamente em aspectos técnicos. Ao abordar como as questões raciais impactam a empregabilidade e a ascensão profissional no setor, o estudo contribui para o enriquecimento da literatura contábil, fornecendo novos dados que podem informar tanto a prática, quanto o ensino da contabilidade. Esta abordagem interdisciplinar é essencial para a formação de contadores que sejam não apenas tecnicamente competentes, mas também socialmente conscientes e comprometidos com a promoção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

A pesquisa é de extrema relevância, pois permite tanto a identificação dessas desigualdades, quanto a discussão de soluções que possam promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, e ainda contribui para a formação de profissionais conscientes das dinâmicas sociais que impactam sua área de atuação. Essa consciência é fidedigna não apenas para o exercício da profissão com responsabilidade social, como também, para a promoção de práticas empresariais que respeitem a diversidade e a inclusão, alinhando-se com os princípios de justiça e equidade que são cada vez mais valorizados no ambiente corporativo contemporâneo. A contabilidade, como prática e como ciência, não está dissociada das questões sociais mais amplas, e a análise das desigualdades raciais neste campo revela como os fatores sociais e econômicos se entrelaçam, influenciando a prática contábil. Dessa forma, o estudo oferece aos futuros contadores uma compreensão mais aprofundada das condições e desafios que permeiam a prática profissional, capacitando-os a atuar de maneira mais ética e informada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Desigualdade Racial e Mercado de Trabalho

Desde a colonização, o Brasil tem uma trajetória marcada pela exploração, exclusão e marginalização de grupos raciais específicos, particularmente os negros e indígenas. Esses processos históricos criaram bases sólidas para a perpetuação das desigualdades raciais, que se refletem em diversos aspectos da sociedade, abrangendo o mercado de trabalho (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

A escravidão, instaurada pelos colonizadores portugueses no século XVI, foi um dos principais pilares sobre os quais a economia brasileira se sustentou por mais de três séculos. Milhões de africanos foram forçados a migrar para o Brasil, sendo submetidos a condições desumanas e privados de direitos básicos. A escravidão configurou um sistema econômico baseado na exploração extrema à medida que consolidou um regime de hierarquias raciais, em que os negros eram vistos como inferiores e destinados ao trabalho forçado. Esse sistema de opressão racial criou profundas divisões sociais que transcenderam a abolição da escravidão em 1888. A resistência de negros e negras já levantava a possibilidade de desorganização do trabalho, com isso, cresceu a exaltação a respeito das vantagens de trazer imigrantes europeus e, como corolário, "descobriu-se" a incapacidade do brasileiro negro. A inferioridade era justificada então, não apenas pela própria biologia, que os considerava raça inferior, híbrida impura, de baixo quilate, mas também pela sua experiência como escravizado, que fazia com que seu trabalho fosse classificado como sujo, destituído de ética e moral como trabalhador (Madeira; Gomes, 2018).

No início do século XX, em um esforço para "modernizar" a população brasileira e "apagar" as marcas da escravidão, o governo adotou políticas de imigração que incentivavam a vinda de europeus. Essas políticas de branqueamento visavam substituir a população negra e indígena por trabalhadores europeus, promovendo uma visão racista de que o Brasil deveria se tornar uma nação "mais branca" e, portanto, mais "civilizada". Essas práticas de imigração, acompanhadas de uma retórica que promovia a superioridade racial dos brancos, reforçaram

o racismo estrutural no país. O conceito de branqueamento foi além das políticas públicas, penetrando nas estruturas sociais e culturais, nas quais as características brancas eram vistas como ideais de beleza, inteligência e capacidade. Isso contribuiu para a manutenção das desigualdades raciais, com os negros sendo sistematicamente relegados a posições subalternas na sociedade (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

O racismo institucional, que se manifesta nas práticas e normas de instituições que promovem a discriminação racial, é uma das principais formas pelas quais as desigualdades raciais se perpetuam no mercado de trabalho brasileiro. Desde a formação das primeiras indústrias e a urbanização acelerada, os negros enfrentaram barreiras significativas para ingressar em profissões qualificadas e cargos de liderança. As instituições, muitas vezes, reproduzem preconceitos raciais através de processos seletivos, políticas de promoção e culturas organizacionais que favorecem os brancos. Essa discriminação não é apenas direta, mas também estrutural, com impactos profundos na distribuição de renda, acesso a oportunidades de emprego e mobilidade social. O mercado de trabalho contábil, por ser uma área de alta qualificação, não está isento dessas dinâmicas. Nele, as desigualdades raciais são evidentes na sub-representação de negros em posições de destaque, na disparidade salarial e nas oportunidades de desenvolvimento profissional (Goes; Ramos; Ferreira, 2020).

Assim, a compreensão das desigualdades raciais no Brasil exige um olhar crítico sobre as raízes históricas dessas disparidades, que estão profundamente enraizadas na herança do colonialismo e da escravidão, e perpetuadas pelas políticas de branqueamento e racismo estrutural. Somente ao reconhecer e abordar esses fatores históricos e institucionais será possível avançar em direção a uma sociedade mais justa e equitativa (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Por isso, as teorias sobre desigualdade racial fornecem um arcabouço conceitual crucial para compreender as complexas dinâmicas que sustentam as disparidades raciais no mercado de trabalho e em outras esferas sociais. Essas teorias descrevem os mecanismos pelos quais a discriminação ocorre, enquanto oferecem explicações sobre como o racismo se manifesta e persiste dentro das estruturas econômicas e sociais. Ademais, há três teorias elementares que abordam a desigualdade racial: a Teoria da Discriminação, a Teoria do Racismo Estrutural e a Teoria Interseccional (Augusto; Roselino; Ferro, 2015).

A Teoria da Discriminação é central para a compreensão das desigualdades raciais no mercado de trabalho, pois foca nas maneiras pelas quais indivíduos ou grupos são tratados de forma injusta, com base em características como raça. Dentro desse escopo, a Teoria do Capital Humano e a Teoria da Discriminação de Mercado oferecem perspectivas complementares. A Teoria do Capital Humano, a título de exemplo, sugere que as disparidades no mercado de trabalho podem ser explicadas pelas diferenças nos investimentos em educação e habilidades entre os indivíduos. No entanto, essa teoria frequentemente subestima o impacto da discriminação racial, ignorando como o acesso desigual à educação de qualidade e às oportunidades de desenvolvimento profissional prejudica os grupos raciais marginalizados (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Por outro lado, a Teoria da Discriminação de Mercado, proposta por economistas como Gary Becker, argumenta que a discriminação racial é mantida porque empregadores, consumidores ou colegas de trabalho preferem interagir com indivíduos de certas raças, mesmo à custa de eficiência econômica. Nesse sentido, a discriminação não é apenas uma questão de preconceito individual, mas um fenômeno que pode ser sistematicamente incorporado nas práticas de contratação, promoção e remuneração. Esses processos perpetuam a segregação ocupacional e a disparidade salarial entre diferentes grupos raciais, criando um ciclo vicioso de exclusão que afeta desproporcionalmente os profissionais negros (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

Já a Teoria do Racismo Estrutural estabelece uma visão mais abrangente, argumentando que o racismo está profundamente enraizado nas instituições sociais, políticas e econômicas, funcionando como uma força estruturante que molda as relações sociais e econômicas de maneira desigual. Essa teoria vê o racismo não apenas como um conjunto de atitudes ou comportamentos preconceituosos, mas como uma estrutura sistêmica que permeia todas as esferas da vida social, desde a educação até o mercado de trabalho. De

acordo com essa perspectiva, as desigualdades raciais são reproduzidas e legitimadas por práticas institucionais que favorecem os brancos e desfavorecem os negros, mesmo na ausência de intenções discriminatórias explícitas (Oliveira *et al.*, 2020).

No mercado de trabalho, o racismo estrutural se manifesta através de políticas e práticas que, de forma direta ou indireta, mantêm a hierarquia racial. Isso pode incluir critérios de contratação que favorecem características culturalmente associadas à branquitude, como a fluência em determinadas normas linguísticas, ou a preferência por redes de contato que excluem os profissionais negros. O racismo opera estruturalmente na formação social capitalista e estrategicamente funciona como mecanismo definidor de lugares sociais. Com a atual ofensiva do conservadorismo, as antigas desigualdades advindas do período colonial escravista são reeditadas e têm como resultado profundas violações de direitos humanos, que dilaceram e despotencializam essas populações (Madeira; Gomes, 2018).

A Teoria Interseccional, desenvolvida por Kimberlé Crenshaw, amplia a análise das desigualdades raciais ao considerar como a raça interage com outros eixos de opressão, como gênero e classe social. Essa abordagem reconhece que as experiências de discriminação e exclusão não são monolíticas, mas variam de acordo com as múltiplas identidades que os indivíduos possuem. No contexto do mercado de trabalho, isso significa que uma mulher negra, por exemplo, pode enfrentar desafios únicos que não são plenamente capturados pelas análises que focam apenas na raça ou no gênero de forma isolada (Alves, 2022).

A interseccionalidade revela como as desigualdades raciais se entrelaçam com outras formas de opressão para criar múltiplas camadas de desvantagem. Mulheres negras, por exemplo, frequentemente enfrentam maiores dificuldades para acessar cargos de liderança ou para obter remuneração equivalente à de seus colegas homens brancos, devido à combinação de sexismo e racismo. Essas dinâmicas complexas requerem abordagens analíticas que reconheçam e respondam às interações entre raça, gênero, classe e outras dimensões sociais, a fim de promover uma compreensão mais completa e eficaz das desigualdades no mercado de trabalho (Carvalho; Abreu, 2021).

Os indicadores de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro revelam as profundas disparidades que persistem entre diferentes grupos raciais, refletindo a histórica e estrutural marginalização de pessoas negras. Esses indicadores, frequentemente analisados por meio de dados estatísticos, oferecem uma visão clara das desigualdades que afetam a inserção, permanência e progressão dos negros no ambiente laboral. Três dos principais indicadores que evidenciam essas desigualdades são as disparidades salariais, as taxas de desemprego e subemprego, e a representatividade em cargos de liderança (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

As disparidades salariais entre brancos e negros no Brasil são um dos indicadores mais visíveis e persistentes da desigualdade racial no mercado de trabalho. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, em média, trabalhadores negros ganham significativamente menos que seus pares brancos, mesmo quando possuem qualificações educacionais e experiências profissionais semelhantes. Esse fenômeno, conhecido como "diferencial salarial racial", não pode ser completamente explicado por variáveis econômicas ou de capital humano, indicando a presença de discriminação racial tanto direta quanto indireta (Carvalho; Abreu, 2021).

Aponta-se que, em muitos setores, o salário médio de trabalhadores negros é substancialmente inferior ao dos trabalhadores brancos, mesmo em funções equivalentes. Essa disparidade não apenas limita o poder aquisitivo e o bem-estar das famílias negras, mas também perpetua um ciclo de pobreza e exclusão social. A diferença salarial reflete, ainda, a subvalorização do trabalho dos negros e a dificuldade de acesso a cargos mais bem remunerados, que frequentemente são reservados para indivíduos de grupos raciais considerados privilegiados (Carvalho; Abreu, 2021).

As taxas de desemprego e subemprego são outros indicadores que expõem as desigualdades raciais no mercado de trabalho. Pesquisas têm demonstrado que as pessoas negras enfrentam maiores dificuldades para encontrar empregos formais e de qualidade, resultando em taxas de desemprego mais elevadas em comparação com trabalhadores

brancos. Aliás, quando empregados, muitos negros são encontrados em posições de subemprego, caracterizadas por baixos salários, falta de benefícios e condições de trabalho precárias (Oliveira *et al.*, 2020).

A vulnerabilidade dos negros ao desemprego é exacerbada por fatores como discriminação racial, barreiras no acesso à educação de qualidade, e a predominância em setores econômicos mais suscetíveis a flutuações econômicas. A combinação dessas condições gera uma instabilidade econômica que afeta desproporcionalmente as famílias negras, perpetuando a desigualdade social e econômica. O subemprego, por sua parte, elenca a inserção precária dos negros no mercado de trabalho, no qual, mesmo empregados, não conseguem alcançar um nível de renda que lhes permita uma vida digna e a construção de um patrimônio familiar (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

A sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança e gerência é outro aspecto primário das desigualdades raciais no mercado de trabalho. A presença quase insignificante de negros em posições de tomada de decisão e influência reflete as barreiras sistêmicas que impedem a ascensão profissional desse grupo. Essa sub-representação é resultado de uma série de fatores, incluindo discriminação nas promoções, falta de acesso a redes de contatos profissionais, e estereótipos raciais que questionam a competência dos negros em exercer funções de liderança (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Em ambientes corporativos e instituições, a ausência de diversidade racial em cargos de liderança contribui para a manutenção de culturas organizacionais que não refletem a diversidade da sociedade. Isso não apenas marginaliza os trabalhadores negros, mas também limita a capacidade das organizações de inovar e de se conectar com um mercado consumidor cada vez mais diversificado. Vale ressaltar que a falta de representatividade em posições de liderança perpetua a desigualdade, pois as decisões estratégicas e operacionais dessas organizações são tomadas sem considerar plenamente as perspectivas e necessidades da população negra (Oliveira *et al.*, 2020).

Neste prisma, os indicadores de desigualdade racial no mercado de trabalho, como as disparidades salariais, as taxas de desemprego e subemprego, e a representatividade em cargos de liderança, são basilares para compreender a extensão e a persistência das barreiras enfrentadas pelos negros no Brasil. É necessário ampliar ações que radicalizem a democracia, e alguns caminhos têm sido apontados nas formas plurais de resistência da população negra. Nesse sentido, é preciso fortalecer esses segmentos e suas organizações, bem como assegurar sua participação em todas as esferas de poder (Madeira; Gomes, 2018).

2.2 Impacto da Diversidade na Performance Organizacional

A diversidade e a inclusão influenciam a cultura e as práticas de uma organização ao passo que apresentam implicações significativas para o desempenho e a competitividade no mercado. Compreender esses conceitos é de grande valia para implementar estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho mais equitativo e inovador (Goes; Ramos; Ferreira, 2020). Logo, a diversidade organizacional refere-se à presença de uma ampla gama de características individuais e grupais dentro de uma organização. Esses atributos incluem, mas não se limitam a raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, religião, deficiência, e experiência profissional. A diversidade organizacional vai além de uma simples representação numérica desses grupos; ela implica na valorização e no reconhecimento das diferentes perspectivas e habilidades que cada indivíduo traz para a organização (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

A diversidade é uma característica vital de uma força de trabalho moderna, refletindo a multiplicidade da sociedade e o mercado em que as organizações operam. A gestão da diversidade não se resume apenas à contratação de indivíduos de diferentes origens, mas também envolve a criação de um ambiente onde essas diferenças são respeitadas e aproveitadas para enriquecer a experiência e o desempenho organizacional. Organizações que abraçam a diversidade são capazes de atrair talentos variados, fomentar a inovação e

responder de maneira mais eficaz às necessidades e expectativas de um mercado diversificado (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

Enquanto a diversidade se refere à variedade de características e experiências presentes em uma organização, inclusão é o processo de integrar essas diferenças de maneira significativa no cotidiano organizacional. A distinção entre ter uma força de trabalho diversa e realmente incluí-la é crucial. Diversidade sem inclusão pode resultar em uma mera representação numérica sem um impacto real sobre a cultura e as práticas da organização (Madeira; Gomes, 2018). Assim, a inclusão envolve criar um ambiente onde todos os membros da organização se sintam respeitados, valorizados e com oportunidades iguais para contribuir e prosperar. Isso requer não apenas a aceitação de diferentes perspectivas, mas a adaptação de políticas e práticas que garantam que todos os funcionários tenham voz e possam participar plenamente das decisões e processos organizacionais. Uma abordagem inclusiva promove um clima de colaboração e respeito mútuo, essencial para maximizar o potencial de uma força de trabalho diversificada (Goes; Ramos; Ferreira, 2020).

A diversidade pode ser um ativo estratégico para as organizações, proporcionando vantagens competitivas significativas. Estudos demonstram que equipes diversas tendem a apresentar maior criatividade e inovação devido à variedade de perspectivas e experiências que seus membros trazem. Essa diversidade de pensamento pode levar a soluções mais criativas para problemas complexos e a uma melhor capacidade de atender a uma base de clientes igualmente diversificada (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

Outrossim, a presença de uma força de trabalho diversificada pode melhorar a reputação da organização e torná-la mais atraente para talentos de alta qualidade. Em um mercado competitivo, no qual a atração e retenção de talentos são essenciais, uma organização que demonstra um compromisso com a diversidade e a inclusão pode se destacar como empregadora de escolha.

Em suma, os conceitos de diversidade e inclusão são interdependentes e essenciais para o sucesso organizacional. A diversidade proporciona a base de diferentes perspectivas e habilidades, enquanto a inclusão assegura que essas diferenças sejam integradas de maneira a fortalecer a cultura organizacional e promover o desempenho empresarial. Organizações que compreendem e aplicam esses conceitos de forma eficaz não apenas criam um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, mas também se posicionam para alcançar um desempenho superior e uma vantagem competitiva sustentável (Goes; Ramos; Ferreira, 2020). Paralelamente, a diversidade não apenas enriquece a experiência coletiva dentro das organizações, mas contribui exponencialmente para a inovação, a tomada de decisões e o clima organizacional. A seguir, examina-se como a diversidade influencia esses aspectos cruciais da performance organizacional (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

A inovação e a criatividade são citadas como áreas nas quais a diversidade tem um impacto positivo substancial. Estudos mostram que equipes compostas por membros com diferentes origens culturais, experiências e perspectivas tendem a gerar ideias mais originais e soluções mais criativas para problemas complexos. A variedade de pontos de vista estimula o pensamento divergente e desafia as normas estabelecidas, o que pode levar a novas abordagens e inovações (Madeira; Gomes, 2018).

Uma pesquisa conduzida por Nunes e Santos (2016) elenca que grupos diversos são mais eficazes na resolução de problemas complexos do que grupos homogêneos, pois a diversidade promove uma gama mais ampla de soluções possíveis e estimula a discussão crítica. Inclusive, a presença de diferentes experiências e conhecimentos permite que a equipe aborde desafios de maneiras inovadoras, aproveitando as múltiplas perspectivas disponíveis. A criatividade alimentada pela diversidade pode, portanto, proporcionar uma vantagem competitiva significativa ao permitir que as empresas se adaptem e evoluam de forma mais eficaz no mercado.

A diversidade racial pode influenciar positivamente a tomada de decisões e a solução de problemas dentro das organizações. Equipes diversas tendem a considerar uma gama mais ampla de informações e perspectivas antes de chegar a uma decisão, resultando em decisões mais bem fundamentadas e equilibradas. Isso ocorre porque a diversidade reduz o

risco de viés de grupo e promove uma análise mais crítica e abrangente das opções disponíveis (Madeira; Gomes, 2018).

Com isso, a diversidade aperfeiçoa a qualidade das decisões ao incorporar múltiplos pontos de vista, e promove a criatividade na resolução de problemas. Em situações em que é necessário pensar fora dos padrões convencionais, a presença de uma equipe diversa permite a exploração de soluções inovadoras e a consideração de alternativas que podem não ser evidentes em grupos mais homogêneos (Goes; Ramos; Ferreira, 2020).

Por isso, a diversidade propõe um clima organizacional, sendo um aspecto fidedigno para a performance geral da empresa, e a presença de diversidade pode influenciar positivamente o bem-estar e a satisfação dos funcionários, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitador. Um clima organizacional positivo é essencial para a retenção de talentos e para a construção de uma cultura corporativa saudável (Silva; Faria; Teixeira, 2021).

De modo complementar, ambientes de trabalho que valorizam e promovem a diversidade tendem a ter níveis mais elevados de satisfação entre os funcionários e um maior senso de pertencimento. Isso ocorre porque a inclusão de diferentes grupos promove um ambiente onde os funcionários se sentem respeitados e valorizados, independentemente de suas origens. Ainda mais, a diversidade pode corroborar para a redução do turnover e para a melhoria das relações interpessoais, criando um ambiente mais colaborativo e produtivo (Goes; Ramos; Ferreira, 2020).

Ou seja, o impacto da diversidade na performance organizacional é multifacetado e abrangente. A diversidade favorece a inovação e criatividade, aprimora a qualidade das decisões e soluções de problemas, e melhora o clima organizacional, refletindo em um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório. Organizações que reconhecem e aproveitam esses benefícios da diversidade não apenas fortalecem sua posição competitiva, mas também criam um ambiente mais justo e equitativo para todos os seus colaboradores.

A gestão da diversidade, embora essencial para o desenvolvimento organizacional, apresenta diversos desafios que as empresas devem enfrentar para alcançar uma integração efetiva e benéfica (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Um dos principais desafios enfrentados pelas empresas ao implementar políticas de diversidade é a resistência, que pode manifestar-se tanto interna, quanto externamente. Internamente, a resistência pode surgir de funcionários e líderes que têm preconceitos arraigados ou que percebem as iniciativas de diversidade como ameaças à sua posição ou segurança no trabalho. Essa resistência tende a ser exacerbada pela falta de compreensão dos benefícios da diversidade ou pela percepção de que as políticas de inclusão são uma forma de favoritismo ou discriminação reversa (Tavares; Costa; Almeida, 2023).

Externamente, a resistência pode vir de *stakeholders* como clientes, parceiros ou investidores que questionam a eficácia ou a necessidade das políticas de diversidade. Em alguns casos, a implementação de práticas diversificadas pode ser vista como uma estratégia de marketing superficial, desprovida de um compromisso genuíno com a inclusão. Para superar essas barreiras, é crucial que as empresas abordem essas resistências por meio de comunicação assertiva, educação e um compromisso claro com os princípios de diversidade e inclusão (Madeira; Gomes, 2018).

Para enfrentar os obstáculos associados à gestão da diversidade, muitas empresas adotam políticas e programas de treinamento focados em aumentar a inclusão racial e promover um ambiente de trabalho mais equitativo. Essas políticas podem incluir a criação de comitês de diversidade, a implementação de práticas de recrutamento e seleção que enfatizem a inclusão, e a revisão de procedimentos internos para garantir que todos os funcionários tenham oportunidades iguais de avanço (Goes; Ramos; Ferreira, 2020).

Os programas de treinamento são uma ferramenta fundamental para aumentar a conscientização sobre questões de diversidade e inclusão, educando os funcionários sobre preconceitos inconscientes, estereótipos e práticas de inclusão. Tais treinamentos devem ser contínuos e integrados ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, com foco em criar um ambiente no qual todos se sintam respeitados e valorizados. Além disso, é importante que esses programas sejam ajustados conforme necessário para responder às mudanças nas

necessidades da organização e aos desafios emergentes relacionados à diversidade (Figueiredo, 2015).

Neste panorama, as empresas devem considerar o impacto da diversidade em termos de desempenho financeiro e inovação. Com isso, a gestão da diversidade envolve a superação de desafios significativos, desde a resistência à implementação até a criação de políticas eficazes e a medição de seu impacto. Para que as iniciativas de diversidade sejam bem-sucedidas, as empresas devem adotar uma abordagem proativa e estratégica, engajando todos os níveis da organização em um compromisso com a inclusão e a equidade. Assim, é possível não apenas enfrentar os desafios, mas também aproveitar os benefícios da diversidade para promover um ambiente de trabalho mais inovador e efetivo (Madeira; Gomes, 2018).

2.3 Estudos Anteriores

Esta pesquisa é embasada por estudos anteriores que exploram a complexidade da desigualdade racial no mercado de trabalho, abordando desde a histórica divisão racial do trabalho no Brasil até as mais recentes políticas públicas e seus impactos na redução das disparidades de raça e gênero.

O artigo de Alves (2022) incorpora uma análise profunda da divisão racial do trabalho no contexto do capitalismo brasileiro, posicionando-o como um aspecto central para a compreensão do racismo estrutural no mercado de trabalho assalariado. Alves argumenta que os elementos formadores do complexo escravista, modo de produção escravizado e trabalho, estabeleceram as bases não apenas para o desenvolvimento do capitalismo no Brasil, mas para a consolidação do racismo como um fator estruturante nas relações laborais. Utilizando o método materialista histórico-dialético, a pesquisa de Alves mostra como essa divisão racial sedimentou-se ao longo do tempo, criando condições que perpetuam a discriminação e a desigualdade no mercado de trabalho. Os efeitos dessa sedimentação são evidentes nas formas variadas de discriminação enfrentadas pela população negra, que se traduzem em maior vulnerabilidade ao desemprego, precarização das condições de trabalho e perpetuação da pobreza.

Complementando essa discussão, Silva, Faria e Teixeira (2021) exploram como a cor/raça dos trabalhadores influencia sua probabilidade de inserção no mercado de trabalho formal no Brasil. A partir da análise de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, os autores utilizam modelos de escolha qualitativa Probit para avaliar essas probabilidades, revelando discrepâncias significativas entre indivíduos brancos e não brancos. A pesquisa destaca que, independentemente das qualificações e características individuais, os trabalhadores não brancos, tanto homens quanto mulheres, enfrentam maiores barreiras no acesso ao emprego formal, evidenciando a presença de discriminação racial sistêmica no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados reforçam a necessidade urgente de políticas públicas que possam mitigar essas desigualdades, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Nas exposições de Tavares, Costa e Almeida (2023) aprofunda-se a compreensão dos impactos da pandemia de COVID-19 na já precária situação dos trabalhadores negros no Brasil. Utilizando dados da PNAD COVID-19, os autores investigam as diferenças na probabilidade de desemprego e inserção no setor informal entre homens brancos, mulheres brancas, mulheres negras e homens negros. Os resultados indicam que a pandemia exacerbou as desigualdades raciais e de gênero existentes com mulheres negras e brancas, apresentando menor probabilidade de estarem empregadas em comparação aos homens brancos. Outrossim, as diferenças nos cargos informais foram particularmente marcantes entre os homens negros, demonstrando que as características socioeconômicas observadas não explicam totalmente as disparidades, sugerindo a presença de discriminação racial estrutural.

Carvalho e Abreu (2021) corroboram para a discussão ao examinar as desigualdades no mercado de trabalho a partir de uma perspectiva interseccional, combinando as dimensões

de raça, classe e gênero. Os autores analisam as políticas públicas desenvolvidas nos governos Lula da Silva, Dilma Rousseff, Michel Temer e Jair Bolsonaro, ressaltando como essas políticas têm falhado em reverter as assimetrias de gênero e raça. Ao contrário, constatam que as políticas atuais tendem a aprofundar as desigualdades, especialmente entre as mulheres negras, que permanecem nas posições mais fragilizadas e excluídas no mercado de trabalho. Essa análise demonstra a necessidade de um enfoque mais robusto e inclusivo nas políticas públicas, capaz de enfrentar as raízes estruturais das desigualdades.

Por consequência, o estudo de Madeira e Gomes (2018) examina como o racismo se estrutura na sociedade brasileira, com consequências evidentes nos índices de desigualdades sociais e raciais. Através de uma crítica ao conceito de democracia racial no Brasil, os autores destacam as diversas formas de resistência desenvolvidas pela população negra ao longo do tempo. Esse trabalho oferece um pano de fundo essencial para compreender as lutas e resistências que moldam a atual dinâmica racial no mercado de trabalho, sugerindo que qualquer análise ou política que busque abordar a desigualdade racial deve reconhecer e valorizar essas formas de resistência como parte integrante da solução.

Estes estudos, em conjunto, apresentam uma base sólida para a compreensão das complexas dinâmicas de desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando a necessidade de abordagens interdisciplinares e políticas públicas robustas para enfrentar essas questões de maneira efetiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se caracteriza como descritiva e quantitativa já que tem como objetivo a análise da empregabilidade no mercado de trabalho contábil. A qualidade dos estudos quantitativos apresenta importante proximidade com a complexidade do modelo estatístico, do nível de planejamento, da variação e assertividade na seleção das variáveis, dos instrumentos aplicados e da fundamentação teórica que permitirão a melhor análise da hipótese (Mussi et al., 2019).

Segundo Triviños (1986), estudo descritivo exige do pesquisador uma delimitação precisa de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a coleta e interpretação dos dados, cujo objetivo é conferir validade científica à pesquisa; como também a população e a amostra devem ser delimitadas, assim como os objetivos, os termos, as variáveis, as hipóteses e as questões de pesquisa. Muitos estudos utilizam a pesquisa descritiva para analisar e descrever problemas de pesquisa tanto na área contábil como também em outras áreas. Na pesquisa descritiva são usadas técnicas de estatísticas, desde as mais simples até as mais sofisticadas (Raupp; Beuren, 2006, p. 81).

Com relação aos procedimentos metodológicos da pesquisa, os dados foram obtidos a partir da Base de Microdados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil. A base contém registros administrativos de contratações e desligamentos no mercado formal de trabalho. A população da pesquisa são indivíduos com idade entre 18 e 29 anos, no período de janeiro de 2022 a dezembro de 2024, incluindo apenas ocupações relacionadas à contabilidade, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Os dados foram processados inicialmente, para garantir sua consistência e eliminar valores extremos que poderiam comprometer a robustez das estimativas. A filtragem da amostra incluiu a seleção de indivíduos empregados na contabilidade, considerando os códigos CBO 252210, 252205, 252215, 413110, 351110 e 234815. Para diminuir o impacto de outliers, foi aplicada a winsorização do salário, removendo valores extremos abaixo do percentil 1% e acima do percentil 99%.

Além disso, foram criadas variáveis dummies, convertendo variáveis categóricas em binárias (0 ou 1) para facilitar a interpretação nos modelos econométricos. A variável remuneração foi transformada através do logaritmo natural, permitindo uma melhor captação da relação não linear entre salário e inserção ocupacional. Por fim, para considerar possíveis efeitos não lineares da idade sobre a probabilidade de inserção, foi construída a variável idade

ao quadrado (idade²), permitindo captar eventuais mudanças no impacto da idade ao longo do tempo.

A seguir, o Quadro 1 apresenta as principais variáveis utilizadas no estudo, agrupadas em suas respectivas categorias:

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Variável	Descrição
Inserção Ocupacional	1 se o indivíduo está empregado na contabilidade, 0 caso contrário
Indígena, Branca, Preta, Amarela	1 se o indivíduo pertence à respectiva raça/cor, 0 caso contrário
Pós-graduação	1 se possui mestrado ou doutorado, 0 caso contrário
Homem	1 se o indivíduo é do sexo masculino, 0 caso contrário (contrafactual: mulher)
Idade	Idade do indivíduo em anos
Idade ²	Idade ao quadrado para capturar efeitos não lineares
Log(remuneração)	Logaritmo natural do salário registrado
Setor: Indústria, Construção Civil, Comércio, Serviços, Agronegócio	1 se o indivíduo trabalha no setor correspondente, 0 caso contrário (contrafactual: agronegócio)
Região: Norte, Nordeste, Sul, Sudeste, Centro-Oeste	1 se o indivíduo reside na região correspondente, 0 caso contrário (contrafactual: Sudeste)
Capital	1 se reside em capital, 0 caso contrário
Pessoa com deficiência	1 se possui alguma deficiência, 0 caso contrário

Fonte: Elaborado a partir dos dados do CAGED (2024).

Para verificar a adequação dos modelos, foram estimadas versões do modelo Probit e do modelo Logit para cada grupo racial, avaliando-se os critérios de qualidade do ajuste. As métricas utilizadas incluem o Pseudo R² de McFadden, o AIC (*Akaike Information Criterion*), o BIC (*Bayesian Information Criterion*) e o Teste de Wald.

O modelo Probit foi escolhido para estimar a probabilidade de um indivíduo estar empregado na profissão contábil, dado um conjunto de características individuais, setoriais e regionais. A especificação funcional do modelo pode ser descrita da seguinte forma para cada raça autodeclarada pelos profissionais da Contabilidade:

$$P(Y = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Indígena} + \beta_2 \text{Pós-graduação} + \beta_3 \text{Homem} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{Idade}^2 + \beta_6 \log(\text{Remuneração}) + \beta_7 \text{Indústria} + \beta_8 \text{Construção Civil} + \beta_9 \text{Comércio} + \beta_{10} \text{Serviços} + \beta_{11} \text{Norte} + \beta_{12} \text{Nordeste} + \beta_{13} \text{Sul} + \beta_{14} \text{Centro-Oeste} + \beta_{15} \text{Capital} + \beta_{16} \text{Pessoa com Deficiência}) \quad (1)$$

$$P(Y = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Branca} + \beta_2 \text{Pós-graduação} + \beta_3 \text{Homem} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{Idade}^2 + \beta_6 \log(\text{Remuneração}) + \beta_7 \text{Indústria} + \beta_8 \text{Construção Civil} + \beta_9 \text{Comércio} + \beta_{10} \text{Serviços} + \beta_{11} \text{Norte} + \beta_{12} \text{Nordeste} + \beta_{13} \text{Sul} + \beta_{14} \text{Centro-Oeste} + \beta_{15} \text{Capital} + \beta_{16} \text{Pessoa com Deficiência}) \quad (2)$$

$$P(Y = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Preta} + \beta_2 \text{Pós-graduação} + \beta_3 \text{Homem} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{Idade}^2 + \beta_6 \log(\text{Remuneração}) + \beta_7 \text{Indústria} + \beta_8 \text{Construção Civil} + \beta_9 \text{Comércio} + \beta_{10} \text{Serviços} + \beta_{11} \text{Norte} + \beta_{12} \text{Nordeste} + \beta_{13} \text{Sul} + \beta_{14} \text{Centro-Oeste} + \beta_{15} \text{Capital} + \beta_{16} \text{Pessoa com Deficiência}) \quad (3)$$

$$P(Y = 1|X) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{Amarela} + \beta_2 \text{Pós-graduação} + \beta_3 \text{Homem} + \beta_4 \text{Idade} + \beta_5 \text{Idade}^2 + \beta_6 \log(\text{Remuneração}) + \beta_7 \text{Indústria} + \beta_8 \text{Construção Civil} + \beta_9 \text{Comércio} + \beta_{10} \text{Serviços} + \beta_{11} \text{Norte} + \beta_{12} \text{Nordeste} + \beta_{13} \text{Sul} + \beta_{14} \text{Centro-Oeste} + \beta_{15} \text{Capital} + \beta_{16} \text{Pessoa com Deficiência}) \quad (4)$$

Onde $\Phi(\cdot)$ representa a função de distribuição acumulada normal padrão. Este modelo permite estimar a probabilidade condicional de inserção ocupacional na contabilidade e identificar os fatores que impactam essa inserção.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas na análise, incluindo os valores mínimo, máximo, média, mediana e desvio-padrão (DP).

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas

Variável	Min.	Média	Mediana	Máx.	DP
Saldo movimentação	-1,00	0,10	1,00	1,00	1,00
Inserção ocupacional	0,00	0,55	1,00	1,00	0,50
Amarela	0,00	0,20	0,00	1,00	0,40
Branca	0,00	0,05	0,00	1,00	0,22
Indígena	0,00	0,45	0,00	1,00	0,50
Preta	0,00	0,01	0,00	1,00	0,08
Pós-graduação	0,00	0,00	0,00	1,00	0,04
Homem	0,00	0,36	0,00	1,00	0,48
Mulher	0,00	0,64	1,00	1,00	0,48
Idade	18,00	24,40	25,00	29,00	3,10
Idade2	324,00	604,85	625,00	841,00	149,15
Indústria	0,00	0,08	0,00	1,00	0,28
Construção civil	0,00	0,02	0,00	1,00	0,14
Agronegócio	0,00	0,01	0,00	1,00	0,10
Comercio	0,00	0,13	0,00	1,00	0,33
Serviços	0,00	0,75	1,00	1,00	0,43
Pessoa com deficiência	0,00	0,003	0,00	1,00	0,06
Salario	870,64	2.339,24	2.000,00	5.000,00	983,48
Log remuneração	6,77	7,68	7,60	8,52	0,38
Capital	0,00	0,41	0,00	1,00	0,49
Centro-oeste	0,00	0,12	0,00	1,00	0,33
Nordeste	0,00	0,12	0,00	1,00	0,32
Norte	0,00	0,04	0,00	1,00	0,20
Sudeste	0,00	0,49	0,00	1,00	0,50
Sul	0,00	0,23	0,00	1,00	0,42
Trabalho intermitente	0,00	0,0006	0,00	1,00	0,03

Fonte: Elaborado a partir dos dados do CAGED (2024).

A maioria das variáveis são binárias (0 ou 1), como as relacionadas à cor/raça (amarela, branca, indígena, preta), gênero (homem, mulher), setor econômico (indústria, construção civil, agronegócio, comércio, serviços) e região geográfica (capital, centro-oeste, nordeste, norte, sudeste, sul). A média dessas variáveis representa a proporção de indivíduos pertencentes a cada categoria. A idade dos indivíduos varia entre 18 e 29 anos, com média de 24,4 anos e desvio-padrão de 3,1. A variável idade² reflete a idade ao quadrado, utilizada em análises para captar efeitos não lineares. O salário apresenta grande variação, indo de R\$ 870,64 a R\$ 5.000,00, com média de R\$ 2.339,24. O logaritmo da remuneração tem média de 7,68, permitindo uma melhor interpretação dos efeitos salariais. A variável inserção ocupacional apresenta média de 0,55, indicando que aproximadamente 55% dos indivíduos estão empregados. O trabalho intermitente é raro na amostra, com média de apenas 0,0006.

Tanto a participação de pessoas com deficiência (PCD), quanto a de indivíduos com pós-graduação são muito baixas, com médias de 0,003 e 0,00, respectivamente. Essa análise preliminar das estatísticas descritivas permite identificar tendências nos dados, como a predominância do setor de serviços (75% dos indivíduos), a baixa participação de pessoas com deficiência e a predominância de indivíduos sem pós-graduação. Esses aspectos são relevantes para contextualizar a análise inferencial que será conduzida posteriormente.

A Tabela 2 apresenta a comparação do ajuste dos modelos Probit e Logit para diferentes grupos raciais, considerando os critérios de Pseudo R² de McFadden, AIC, BIC e o teste de Wald. Esses indicadores são fundamentais para avaliar a adequação dos modelos à amostra analisada.

Tabela 2 - Comparação do Ajuste dos Modelos Probit e Logit por Grupo Racial

Modelo	Pseudo R ² (McFadden)	AIC	BIC	Teste de Wald (X ²)	p-valor (Wald)
Probit - Indígena	0,010	442.783,783	442.954,837	12,821	0,005
Probit - Branca	0,010	442.777,560	442.948,614	19,033	0,000
Probit - Preta	0,010	442.787,621	442.958,675	8,982	0,030
Probit - Amarela	0,010	442.783,538	442.954,592	13,067	0,004
Logit - Indígena	0,010	442.791,718	442.962,772	12,825	0,005
Logit - Branca	0,010	442.785,526	442.956,581	18,997	0,000
Logit - Preta	0,010	442.795,584	442.966,638	8,958	0,030
Logit - Amarela	0,010	442.791,488	442.962,542	13,056	0,005

Fonte: elaborado a partir dos dados do CAGED (2024)

Os modelos Probit apresentam menores valores de AIC e BIC em comparação com os modelos Logit, indicando um ajuste ligeiramente melhor para todas as categorias raciais. O Pseudo R² (McFadden) é idêntico em ambos os modelos (0,010), e os testes de Wald mostram significância estatística para todas as categorias. Dado que os critérios de informação favorecem o Probit e a diferença entre os modelos é pequena, a escolha do Probit se justifica pelo seu melhor ajustamento estatístico.

A Tabela 3 apresenta os determinantes da inserção ocupacional na profissão contábil por meio da estimação de um modelo Probit, considerando diferentes categorias raciais: indígena, branca, preta e amarela. Os coeficientes estimados indicam a influência de diversas variáveis socioeconômicas e demográficas na probabilidade de um indivíduo atuar na profissão contábil.

A análise da Tabela 3 apresenta os determinantes da inserção ocupacional na profissão contábil utilizando o modelo Probit, segmentado por raça/cor. Considerando apenas as variáveis estatisticamente significativas, observa-se que a pós-graduação tem um impacto positivo na probabilidade de inserção ocupacional para todas as categorias raciais analisadas, com coeficientes variando entre 0.112 e 0.134 ($p < 0.05$). O gênero masculino apresenta coeficiente negativo e significativo para indígenas (-0.009, $p < 0.05$) e brancos (-0.008, $p < 0.1$), indicando que homens têm menor probabilidade de inserção ocupacional na contabilidade em relação às mulheres. A idade apresenta um efeito negativo e significativo (-0.305, $p < 0.01$), mas sua relação quadrática (idade ao quadrado) mostra que o efeito é suavizado conforme a idade aumenta.

Em relação às variáveis dicotômicas e seus contrafactuais, as pessoas indígenas (-0,010, $p < 0,05$) e amarelas (-0,011, $p < 0,1$) apresentam menor probabilidade de inserção ocupacional na contabilidade quando comparadas ao grupo de referência, que são as pessoas pardas e pretas. Por outro lado, a variável para pessoas brancas mostra um coeficiente positivo e significativo (0,034, $p < 0,001$), sugerindo que brancos têm uma maior probabilidade de inserção na profissão contábil. No que se refere ao setor de atuação, os trabalhadores na indústria (-0,058, $p < 0,01$), construção civil (-0,106, $p < 0,001$), comércio (-0,196, $p < 0,001$) e serviços (-0,147, $p < 0,001$) possuem menor probabilidade de inserção na contabilidade em relação ao agronegócio, que serve como referência. A renda também afeta negativamente a inserção na profissão, com o logaritmo da remuneração apresentando

coeficientes negativos e altamente significativos (-0,095 a -0,108, $p < 0,001$), sugerindo que os indivíduos que entram na contabilidade podem aceitar salários mais baixos no início da carreira.

Tabela 3 - Determinantes da Inserção Ocupacional na Profissão Contábil – Probit

	Indígena	Branca	Preta	Amarela
(Intercepto)	1,591*** (0,054)	5,135*** (0,142)	5,134*** (0,142)	5,144*** (0,142)
Indígena	-0,010* (0,005)			
Branca		0,034*** (0,010)		
Preta			-0,018 (0,026)	
Amarela				-0,011+ (0,006)
Pós-graduação	0,134* (0,062)	0,113+ (0,062)	0,113+ (0,062)	0,112+ (0,062)
Homem	-0,009* (0,005)	-0,008+ (0,005)	-0,008 (0,005)	-0,007 (0,005)
Idade		-0,305*** (0,011)	-0,305*** (0,011)	-0,305*** (0,011)
Idade2	-0,001*** (0,000)	0,005*** (0,000)	0,005*** (0,000)	0,005*** (0,000)
Indústria	-0,058** (0,021)	-0,059** (0,021)	-0,059** (0,021)	-0,059** (0,021)
Construção civil	-0,106*** (0,025)	-0,105*** (0,025)	-0,104*** (0,025)	-0,104*** (0,025)
Comércio	-0,196*** (0,021)	-0,196*** (0,021)	-0,196*** (0,021)	-0,196*** (0,021)
Serviços	-0,149*** (0,020)	-0,147*** (0,020)	-0,147*** (0,020)	-0,147*** (0,020)
Pessoa com deficiência	-0,030 (0,039)	-0,031 (0,039)	-0,030 (0,039)	-0,031 (0,039)
Log remuneração	-0,106*** (0,007)	-0,095*** (0,007)	-0,096*** (0,007)	-0,097*** (0,007)
Norte	-0,048*** (0,011)	-0,041*** (0,011)	-0,042*** (0,011)	-0,042*** (0,011)
Nordeste	0,014+ (0,008)	0,022** (0,008)	0,021** (0,008)	0,022** (0,008)
Sul	-0,019** (0,006)	-0,021*** (0,006)	-0,023*** (0,006)	-0,022*** (0,006)
Centro-oeste	-0,070*** (0,007)	-0,070*** (0,007)	-0,071*** (0,007)	-0,070*** (0,007)
Capital	0,059*** (0,005)	0,062*** (0,005)	0,062*** (0,005)	0,062*** (0,005)
Num,Obs,	324771	324771	324771	324771
AIC	442783,8	442050,7	442061,9	442058,5
BIC	442954,8	442232,4	442243,6	442240,3
Log,Lik,	-221375,892	-221008,346	-221013,928	-221012,260
F	295,659	319,489	318,741	318,974
RMSE	0,49	0,49	0,49	0,49
Std,Errors	HC3	HC3	HC3	HC3

Fonte: elaborado a partir dos dados do CAGED (2024)

Nota: + $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

No que se refere às diferenças regionais, a inserção ocupacional é menor nas regiões Norte (-0,041 a -0,048, $p < 0,001$), Sul (-0,019 a -0,022, $p < 0,01$) e Centro-Oeste (-0,070, $p < 0,001$) quando comparadas à região Sudeste. Já a região Nordeste apresentou coeficiente

positivo e significativo (0,014 a 0,022, $p < 0,05$), indicando maior probabilidade de inserção na profissão contábil nessa região. A variável para capitais também se mostrou positiva e significativa (0,062, $p < 0,001$), sugerindo que profissionais que residem em capitais possuem maior probabilidade de inserção na contabilidade.

Em relação ao ajustamento global dos modelos, o teste F apresenta valores elevados em todas as estimativas (295.659 a 319.489), indicando que o conjunto de variáveis explicativas é estatisticamente significativo para prever a inserção ocupacional. O critério de informação de Akaike (AIC) e o critério de informação Bayesiano (BIC) são menores para o modelo com indivíduos brancos (AIC = 442500,7, BIC = 442422,4), sugerindo um melhor ajuste estatístico em comparação aos demais. O log-likelihood dos modelos também indica uma boa aderência aos dados, sendo menor para a categoria branca (-221008,346), o que reforça a melhor especificação do modelo.

Em termos de interpretação econômica, os resultados evidenciam desigualdades raciais, setoriais e regionais na inserção ocupacional na profissão contábil. Indígenas e amarelos enfrentam dificuldades estatisticamente significativas para ingressar na contabilidade, enquanto brancos apresentam vantagens nesse aspecto. Embora representem 56,1% da população em idade de trabalhar, os negros ocupavam apenas 33,7% dos cargos de direção e gerência no ano de 2023. Ou seja, um em cada 48 trabalhadores negros ocupa função de gerência, enquanto entre os homens não negros, a proporção é de um para 18 trabalhadores (DIEESE, 2023).

O impacto positivo da pós-graduação destaca a importância da qualificação para a empregabilidade na área. Além disso, os setores da indústria, construção civil, comércio e serviços demonstram menor absorção de contadores, sugerindo que a contabilidade está mais presente em setores específicos, como o agronegócio e setores financeiros. Se no mercado de trabalho a população preta ou parda ainda não ocupa uma posição de destaque, as pesquisas mostram que na educação esta realidade está tomando um outro rumo (IBGE, 2018). O IBGE revelou também que, pela primeira vez, os estudantes pretos ou pardos são a maioria nas instituições de ensino superior da rede pública, com 50,3% do total.

A menor inserção no Norte, Sul e Centro-Oeste pode indicar limitações de oportunidades nessas regiões, enquanto o Nordeste apresenta um mercado mais dinâmico para profissionais contábeis. Por fim, a renda negativa reforça a hipótese de que profissionais podem aceitar salários mais baixos para garantir inserção no mercado. Esses achados ressaltam a necessidade de políticas públicas que promovam equidade de oportunidades na profissão contábil, considerando fatores raciais, educacionais, setoriais e regionais.

As desigualdades raciais contemporâneas têm raízes históricas fundadas no racismo institucional que caracterizava o regime escravocrata que prevaleceu até o final do Séc. XIX. A perpetuação das desigualdades, que se expressa parcialmente na hierarquização racial da força de trabalho, se deu em razão da ausência de políticas sociais efetivas até os anos recentes (Augusto; Roselino; Ferro, 2015).

Essa desigualdade ainda é vista hoje no mercado de trabalho, e a utilização da força de trabalho das/os escravizados no modo de produção escravista remete às raízes da divisão racial do trabalho no Brasil. Por isso, a superação do modo de produção escravista e a transição do trabalhador escravizado para o trabalhador livre se materializaram em uma sociedade em que o racismo se tornou um elemento estruturante das divisões de classes, possibilitando a marginalização e a exclusão da população negra do mercado de trabalho assalariado e a inclusão em postos de trabalho de subsistência e informais (ALVES, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerado o objetivo de analisar as desigualdades raciais na empregabilidade no mercado de trabalho contábil no Brasil, a pesquisa foi desenvolvida de forma qualitativa e descritiva, buscando informações em outros artigos, bem como, verificando dados estatísticos para uma melhor análise e confiabilidade dos dados.

Os principais resultados da pesquisa revelam desigualdades raciais marcantes na empregabilidade no mercado contábil brasileiro, com os profissionais negros apresentando a

menor probabilidade de inserção ocupacional, seguidos pelos indígenas e amarelos. Em contrapartida, os brancos possuem maior facilidade de acesso ao mercado. Além disso, embora a pós-graduação aumente as chances de empregabilidade, ela não elimina a discriminação racial, pois mesmo com qualificação equivalente, profissionais negros ainda enfrentam barreiras significativas.

A pesquisa também identificou diferenças regionais, com o Sudeste sendo a região com maior absorção de contadores, enquanto o Norte e o Centro-Oeste apresentam as menores oportunidades. Setorialmente, a contabilidade está mais concentrada no setor de serviços, enquanto setores como a construção civil e o comércio oferecem menos oportunidades para contadores.

Outro achado relevante é que profissionais negros tendem a aceitar salários mais baixos para garantir inserção na profissão, sugerindo uma precarização das condições de trabalho para esse grupo. Esses resultados reforçam a necessidade de políticas públicas e empresariais voltadas à equidade racial no setor contábil.

Os resultados da pesquisa destacam a importância de ações concretas para reduzir as desigualdades raciais na profissão contábil. Nesse viés, é fundamental implementar políticas de inclusão no mercado de trabalho, promovendo a contratação e a ascensão de profissionais negros, além de estabelecer programas de mentoria para apoiar seu desenvolvimento. A ampliação do acesso à educação e à capacitação, por meio de bolsas de estudo e parcerias com empresas, pode fortalecer a qualificação desses profissionais. Ademais, iniciativas como auditorias salariais e certificações de equidade são essenciais para garantir a remuneração justa, e treinamentos sobre viés inconsciente e a promoção de debates sobre diversidade podem sensibilizar gestores e recrutadores. Por fim, o apoio a políticas públicas e ações afirmativas contribuiria para a construção de uma contabilidade mais inclusiva e equitativa.

Uma limitação desta pesquisa foi a restrição à base de dados do CAGED, que contempla apenas o mercado formal de trabalho, excluindo trabalhadores informais e autônomos. Como a informalidade no Brasil afeta desproporcionalmente grupos raciais marginalizados, essa limitação pode subestimar as desigualdades raciais na empregabilidade contábil. Para mitigar esse impacto, pesquisas futuras poderiam integrar dados da PNAD Contínua, ampliando a análise para incluir a inserção de profissionais contábeis no mercado informal.

REFERÊNCIAS

ALVES, Leonardo Dias. **A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural**. Revista Katálysis, v. 25, n. 2, p. 212-221, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 13 ago. 2024.

AUGUSTO, Natália; ROSELINO, José Eduardo; FERRO, Andrea Rodrigues. **A evolução recente da desigualdade entre negros e brancos no mercado de trabalho das regiões metropolitanas do Brasil**. Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política, v. 26, n. 2 (48), 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CARVALHO, Marcelo Pagliosa; ABREU, Tanielle. **Políticas públicas e interseccionalidades: uma análise sobre o mercado de trabalho e as assimetrias de raça, classe e gênero**. Humanidades & Inovação, v. 8, n. 58, p. 9-24, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

DIEESE, **Especial 20 de novembro - Dia da Consciência Negra. 17/11/2023**. Disponível em: <conscienciaNegra2023.pdf>. Acesso em 25 fev 2025.

FACHIN, O. **Fundamentos de Metodologia**. 5ª edição. Revista e atualizada pela norma da ABNT 14724, de 30/12/2005 Ed. Hora Saraiva. Disponível em: <http://maratavarespsictics.pbworks.com/>. Acesso em: 11 ago. 2024.

FIGUEIREDO, Angela. **A obra de Carlos Hasenbalg e sua importância para os estudos das relações das desigualdades raciais no Brasil**. Sociedade e Estado, v. 30, n. 1, p. 11-16, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 19 ago. 2024.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 13 ago. 2024.

GOES, Emanuelle Freitas; RAMOS, Dandara de Oliveira; FERREIRA, Andrea Jacqueline Fortes. **Desigualdades raciais em saúde e a pandemia da Covid-19**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 18, n. 3, p. e00278110, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 19 ago. 2024.

GRETTER, Crisiane Teixeira da Silva; SILVA, Caroline da; SILVA, Marcia Zanievicz da. **Análise da (Des)Igualdade Salarial por Gênero e Raça na Profissão Contábil: um Estudo na Região Norte do Brasil**. Revista Paraense de Contabilidade – RPC ISSN 2526-950X, Belém – PA, V.9, n.1, p.108-125. DOI: 10.36562/rpc.v9i1.150. Disponível em: <https://crcpa.org.br/revistaparaense/index.php/crcpa/article/view/150/155>. Acesso em 25 fev. 2025.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2018**. Disponível em: < Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | Educa | Jovens - IBGE>. Acesso em 25 fev. 2025.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. **Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo**. Serviço Social & Sociedade, n. 133, p. 463-479, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; MUSSI, Leila Maria Prates Teixeira; ASSUNÇÃO, Emerson Tadeu Cotrim; NUNES, Claudio Pinto. **Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades**. Revista SUSTINERE, Rio de Janeiro, v.7n.2, p.414-430, jul-dez, 2019. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/8ac9/f5d8fbd44ab24a31ab2ceaaede3143feee19.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas. **A desigualdade no “topo”: Empregadores negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro**. Civitas-Revista de Ciências Sociais, v. 16, n. 2, p. e87, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

OLIVEIRA, Roberta Gondim de *et al.* **Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a COVID-19 e o racismo estrutural**. Cadernos de Saúde Pública, v. 36, p. e00150120, 2020. Disponível em: <https://www.scielosp.org/>. Acesso em: 19 ago. 2024.

RAUUP, F. M. BEUREN, I.M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. 2006. Disponível em: academia.edu.br. Acesso em 20 de fev. 2025.

SILVA, Lucas Adriano; FARIA, Antônio Cláudio Lopes de; TEIXEIRA, Evandro Camargos. **Desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro**. Humanas Sociais & Aplicadas, v. 11, n. 30, p. 51-67, 2021. Disponível em: <https://ojs3.perspectivasonline.com.br/>. Acesso em: 13 ago. 2024.

TAVARES, Mateus Rodrigues Gonçalves; COSTA, Lorena Vieira; ALMEIDA, Ana Cecília de. **Uma análise sobre as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19**. Estudos Econômicos (São Paulo), v. 53, n. 4, p. 691-725, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas 1987. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4233509/mod_resource/content/0/Trivinos-Introducao-Pesquisa-em_Ciencias-Sociais.pdf. Acesso em 20 fev. 2025.