



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LETÍCIA DE LIMA GONÇALVES

**UMA ANÁLISE DO EFEITO “MOTHERHOOD PAY GAP” NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL.**

MOSSORÓ

2023

LETÍCIA DE LIMA GONÇALVES

**UMA ANÁLISE DO EFEITO “MOTHERHOOD PAY GAP” NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL.**

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Alexandro Gonçalves da Silva Prado.

MOSSORÓ

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

G635a GONÇALVES, LETÍCIA DE LIMA.
UMA ANÁLISE DO EFEITO MOTHERHOOD PAY GAP NO
MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL. / LETÍCIA DE LIMA
GONÇALVES. - 2023.
28 f. : il.

Orientador: ALEXSANDRO GONÇALVES DA SILVA
PRADO.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Ciências
Contábeis, 2023.

1. Maternidade. 2. Discriminação salarial. 3.
Mulher-contadora. 4. Oaxaca-Blinder. I. PRADO,
ALEXSANDRO GONÇALVES DA SILVA, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

LETÍCIA DE LIMA GONÇALVES

**UMA ANÁLISE DO EFEITO “MOTHERHOOD PAY GAP” NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL.**

Monografia apresentada a Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como requisito
para obtenção do título de Bacharel em Ciências
Contábeis.

Defendida em: 16 / 05 / 2023.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



ALEXSANDRO GONCALVES DA SILVA PRADO
Data: 24/05/2023 17:40:17-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Alexsandro Gonçalves da Silva Prado (UFERSA)
Presidente

Documento assinado digitalmente



KELLY CRISTINA DE OLIVEIRA
Data: 26/05/2023 17:11:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Kelly Cristina de Oliveira (UFERSA)
Membro Examinador

Documento assinado digitalmente



THAISEANY DE FREITAS REGO
Data: 26/05/2023 14:08:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

~~Prof. Dr. Thaiseany de Freitas Rêgo (UFERSA)~~
Membro Examinador

RESUMO

A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho ainda reflete fatores de desigualdade salarial e de discriminação. O fator mulher-mãe interfere negativamente na tomada de decisão ao fazer a mulher reconsiderar o trabalho fora para se ater aos cuidados da família e do lar, assim como no processo seletivo ao influenciar escolhas entre gêneros ou entre as que não possuam filhos. A pesquisa procura dentro do mercado contábil verificar a existência dessa desigualdade salarial entre a mulher-mãe e a mulher-não mãe, e se essa desigualdade ocorre por fatores produtivos ou fatores de discriminação não observáveis. Utilizando o método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973), o presente artigo busca analisar o efeito médio da maternidade sobre o nível salarial feminino no mercado de trabalho contábil. Os achados da pesquisa não evidenciaram a presença do efeito discriminação em função da maternidade (atributos não observáveis), não convergindo aos achados presentes em estudos anteriores. Apenas a desigualdade em função de fatores produtivos e de capital humano foi observada. Tratando de um tema recorrente em debates sociais, buscou-se colaborar com a literatura trazendo um levantamento acerca de fatores que compõe os valores salariais para mulheres, dentro do mercado de trabalho contábil.

Palavras-chave: maternidade. discriminação salarial. mulher-contadora. Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

The increasing insertion of women in the labor market still reflects factors of wage inequality and discrimination. The woman-mother factor interferes in decision-making by making women reconsider working outside the home to take care of the family and home, as well as in the selection process chosen between genders or among those who did not have children. The research seeks, within the insurance market, to verify the existence of this wage inequality between the mother woman and the non-mother woman, and if this inequality occurs due to productive factors or unobservable inequality factors. Using the Oaxaca-Blinder(1973) salary declaration method, this article seeks to analyze the average effect of motherhood on the female wage level in the accounting job market. The research findings did not show the presence of the reported effect due to motherhood (not observed attributes), not converging with the findings in previous studies. Only inequality as a function of productive factors and human capital was observed. Dealing with a recurring theme in social debates, we sought to collaborate with the literature by bringing a survey about the factors that make up wage values for women, within the corporate labor market.

Keywords: maternity. wage discrimination. accountant woman. Oaxaca-Blinder.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	REFERENCIAL TEÓRICO	08
2.1	A presença feminina no mercado de trabalho	08
2.1.1	A contabilidade e a presença da mulher	09
2.2	Desigualdade salarial e a maternidade	10
2.3	Estudos relacionados	12
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	14
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
	REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho, durante o período das guerras mundiais, enquanto os homens estavam servindo ao seu país nos campos de batalhas, provocou um arranjo operacional que não permitiria a igualdade de direitos entre homens e mulheres, uma vez que elas sempre eram as primeiras a serem dispensadas, além da visão de inferioridade e vulnerabilidade a quais eram submetidas por seus patrões (MIGUEL, 2017). O trabalho nas indústrias tornou-se um grande impasse para as mulheres, que podiam contribuir financeiramente em suas casas, mas enfrentavam as dificuldades que envolviam sua reputação e os costumes das famílias, que defendiam a ocupação da mulher apenas desempenhando o papel de boa esposa e boa mãe, tornando assim, a mulher uma mão de obra de baixo custo, mesmo que com uma carga horária elevada (ROBECK, 2020).

Hirata (2002), diz que o processo de globalização trouxe efeitos complexos e contraditórios para o mercado de trabalho, enquanto de um lado o emprego masculino estava regredindo por causa da liberalização do comércio e o aumento da concorrência internacional, e no outro, a crescente empregabilidade das mulheres, que passaram a exercer atividades remuneradas em áreas formais e informais, bem como no setor de prestação de serviços.

Entretanto, a participação feminina no mercado gira em torno de trabalhos precários e vulneráveis, no caso de contratos por tempo determinado, temporários ou contratos subsidiados, tornando-se um dos paradoxos da globalização, afetado diretamente pelas desigualdades salariais e as condições de trabalho. Para Pearson (1995), o processo de globalização traz diversas oportunidades de trabalho, porém, para as mulheres essas mudanças vêm acompanhadas de novos riscos. O processo da maternidade vem sofrendo transformações nos últimos anos acompanhando o desenvolvimento da globalização, acelerado pelos novos padrões comportamentais e de consumo nas sociedades, entre os quais, por exemplo, utilização de tecnologias reprodutivas para concepção ou contracepção, que tem ofertado às mulheres a opção de escolha da maternidade para suas vidas, conforme descreve Scavone (2001). Desta forma, torna-se possível a abertura de questionamentos sob a ótica feminista relacionada ao “lugar da mãe” e o “lugar da contadora” na sociedade atual.

Uma vez que a contabilidade ocupa uma posição de destaque no processo de surgimento e desenvolvimento das sociedades, transformando a atuação do profissional contábil em um campo de normas e diretrizes que estão em constantes alterações, a regulamentação da profissão contábil deu-se através do Decreto-lei nº 9.295 de 27 de maio de 1946, que instituiu o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) como órgão regulador e fiscalizador da profissão contábil no Brasil (BRASIL, 1946). Em agosto de 2022, o CFC divulgava dados referentes ao número de registros de profissionais contadores e técnicos, classificados por estados e por gênero, mostrando um percentual de 56,71% de homens e 43,29% de mulheres com registro ativo no país.

Diante da forte mudança que o mercado de trabalho vem sofrendo desde o período da revolução industrial, e a crescente inserção feminina em setores, culturalmente, atribuído a homens, como a profissão contábil, ainda existe uma grande distinção de gênero, atrelada por fatores sociais e biológicos, que constituem a base para avaliações desiguais no que se refere ao valor profissional distinto entre homens e mulheres (CFC, 2022).

Nesse contexto de desigualdade, a maternidade surge como um fator estritamente biológico, uma vez que apenas mulheres são capazes de gerar crianças (ROCHA-COUTINHO, 2005). Para Souza (2016), a diferença de renda considera principalmente os fatores relacionados a sexo e raça, porém, são poucos estudos direcionados a observar as diferenças dentro grupo amostral composto somente por mulheres, dando ênfase na maternidade como influenciador da desigualdade salarial.

Em 2014, aproximadamente 43% dos empregados ativos no Brasil eram do sexo feminino, e destas, 64% são mães, esses dados ressaltam a importância de pesquisas relacionadas a influência de fatores para diferenciação salarial, que provocam a penalização da mulher entre as que são mães e as que não são mães, sob o efeito “*motherhood pay gap*” (SOUZA, 2016).

O efeito “*motherhood pay gap*” (diferença salarial da maternidade, em tradução livre) é definido por Grinshaw e Rubery (2015) como a medida da diferença de rendimentos entre mães e não mães. Apesar de não ser considerada um fator produtivo direto, a maternidade provoca interferência no mercado, seja afetando a produtividade por características não observáveis que justifique os menores salários ou pela existência de um tratamento discriminatório contra as mães (SOUZA, 2016).

Nesse contexto, o presente artigo surge da questão-problema para entender qual o efeito médio da maternidade sobre o nível salarial feminino no mercado de trabalho contábil, sendo que o objetivo geral da pesquisa consiste na análise das diferenças salariais entre mães e não mães no mercado contábil, através do levantamento da base de dados do CENSO DEMOGRÁFICO 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), seguida da análise dos resultados por meio da modelagem OAXACA-BLINDER, comparando os achados da pesquisa com outros estudos relacionados ao tema, dessa forma é possível observar se há interferência positiva ou negativa da presença dos filhos para definição salarial durante a contratação ou reinserção da mulher no mercado.

Uma vez que a diferença salarial é objeto de pesquisa de inúmeros trabalhos, tais como Paulo (2016); Robeck (2020); Silva (2018); Souza (2016), que baseiam seus critérios para identificação da existência de discriminação salarial entre os grupos sociais, principalmente, nas diferenças de gênero, a característica principal analisada aqui é o fator “mulher-mãe contadora”, de maneira que no âmbito acadêmico, a pesquisa contribui para a literatura sobre questões salariais, que possui limitação de material relacionado a questões de maternidade, no setor contábil, fomentando discussões sobre os fatores que influenciam a diferença da remuneração entre homens e mulheres e permitindo observar as questões de desigualdade salarial em uma classe específica do mercado. Já no contexto social a pesquisa apresenta resultados que podem ser empregados pelos gestores na criação de políticas públicas de amparo a mulher-mãe, garantindo a segurança e cuidado dos filhos, para que elas possam retornar ao mercado de trabalho, abordando a percepção da mulher quanto ao seu papel dentro do lar e na profissão contábil, buscando conhecer as barreiras enfrentadas por essas mulheres, ao fazerem parte do contexto “mulher-mãe contadora”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta parte do artigo é destinada à contextualização sobre a inserção e a presença feminina no mercado de trabalho, com foco na profissão contábil; questões de desigualdade salarial e a relação com a maternidade, bem como estudos anteriores sobre o tema, que serão utilizados para fins de comparação, ao final da pesquisa, com os resultados aqui obtidos.

2.1 A presença feminina no mercado de trabalho

A ideia da ruptura dos limites e das fronteiras é um ponto comum para os economistas, referindo-se ao processo da globalização: “interdependência crescente de todos os mercados nacionais em vistas à constituição de um mercado mundial unificado”. (LIPIETZ, 1996, p. 43). Ainda segundo Lipietz, o trabalho encontra-se em um processo de desestabilização da sua relação salarial, fato que foi uma conquista no século XX, e inevitavelmente, o desenvolvimento das sociedades abre caminho para um trabalho precário e desigual.

Essas novas relações trabalhistas baseiam-se em percepções de três diferentes dimensões, sendo a primeira delas a que envolve o impulsionamento através de políticas governamentais para liberação de trocas comerciais, abertura de mercados, desenvolvimento de empresas multinacionais, as privatizações e as subcontratações; em segundo lugar, têm-se o rápido desenvolvimento da tecnologia, a expansão das redes de comunicação e a possibilidade da circulação imediata das informações por todo o planeta; em terceiro plano, o papel regulador exercido pelos órgãos internacionais, que nem sempre atuam de forma harmônica com os Estados-Nação, gerando consequências econômicas e financeiras desiguais para a divisão sexual das atividades profissionais e domésticas, afetando a visão da sociedade sobre o papel do homem e o papel da mulher (HIRATA, 2002).

Pearson (1995), destaca que o processo de globalização traz diversas oportunidades de trabalho, entretanto, para as mulheres, essas mudanças vêm acompanhadas de novos riscos. As desigualdades sociais apresentam impactos negativos decorrentes das políticas de flexibilização, e como consequência das alterações no ambiente de trabalho, a atividade feminina executada de forma precária e vulnerável, constitui um modelo de salário feminino e um masculino. Sendo as mulheres vistas como “cobaia para o desmantelamento das normas de emprego” (PEARSON, 1995, p. 278).

A inserção da mulher no mercado de trabalho decorre da escassez de mão de obra no período das guerras mundiais, uma vez que os homens, que eram responsáveis pelo sustento das famílias, estavam servindo ao seu país nos campos de batalhas, obrigando assim, a abertura para a presença da mulher nas fábricas e comércios, para que fosse garantido a elas e seus filhos, o que era necessário para a sobrevivência. Miguel (2017) trata esse novo arranjo operacional como uma estrutura em que não haveria igualdade de direitos entre homens e mulheres, uma vez que elas sempre eram as primeiras a ser dispensadas, além da visão de inferioridade e vulnerabilidade a quais eram submetidas por seus patrões.

Para Robeck (2020) o trabalho nas indústrias tornou-se um grande impasse para as mulheres. Poder contribuir financeiramente dentro de suas casas, de um lado, e do outro, as dificuldades encontradas na sociedade, envolvendo sua reputação e os costumes das famílias, que defendiam a presença da mulher apenas dentro de suas casas, desempenhando o papel de boa esposa e boa mãe. Dessa forma, as atividades realizadas pelas mulheres alcançavam uma carga horária elevada e com uma baixa remuneração, o que acontecia por todo o planeta, não sendo diferente no Brasil, onde a mão de obra feminina só era vista como vantajosa por seu baixo custo (ROBECK, 2020).

Atualmente, a representatividade feminina nas organizações é um tema bem relevante, uma vez que, muito se fala sobre igualdade no mercado a realidade não condiz com a teoria sobre o estado de equilíbrio social entre homens e mulheres. Estudos mostram que, em muitos

casos, a mulher trabalha em dobro e ganha menos que o homem, mesmo que ambos estejam executando a mesma função. Algumas empresas têm seguido no caminho da igualdade, oferecendo oportunidades profissionais e até mesmo cargos de chefia para mulheres, mas ainda há muito o que percorrer, já que além das barreiras encontradas para se inserir no mercado de trabalho, existem as dificuldades dentro das próprias empresas. (FELIX e SILVA, 2019).

O mundo está passando por uma era de transformações, os avanços tecnológicos e as novas tendências empreendedoras tem servido como base para o desenvolvimento econômico de muitos países, no Brasil, o surgimento de novos formatos empresariais e o aumento do interesse de empresas estrangeiras para investimento no país tem levado a economia a manter o foco do mercado no desenvolvimento social, através de programas de inclusão e igualdade de gêneros, percebendo o empoderamento feminino como uma vantagem competitiva, expondo seus interesses por um mercado de trabalho equilibrado.

2.1.1 A contabilidade e a presença da mulher

A representatividade masculina na contabilidade, assim como em praticamente todos os campos de atuação no mercado, seguiu por muitos anos de forma absoluta. Porém, no Brasil, a partir da década de 1950, durante o governo do presidente Juscelino Kubitschek (1956-1961), o processo de urbanização que se iniciava por todo o país possibilitou o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, ganhando representatividade e força.

Ao longo dos anos, as mulheres se fizeram presentes e ativas na economia, buscando e lutando por seus direitos (ROBECK, 2020), elas possuem um grande potencial que pode ser agregado a sociedade, já que para expandir seu campo de atuação, elas investem cada vez mais no seu nível de instrução, buscando melhores oportunidades no mercado. Dados de 2019 divulgados pelo IBGE mostram uma tendência no aumento do grau de escolaridade entre homens e mulheres, enquanto entre as mulheres com 25 anos ou mais 19,4% já completaram o nível superior, entre os homens essa taxa é de 15,1%.

Mota e Souza (2013) descrevem a evolução profissional da mulher e sua atuação no mercado contábil como agentes de transformação social, uma vez que a mulher contabilista tem alcançado reconhecimento devido a sua própria conscientização profissional, assumindo uma postura segura e confiante, adquirida, principalmente, através dos eventos e encontros voltados a abordagem de temas sobre a inserção da mulher em todos os âmbitos sociais. (MOTA E SOUZA, 2013). Em 1991 foi realizado no estado do Rio de Janeiro o **I Encontro Nacional da Mulher Contabilista**, que proporcionou incentivos e uma maior participação feminina na sociedade e no cenário político, destacando a importância da mulher e impulsionando-a à prática de atividades empreendedoras. (CFC, 2016). Ao todo, já ocorreram 12 desses encontros promovidos pelo CFC, que buscam a valorização da equidade de gênero e tem ampliado as ações de inserção da mulher na profissão contábil, na política e na sociedade, assim como a criação da Comissão Gestora Nacional do CFC Mulher Contabilista, é uma forma de desenvolver a liderança, estimular o empreendedorismo e abrir portas para que as mulheres executem seu papel de protagonista e agente transformador na sociedade. (CFC, 2022).

Sobre a atuação feminina na contabilidade, os dados do CFC, divulgados em agosto de 2022, mostravam que, entre os profissionais com registro ativo no Brasil, um percentual de 56,71% correspondia aos homens e os outros 43,29% eram registros de mulheres, isso se deve a fatores como o acesso à educação e as possibilidades ofertadas pelo próprio setor, tais como escritórios, grandes indústrias, perícias, auditorias ou docência. As mulheres alocadas em escritórios que, contribuem no orçamento familiar, buscam cargos de liderança, e de forma

positiva, são avaliadas por sua disciplina e comprometimento. (MORENO; SANTOS; SANTOS, 2015).

2.2 Desigualdade salarial e a maternidade

O mercado de trabalho é marcado por aspectos de desigualdade, podendo destacar no Brasil a discriminação por gênero e raça, que são eixos estruturantes da desigualdade social no país. A participação da mulher no mercado tem sido crescente, porém, Abram (2006), cita que ainda existe uma grande diferença na taxa de participação entre homens e mulheres, sendo muitas vezes as mulheres pobres e com menor escolaridade as que detêm menor índices de atuação. O conceito de gênero para Costa (2020) compreende como um fenômeno múltiplo, não limitado a concepções binárias e que para compreender as relações sociais entre homens e mulheres, que foram determinadas ao longo do tempo utilizando-se das diferenças sexuais entre ambos, ao se referir os ao sexo daquele indivíduo já está sendo feito uma associação ao gênero dele.

Yannoulas (2002) reforça que essa discriminação acontece desde o momento do recrutamento, onde homens entram nas empresas sem nenhum processo de seleção específico. Dessa forma, na sociedade capitalista, as mulheres que se inserem no mercado passam por um processo de desigualdade onde, elas ocupam vagas limitadas e recebem uma remuneração inferior aos homens (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010), já Diniz (2012), diz que o sucesso profissional pode acontecer em conjunto com a realização pessoal, uma vez que é possível conciliar a carreira e a família, dando ênfase na capacidade feminina de ocupar seu lugar perante a sociedade e o mercado de trabalho. Guimarães (2020) afirma que as mulheres têm criado horizontes profissionais, atuando de forma autônoma e diversificada, ao demonstrar uma imagem determinada, de alguém que sabe o que quer e onde quer chegar, uma vez que, não dependem exclusivamente dos homens para sua formação e sustento de suas famílias.

A mulher tem recebido destaque na sociedade através da luta para conquistar seu espaço, ao quebrar paradigmas e superar preconceitos e limites, torna-se possível a abertura de novos caminhos no mercado e o aumento da inserção feminina como profissionais ativas em cargos de liderança. (MOTA E SOUZA, 2013). Uma vez que as políticas de inclusão, iniciadas a partir da década de 1930, centralizavam a dupla jornada feminina, onde as mulheres deveriam conciliar o trabalho com a vida doméstica, o que reforçava a ideia de que as atividades do lar eram obrigações da mulher e mesmo com as mudanças que estavam ocorrendo, as mulheres não estavam inseridas no mercado efetivamente, principalmente pelas questões culturais, de que a elas cabia os afazeres domésticos e aos homens, a responsabilidade de prover a manutenção do lar (HAAS, 1992).

No Brasil, a primeira normatização de direitos para mulheres gestantes foi o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que instituía a proibição do trabalho pela mulher grávida no período entre quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, além de estabelecer a concessão de dois descansos de trinta minutos, para a amamentação, durante os seis primeiros meses seguintes ao parto. (BRASIL, 1932). Não existia, entretanto, no campo jurídico, proteção ao emprego da mulher gestante, somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mencionava a impossibilidade de dispensa em virtude da gravidez, em seu artigo 391. Já o Capítulo 03 da CLT, dispõe sobre a proteção da maternidade, trazendo garantias para a não discriminação da mulher na gestação em relação aos demais trabalhadores. (BRASIL, 1943).

Os art. 391 a 400 da CLT tratam sobre os direitos da futura mãe, como a garantia do emprego e as medidas de segurança para o desenvolvimento do bebê, destacando que esses direitos são garantidos também às mulheres-mães que adotaram ou obtiveram guarda judicial

de seus filhos. É assegurado a garantia de repouso remunerado, nos casos de aborto não criminoso, bem como ao cônjuge ou companheiro, o direito a licença-maternidade caso a genitora venha a óbito, além do direito a amamentação, seja o filho biológico ou adotivo.

Com isso, verifica-se a preocupação de garantir à mulher direitos diferentes dos homens, na intenção de igualar suas condições sociais, considerando as diferenças fisiológicas existentes entre os gêneros, uma vez que a mulher desempenha, segundo a Constituição Federal, o papel da maternidade e tendo este a proteção como direito fundamental (ROBECK, 2020). Para Lima (2014), a proteção da maternidade transcende a vida da gestante, ao renovar as gerações, torna-se um tema de importância universal, dessa forma, as garantias e direitos conquistados pela gestante devem predominar sobre os outros direitos, por beneficiar a todos os seres humanos, uma vez que a proteção à maternidade deve garantir uma gestação saudável para a mulher e propicie ao filho condições seguras para o nascimento e desenvolvimento.

A Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017, alterou a Lei do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990) e o art. 392-A da CLT, garantindo o período de licença-maternidade pelo prazo de cento e vinte dias para as mães, adotantes ou que obtiveram guarda judicial, independentemente da idade da criança ou adolescente (BRASIL, 2017). Em julho do mesmo ano, já havia sido aprovada a Lei nº 13.467, a lei da “reforma trabalhista”, que entre os pontos tratados, dispunha informações sobre gravidez durante o aviso prévio, onde limita-se à anulação da dispensa sem justa causa, desde que seja feito a comunicação por parte da empregada, até o fim do aviso prévio, dando garantia ao seu direito de estabilidade (BRASIL, 2017).

O Código Civil brasileiro trouxe o início das medidas legais referentes a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ao regulamentar os “Direitos e Deveres do Marido”, o Estado dava ao homem o direito sobre permitir que sua esposa exercesse atividades profissionais (LIMA, 2020). Silva (2018) destaca as contradições legais nas políticas brasileiras de igualdade de gênero, uma vez que a Constituição interferiu na construção do modelo de família, provocando na sociedade a imagem da mulher moderna ideal aquela retratada pela execução da dupla jornada, ao fixar períodos distintos para licença maternidade e paternidade, implicitamente, a própria Legislação atribui a mãe o dever de cuidar e permanecer na casa e ao homem, cabe a responsabilidade de voltar ao trabalho.

A participação ativa da mulher no sustento financeiro das famílias tem se tornado uma realidade social. Observa-se que há uma divisão de despesas entre os cônjuges e, até mesmo, situações em que essa responsabilidade é assumida de forma integral pela mulher. Sendo o retorno financeiro proporcionador de satisfação das mulheres por não se sentirem cobradas devido seus gastos, dando ao trabalho fora do lar um significado positivo. Dessa forma, a relação entre trabalho e maternidade se conecta, fazendo com que algumas mulheres optem por adiar a maternidade até conquistar sua estabilidade profissional e financeira, considerando as implicações das mudanças na rotina, ao ponto de renunciar planos pessoais e profissionais em função do cuidado com o filho (FIORIN; OLIVEIRA; DIAS, 2014).

O alcance da igualdade de tratamento em relação aos homens, é conquistado pela mulher através de sua dedicação ao trabalho e sua competência, contudo, nas empresas existem barreiras decorrentes do processo de maternidade, afetando, principalmente, mulheres com filhos pequenos, de modo que os processos seletivos tendem a priorizar aquelas que tenham maior disponibilidade para locomoção e dedicação ao emprego, dando às mulheres que estão grávidas ou que já possuem filhos, chances menores de seleção, se comparadas aos demais candidatos (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Nunes (2011) destaca a visão da sociedade relacionada a mulher, evidenciando a “mulher contemporânea” na perspectiva do alcance de suas realizações ao conciliar os desejos profissionais com a maternidade, propondo a associação da identidade da mulher ao papel de boa mãe, atribuindo as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos como responsabilidade da

mulher, ao mesmo tempo que desempenha suas atividades profissionais fora do lar, a chamada “dupla jornada feminina”. Scavone (2001) diz que o processo pelo qual as mulheres se inseriram no mercado de trabalho reflete as transições do modelo de maternidade, abrindo espaço para a execução de atividades fora do lar, a mulher consolida a “dupla jornada”, ao relacionar um maior acesso à educação e formação profissional e a continuar assumindo a responsabilidade na criação dos filhos, trazendo a decisão sobre ter ou não ter filhos para um contexto de escolha do casal, observando as condições econômicas e profissionais que a mulher se encontra.

2.3 Estudos relacionados

Verifica-se que existe uma lacuna na literatura referente a pesquisa sobre as mulheres mãe e os desafios enfrentados por elas dentro do mercado de trabalho contábil. Tonetto (2012) afirma que as mulheres possuem habilidades relacionada a cálculos, são mais cuidadosas e atentas aos detalhes, características necessárias na profissão contábil e são a maioria entre os acadêmicos dos cursos de ciências contábeis de todo o país, contudo, segundo os dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022) homens detêm a maioria de registros ativos.

O quadro 1 traz a seguir o apanhado de pesquisas anteriores que se relacionam ao tema deste material: mulher; mulher-mãe; contadora e salário.

Quadro 1 - Estudos anteriores

AUTORES	PROBLEMA DE PESQUISA	RESULTADOS
Dos Santos et al. (2022)	A pandemia da COVID-19 ampliou as desigualdades salariais de gênero existentes no mercado de trabalho brasileiro? Além disso, há uma penalidade salarial e de absorção ocupacional para as mulheres mães no Brasil?	Os resultados empíricos encontrados sugerem que fatores como escolaridade, idade, raça, localização e presença de filhos contribuem para determinação da situação de ocupação e rendimentos de homens e mulheres. No que tange a principal variável de interesse desse estudo, os resultados indicam que a presença de filhos reduz a probabilidade de as mulheres trabalharem enquanto aumentam essa possibilidade para os homens.
Santos et al. (2021)	Quais os desafios enfrentados pelas mulheres na área contábil?	Existem barreiras que impedem o crescimento do gênero feminino dentro das organizações e apesar da mulher tentar conciliar a dupla jornada entre a família e a vida profissional, há uma atenção maior quando a mesma tem filhos, levando a abdicar de cargos de chefia
Sousa, Aguiar (2021)	Existe desvantagem salarial para as mulheres com filhos em comparação com as mulheres sem filhos para os diferentes níveis de escolaridade e considerando a quantidade e idade dos filhos?	Os resultados da análise descritiva apontam que entre todas as mulheres comparadas, aquelas que não tem filhos tem maior percentual de mulheres graduadas cerca de 7% e com pós-graduação 0,42%. O maior nível de escolaridade das mulheres sem filhos as favorece no mercado de trabalho, como pôde ser visto através de uma maior média do salário/hora.
Lima et al. (2020)	Mulheres que tem filhos pequenos recebem menores	Os resultados apontaram que as mulheres com filhos menores de 6 anos recebem entre 58% a

	salários do que as que não tem?	85%, dependendo da especificação, menores salários do que as mulheres que não tem filhos pequenos.
Paulo (2016)	Como a maternidade e o momento do nascimento do primeiro filho influenciam no salário da mulher?	O resultado desse trabalho aponta que ter filhos está relacionado a um menor salário comparativamente às mulheres sem filhos. Ao longo do período analisado, observou-se que a relação negativa entre filhos e salário se acentuou, indicando que o custo de oportunidade de ter filhos aumentou ao longo do período analisado.
Souza (2016)	Qual é o efeito médio da maternidade sobre o nível salarial feminino, indicando se existe algum tipo de diferenciação às mães pelo mercado de trabalho?	Foi possível constatar o tamanho da diferença salarial quanto a maternidade entre as mulheres, a qual foi posta à prova com a comparação do observado para gêneros. Os resultados indicam que a maternidade implica em diferenças salariais de tamanho similar à encontrada para gêneros.

Fonte: Elaboração própria.

É possível observar que a maternidade tem influência negativa sobre os salários das mulheres, que mesmo buscando maior capacitação técnica o fator “gênero feminino” afeta o nível salarial quando comparado aos homens. Apesar de tentar conciliar a dupla jornada e se dedicar a família e ao trabalho, as mulheres tendem a abdicar de cargos de liderança nas empresas, devido a forte presença de barreiras sociais, bem como questões misóginas, que ainda se fazem presente no mercado de trabalho (HETWER E TAFARELLO, 2018).

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, e o ônus da maternidade que recai sobre a mulher derivam de discursos machistas tratando a mulher de modo inferior ao homem, ao qual deve ser submissa, como pôde ser observado na fala do, até então, Deputado Federal hoje, ex-Presidente da República, Jair Bolsonaro, ao afirmar que “*mulheres deveriam receber menos porque engravidam*”, em entrevista concedida ao Jornal Zero Hora, em dezembro de 2014 (GZH, 2014).

Este trabalho, diferente dos estudos anteriores, apresenta abordagem direcionada a mulher-mãe contadora, visto que pesquisas na área tratam sobre: diferença salarial por gênero; diferença salarial relacionando ao estado civil; diferença salarial entre mães e não mães, porém de forma genérica, sem abranger a classe contábil de forma específica, sendo assim, o resultado encontrado após as análises dos dados que serão tratados a seguir, podem fomentar tomada de decisões no desenvolvimento de políticas públicas de isonomia salarial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo pode ser classificado como uma pesquisa de natureza descritiva através de uma abordagem quantitativa. Para Zanella (2006) no estudo quantitativo o pesquisador utiliza hipóteses e variáveis preestabelecidas para medir e quantificar os resultados obtidos, segundo Gil (p. 28, 2009) “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”, uma vez que a utilização de técnicas padronizadas na coleta de dados tem a finalidade de determinar os efeitos das variáveis identificadas sobre o fenômeno estudado.

O universo de uma pesquisa é formado pelo conjunto de elementos que apresentam, pelo menos, uma característica em comum (SILVA, 2010), dessa forma, compreende-se o universo desta pesquisa como o quantitativo de profissionais da contabilidade ativos no Brasil, classificados pelo Código Brasileiro de Ocupação (CBO) cód. 2522-10 registrados na CENSO IBGE 2010. Já a amostra representa um subconjunto do universo: “é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população)” (SILVA, p. 163, 2010), sendo assim, dentre os profissionais contábeis, a amostra da pesquisa corresponde àqueles classificados pelo sexo feminino, nos dados do CENSO 2010. Conforme apresentado na Tabela 1 (p. 10) a parcela amostral utilizada para o estudo, equivale a 12.392 indivíduos.

O procedimento para análise dos dados baseia-se na utilização do modelo de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973), por ser a metodologia mais usual nas pesquisas que tratam sobre discriminação salarial no mercado entre grupos de indivíduos. A metodologia de Oaxaca-Blinder consiste em identificar o quanto da diferença salarial existente entre dois grupos é explicada através de fatores não-observáveis. Essa decomposição divide a diferença salarial em dois componentes: o primeiro onde a desigualdade é justificada através dos atributos produtivos do indivíduo, ou seja, variáveis como tempo de estudo e tempo de serviço; e o segundo componente onde, a desigualdade salarial se dá por fatores associados à discriminação do indivíduo, que não são relacionadas a produtividade.

Para esse estudo foi utilizado como variável dependente a remuneração salarial das mulheres registradas ativamente como profissionais contábeis, buscando analisar a existência da discriminação salarial entre mães e não-mães, e as variáveis explicativas foram utilizadas a fim de alcançar o objetivo geral da pesquisa, ou seja, analisar as diferenças salariais entre mães e não-mães no mercado contábil, de modo que, as variáveis utilizadas foram: remuneração, idade, idade² (idade ao quadrado), nível de escolaridade, raça, estado civil, setor de atuação – IBGE, região geográfica, conforme Tabela 1 (p. 10).

A análise da diferença de renda entre as mulheres mães e as mulheres não-mães se dará a partir da decomposição salarial entre os grupos, considerando a influência e o efeito de cada variável explicativa na sua composição. Para esse estudo os dados foram analisados por meio do método de *Oaxaca-Blinder decomposition*, que tem a finalidade de mostrar o quanto da diferença salarial média se dá por fatores identificáveis e quanto é atribuído à discriminação.

Sendo então, o diferencial salarial medido pela seguinte equação:

$$\ln(\Delta \bar{W}) = \ln \bar{W}_m - \ln \bar{W}_n \quad (1)$$

As variáveis $\bar{W}_m$ e $\bar{W}_n$ representam a média da remuneração das mulheres mães e das mulheres não-mães, respectivamente. Contudo, para segregar os fatores gerados pela discriminação, essa equação precisa ser estruturada separadamente, então utiliza-se a seguinte equação:

$$\ln(W_m) = \alpha_m + \beta_m \bar{X}_m \quad (2)$$

$$\ln(W_n) = \alpha_n + \beta_n \bar{X}_n \quad (3)$$

Os termos $\bar{X}_m$ e $\bar{X}_n$ são as variáveis que representam os fatores determinantes da remuneração das mulheres mães e das mulheres não-mães, β_m e β_n são as variáveis explicativas (regressores) de mulheres mães e das mulheres não-mães. Sendo assim, subtraindo as equações 2 e 3, tem-se:

$$\ln(\Delta W) = \alpha_m + \beta_m \bar{X}_m - \alpha_n - \beta_n \bar{X}_n \quad (4)$$

Logo, ao ajustar a equação inicial:

$$\ln(\Delta W) = [(\alpha_m - \alpha_n) + (\beta_m - \beta_n)\bar{X}_n] + [\beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_n)] \quad (5)$$

Deste modo, a equação (5) apresenta o total da diferença de remuneração entre os dois grupos, que ao decompor essa diferença em duas partes é possível: (i) obter a discriminação salarial através da equação $[(\alpha_m - \alpha_n) + (\beta_m - \beta_n)\bar{X}_n]$ e (ii) e a diferença salarial através das variáveis explicativas utilizando a segunda parte da equação, $[\beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_n)]$.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para que fosse possível analisar o efeito da maternidade sobre o *gap* salarial entre as mulheres no mercado contábil, utilizou-se os dados coletados no CENSO 2010 – IBGE, uma vez que o CENSO é fonte de referência para obtenção de informações sobre as condições de vida da população de todo o País. Através de seus recortes territoriais, na data de referência, o CENSO Demográfico é realizado a cada 10 anos e estava em preparação para realização do CENSO 2020, quando o Brasil foi afetado pela crise sanitária provocada pela pandemia do SARS-CoV-2 (COVID-19), forçando então que fosse adiado a operação para 2022, não havendo até o momento da realização da pesquisa a divulgação de dados consolidados de 2022, a análise aqui apresentada considera os dados de 2010. (IBGE, 2023).

A seguir, é apresentada a tabela descritiva do perfil da amostra ao inserir o filtro para o CBO 252210 – Contador, compreendendo todos os indivíduos do sexo feminino registrados como contadores. Dessa forma, a amostra da pesquisa tem um total de 12.392 indivíduos.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das características dos indivíduos.

	Variável	Média	Desvio-pad.	Mín.	Max.	Obs.
IDADE	Idade	36,61	10,60	18	65	12.392
	Idade2	1452,97	832,27	324	4225	
RAÇA	Não branco	0,29	0,45	0	1	
	Branco	0,71	0,45	0	1	
	Log remuneração	7,42	0,82	3,91	12,05	
ESCOL	Superior completo	0,51	0,50	0	1	
	Especialização	0,09	0,29	0	1	
ARIDA	Mestrado	0,01	0,10	0	1	
DE	Doutorado	0,00	0,04	0	1	
EST.	Solteiro	0,09	0,28	0	1	
CIVIL	Casado	0,45	0,50	0	1	
	Tem filho	0,54	0,50	0	1	
SETOR ATUAÇÃO	Agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal	0,01	0,10	0	1	
	Pesca	0,00	0,01	0	1	
	Indústrias extrativas	0,01	0,08	0	1	
	Indústrias de transformação	0,08	0,27	0	1	
	Prod. e dist. de elet., gás e água	0,01	0,07	0	1	
	Construção	0,01	0,10	0	1	
	Com. rep veíc., objetos, pessoais e domest.	0,09	0,28	0	1	
	Alojamento e alimentação	0,01	0,09	0	1	
	Transp., armazenagem e comunicações	0,02	0,14	0	1	
	Intermediação financeira	0,04	0,19	0	1	
	Atividades imob., aluguéis e serv. Prestados	0,52	0,50	0	1	
	Administração pública, defesa e seg. social	0,10	0,30	0	1	
	Educação	0,02	0,13	0	1	
	Saúde e serviços sociais	0,02	0,15	0	1	
	Outros serviços	0,01	0,12	0	1	
	Org. inter. e outras inst. Extraterritoriais	0,00	0,01	0	1	
REGIÃO	Norte	0,06	0,24	0	1	
	Nordeste	0,15	0,36	0	1	
	Sudeste	0,48	0,50	0	1	
	Centro-oeste	0,08	0,27	0	1	
	Sul	0,22	0,42	0	1	

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Censo IBGE (2010).

A Tabela 1 permite observar que a maior parte da amostra possui ensino superior completo, requisito básico para obtenção do registro no conselho de classe, chegando a 51%, quando níveis de mestrado e doutorado atingem apenas 1% da amostra.

Sobre estado civil, nota-se que 45% das profissionais são casadas, e entre toda a amostra 54% possuem filhos, concordando com os achados da literatura ao afirmar a presença ativa da mulher-mãe no mercado (NUNES, 2011).

Em relação aos setores econômicos, *atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados* representam a maior área de atuação de mulheres contadoras, sendo a região sudeste detentora de 48% de registro dessas profissionais, em contra-ponto a região norte apresenta o menor valor percentual de registros femininos.

A seguir, tem-se a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), sendo que os resultados da metodologia de Oaxaca-Blinder dividem-se em três partes: diferença salarial total, parte da diferença salarial explicada e não explicada (efeito discriminação). A Tabela 2 apresenta a diferença salarial entre dois grupos, sendo o grupo 1 composto por “mulheres sem filho” e o grupo 2, “mulheres com filho”; a segunda parte da decomposição salarial, apresentada pela Tabela 3, é composta pelos componentes explicados da diferença salarial total.

A fim de identificar com mais clareza os efeitos da discriminação salarial entre as mulheres-mãe e as mulheres-não mãe, subdividiu-se a amostra conforme dados de diferença de raça, trazendo informações de forma geral, apenas dividindo indivíduos com filho *versus* sem filho, uma segunda análise composta apenas por mulheres que se designam brancas com filho *versus* mulheres brancas sem filho, e a terceira parte da análise com as mulheres não brancas com filho *versus* mulheres não brancas sem filho.

Com as informações da Tabela 2, é possível observar que existe uma diferença salarial de aproximadamente 32% favorável para mulheres com filho em relação as mulheres sem filho, de forma geral, sem distinção de raça, valor médio que se mantém quando é feito a análise considerando o fator racial para subdividir o grupo, nota-se então, que mulheres brancas com filhos ganham em média 32% a mais que mulheres brancas sem filhos, e entre as mulheres não brancas essa diferença salarial é de 30%. Percebe-se, em linhas gerais, que a maior diferença salarial está presente no grupo das mulheres brancas.

Tabela 2 - Decomposição de Oaxaca-Blinder dos dados amostrais

	MULHER COM FILHOS VS MULHER SEM FILHOS		MULHER BRANCA COM FILHOS VS MULHER BRANCA SEM FILHOS		MULHER NÃO BRANCA COM FILHOS VS MULHER NÃO BRANCA SEM FILHOS	
Log remuneração	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor
group_1 (sem filho)	7,2536	***	7,3034	***	7,1339	***
group_2 (com filho)	7,5697	***	7,6230	***	7,4313	***
Diferença salarial	-0,3161	***	-0,3196	***	-0,2974	***
Explicada	-0,3103	***	-0,3029	***	-0,3222	***
Não explicada	-0,0059		-0,0168		0,0248	

Legenda: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$.

Fonte: Elaboração própria a partir do Censo IBGE (2010).

Percebe-se ainda, Tabela 2, que a maior parte da diferença salarial total é em função de aspectos explicados por seus atributos produtivos e capital humano. Já a parte não explicada não apresentou significância estatística para nenhum grupo analisado, indicando ausência do efeito discriminação entre mulheres com filhos e sem filhos, até mesmo quando há comparação em função de raça. Em outras palavras, constata-se a não existência de discriminação salarial entre mulheres-mães contadoras e mulheres-não mães contadoras, uma vez que a diferença salarial entre os grupos pode ser explicada.

O detalhamento das diferenças salariais explicadas ou observadas, Tabela 3 (p. 12), indicam que fatores produtivos relacionados a idade, grau de escolaridade e o estado civil possuem relevância na composição salarial, a um nível de confiança a 1%. Mulheres sem filhos que são casadas chegam a ganhar em média 4,11% a menos se comparadas as casadas com filhos de forma geral. Analisando o subgrupo de mulheres com filhos não brancas casadas essa diferença chega a 5,25% se comparado as casadas sem filhos e entre as mulheres brancas, o estado civil de casada tem menor impacto na diferença salarial, mas com mesmo comportamento.

Para mulheres brancas o nível de escolaridade de ensino superior completo é significativo estatisticamente para composição salarial e o título de especialização possui 1,62% de efeito na diferença salarial, chegando a ser quase 2,5 vezes mais significativo nesse subgrupo, do que se comparado com mulheres em geral, onde essa variável influencia em apenas 0,62% do salário. Observa-se que, mesmo o setor de atividades imobiliárias e prestação de serviços sendo o maior empregador de mulheres contadoras, ele só possui significância estatística para explicar a diferença salarial em nível geral, se tratarmos os

subgrupos raciais, seria a inserção no setor de administração pública, defesa e segurança social que reflete na composição das diferenças salariais das mulheres.

Tabela 3 - Decomposição de Oaxaca-Blinder (parte explicada) dos dados amostrais

VARIÁVEIS	MULHER COM FILHOS VS MULHER SEM FILHOS		MULHER BRANCA COM FILHOS VS MULHER BRANCA SEM FILHOS		MULHER NÃO BRANCA COM FILHOS VS MULHER NÃO BRANCA SEM FILHOS	
	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor	Coef.	p-valor
Log remuneração						
Explicada	-0,3103	***	-0,3029	***	-0,3222	***
Idade	-0,5525	***	-0,5574	***	-0,5564	***
Idade2	0,3152	***	0,3230	***	0,3168	***
Superior completo	-0,0078	***	-0,0113	***	0,0026	
Especialização	-0,0062	***	-0,0025		-0,0162	***
Mestrado	-0,0025		-0,0026		-0,0021	
Doutorado	-0,0003		-0,0001		-0,0014	
Casado	-0,0411	***	-0,0343	***	-0,0525	***
Pesca	0,0001		0,0002		0,0000	
Indústrias extrativas	0,0009	**	0,0010		0,0007	
Indústrias de transformação	-0,0001		0,0001		-0,0006	
Prod. e dist. de elet., gás e água	0,0006		0,0003		0,0009	
Construção	0,0001		0,0000		0,0000	
Com. rep veíc., objetos, pessoais e domest.	0,0011	***	0,0002		0,0037	
Alojamento e alimentação	0,0007	**	0,0002		0,0028	*
Transp., armazenagem e comunicações	0,0000		0,0000		0,0000	
Atividades imob., aluguéis e serv. prestados	-0,0026	***	-0,0014		-0,0058	**
Administração pública, defesa e seg. social	-0,0167	***	-0,0176	***	-0,0136	***
Educação	0,0000		0,0001		-0,0002	
Saúde e serviços sociais	0,0003		0,0004		0,0001	
Outros serviços	0,0013	***	0,0010		0,0023	
Org. inter. e outras inst. Extraterritoriais	0,0002		0,0000		0,0007	
Norte	-0,0005	*	-0,0006		-0,0037	**
Nordeste	0,0012	**	0,0011	**	0,0010	
Sul	0,0001		-0,0003		0,0010	
Centro-oeste	-0,0017	***	-0,0024	***	-0,0021	

Legenda: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.

Fonte: Elaboração própria a partir do Censo IBGE (2010).

A construção deste artigo buscou a análise do efeito da maternidade sobre o *gap* salarial entre as mulheres no mercado contábil, a fim de verificar a existência de fatores de discriminação salarial entre o grupo amostral. Souza (2016) constatou a presença de discriminação salarial quanto a maternidade ao comparar dados entre gêneros; Sousa e Aguiar (2021) apontaram que o nível educacional favorece mulheres sem filhos no mercado.

Para Hetwer e Tafarello (2018) a maternidade influencia negativamente o salário da mulher por questões misóginas presentes no mercado. Entretanto, os achados da pesquisa refletem uma situação inversa aos estudos anteriores, onde ao considerar o grupo de mulheres contadoras, a maternidade tem influência positiva nos salários, mostrando a não existência de discriminação salarial no grupo analisado.

A literatura sugere uma forte relação significativa entre o salário e experiência (idade). Nesse sentido, os achados da pesquisa podem ser explicados pelo fato, na amostra analisada, de que as mulheres com filhos estão, em média, em faixas etárias mais elevadas (41 anos) em comparação as mulheres sem filhos maiores (32 anos) e apresentam ainda, remuneração superior (com filhos R\$ 2.917 e sem filhos R\$ 1.959).

Desse modo, a análise dos dados possibilita entender que a maternidade possui efeito positivo sobre o nível salarial feminino no mercado de trabalho contábil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O efeito “*motherhood pay gap*” ou a diferença salarial da maternidade, é a medida da diferença de rendimentos entre a mulher-mãe e a mulher-não mãe, uma análise sobre o efeito da maternidade e como isso influencia na diferenciação salarial ressaltam a importância do desenvolvimento dessa pesquisa. Apesar de não ser considerada um fator produtivo direto, a maternidade provoca interferência no mercado, seja afetando a produtividade por características observáveis que justifique os menores salários ou pela existência de um tratamento discriminatório contra as mães. (GRINSHAW E RUBERY, 2015).

A presença da mulher nas organizações é um tema recorrente, muito se fala sobre igualdade no mercado, porém na realidade o que é vivenciado não condiz com a teoria do estado de equilíbrio social entre gêneros. Muitas vezes é observado que a mulher trabalha em dobro e ganha menos que o homem, embora estejam executando a mesma função. Algumas empresas passaram a oferecer oportunidades profissionais e cargos de liderança para mulheres, em busca da equidade entre homens e mulheres, porém em sua maioria, as mulheres tendem a conciliar a “dupla jornada”, ao executar atividades empresariais e se manter responsável pela criação dos filhos e manutenção de atividades básicas do lar, ampliando a jornada de trabalho, para casos em que chegam a 16h diárias, se for considerado desde o despertar para preparo de refeições e educação das crianças até o retorno para casa onde se inicia procedimentos de limpeza e organização da mesma. (SCAVONE, 2001; FELIXE SILVA, 2020).

O desenvolvimento dessa pesquisa teve como objetivo geral a análise das diferenças salariais entre mulheres no mercado contábil, através do levantamento da base de dados do censo demográfico (IBGE, 2010), seguida pela análise dos resultados através do método de decomposição salarial de OAXACA-BLINDER, possibilitando a verificação da existência de discriminação salarial pela ocorrência da maternidade. A ocorrência de *gap* salarial encontrada na pesquisa distoa do padrão dos estudos anteriores, refutando a existência de discriminação salarial entre mulheres-mãe e mulheres-não mãe, dentro do setor contábil.

Ao contrário do que outros pesquisadores acharam em suas pesquisas, a remuneração salarial de mulheres mães é cerca de 31,61% maior quando comparados a mulheres sem filho, indicando que dentro da amostragem da mulher contadora, a maternidade não é fator discriminatório, e que essa diferença salarial pode ser explicada por fatores produtivos, como idade, escolaridade e setor de atuação.

Esse resultado obtido, pode ser justificado pela limitação da amostra, já que considerou-se apenas uma área de atuação e trabalhou-se com dados médios, uma vez que a possível existência de dispersão de valores de salários faz com que esses dados não tragam representações fiéis, assim como o banco de dados utilizado ser de 13 anos atrás e não refletir a realidade do mercado no momento. Outro fator relevante achado na pesquisa, refere-se ao fato de que não é possível acessar esses dados quando se trata do sexo masculino, de forma que a informação sobre ter ou não ter filho não é divulgada quando se filtra por homens, dessa forma, impossibilita a realização de uma comparação entre homens e mulheres se considerar o banco de dados do CENSO 2010, não foi encontrado justificativa do IBGE para omissão desse dado, mas pode-se considerar a possibilidade de duplicidade de informações ao analisar residências que tenham homem e mulher, como pai e mãe, gerando um conflito de dados na “contagem de crianças” no país.

As informações referentes ao CENSO 2022, não estão disponíveis até o momento de entrega dessa pesquisa, conforme nota divulgada pelo IBGE em 03 de maio de 2023, “Os dados definitivos de população do Censo serão divulgados pelo IBGE, impreterivelmente, em 28 de junho (de 2023).” (IBGE, 2023).

Este artigo não representa o fim da discussão sobre diferenças salariais e a existência de discriminação, sendo somente uma base inicial da pesquisa e despertando o interesse de reproduzir com outras áreas do mercado, seja para analisar se limitando a amostra por “profissão” o resultado segue o que foi aqui encontrado ou se converge para existência de discriminação, bem como uma análise posterior com os dados que serão divulgados no próximo Censo, a fim de comparação entre os dois. Os achados do estudo não são passíveis de generalização em virtude da cobertura temporal e amostral, por isso, recomenda-se a utilização de outras metodologias para análise de diferenças salariais, a Decomposição Nôpo (ÑOPO, 2008) com uma maior cobertura amostral.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e cultura**, v. 58, n. 4, p. 40-41, 2006.

BRASIL. **Decreto n.º 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriaes e commerciaes. Coleção de Leis do Brasil de 1932. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2021.417-A%2C%20DE%2017%20DE%20MAIO%20DE,dos%20Estados%20Unidos%20do%20Brasil%20resolve%3A%20Art.%201%C2%BA.> >. Acesso em 08.03.2021

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em 08.03.2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9295, de 27 de Maio de 1946**. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros e dá outras providências. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 28 mai. 1946. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del9295.htm > Acesso em 05.11.2020.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 22.11.2022

BRASIL. **Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23

nov. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13509.htm > Acesso em 08.03.2021.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010

CFC. **Mulher Contabilista**. 2016. Disponível em: <<https://cfc.org.br/projetos-programas/mulher-contabilista/>>. Acesso em: 01/03/2021.

CFC. **Profissionais da contabilidade ativos por gênero e região**. 2022. Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0> >. Acesso em: 05.09.2022.

CFC. **CFC MULHER**. 2022. Disponível em: <<https://cfc.org.br/politico-institucional/cfc-mulher/>>. Acesso em 07.10.2022.

COSTA, Brenda Capinã Botelho. Apontamentos sobre o conceito de gênero e suas articulações com o direito. **Revista Acadêmica Escola Superior do Ministério Público do Ceará**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 265–286, 2020. DOI: 10.54275/raesmpce.v12i2.183. Disponível em: <<https://revistaacademica.mpce.mp.br/revista/article/view/183>. > Acesso em: 22 out.2022.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Mulheres gerenciáveis? Uma análise dos discursos sobre as mulheres na revista Exame. 148p. 2012. **Dissertação (Mestrado em Administração)** - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

DOS SANTOS, Isabela Almeida; DE DEUS, Caroline; DA COSTA SILVA, Maria Micheliana. Efeitos da maternidade sobre o diferencial de salários entre gêneros no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil. **50 Congresso ANPEC**. 2022.

FELIX, Carla Roberta Marques; DA SILVA, Sidney Verginio. A Presença das Mulheres e sua Representatividade em Cargos de Liderança. **Revista Mythos**, v. 12, n. 2, p. 16-24, 2019.

FIORIN, Pascale Chechi; DE OLIVEIRA, Clarissa Tochetto; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 25-35, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRIMSHAW, Damian; RUBERY, Jill. **The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence**. 2015.

GUIMARÃES, Jessica Enya Feitosa. Estereótipos de gêneros na contabilidade: como a mulher contadora é vista na atualidade?. **ETIC - ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - ISSN 21-76-8498**, v. 16, n. 16, 2020.

GZH. **AGRESSÃO A MARIA DO ROSÁRIO**: Bolsonaro diz que não teme processos e faz nova ofensa: "Não merece ser estuprada porque é muito feia". 2014. Disponível em: < <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2014/12/bolsonaro-diz-que-nao-teme-processos-e-faz-nova-ofensa-nao-merece-ser-estuprada-porque-e-muito-feia-cjkg8rj3x00cc01pi3kz6nu2e.html> >. Acesso em 30.10.2022.

HAAS, Linda. **Equal parenthood and social policy: a study of parental leave in Sweden**. Albany: State University of New York Press, 1992. p. 20.

HETWER, Ellen Aurea Karolinn; TAFARELLO, Paulo Cesar. Mulher e as relações trabalhistas: a construção discursiva do preconceito. **Revista UNEMAT**. ed. 25, 2018.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos pagu**, n. 17-18, p. 139-156, 2002.

IBGE. **Memória IBGE**. 2023. Disponível em: < <https://memoria.ibge.gov.br/historia-do-ibge/historico-dos-censos/panorama->

introdutorio.html#:~:text=A%20partir%20de%20ent%C3%A3o%2C%20o,a%20realidade%20sociodemogr%C3%A1fica%20do%20pa%C3%ADs. >. Acesso em 08.05.2023.

IBGE. **Nota sobre o Censo Demográfico.** 2023. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques.html?destaque=36803> >. Acesso em 10.05.2023

LIMA, Lucas Barbalho de. **A proteção à maternidade: Estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo Direito do Trabalho brasileiro Pós Modernidade.** Universidade Católica de Pernambuco. 2014. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=bd26c6a5924c3aae> >. Acesso em 08.03.2021.

LIPIETZ, Alain. **La société en sablier: Le partage du travail contre la déchirure sociale. Suivi de " 1998: l'audace après l'enlissement?"**. La découverte, 2013, p. 43.

MIGUEL, Luis Felipe. Voltando à discussão sobre capitalismo e patriarcado. **Revista Estudos Feministas**, v. 25, n. 3, p. 1219-1237, 2017.

MORENO, Márcia Moreira; SANTOS, Flávia Viana dos; SANTOS, Cristina Barbosa dos. O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil-Crescimento e Valorização Profissional. **Revista EVS - Revista de Ciências Ambientais e Saúde**, v. 42, n. 2, p. 201-210, 2015.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves de. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: III Congresso Online - Gestão, Educação e Promoção da Saúde – CONVIBRA, 2013, Portugal. **Anais...** Portugal, 2013.

ÑOPO, Hugo. Matching as a tool to decompose wage gaps. **The review of economics and statistics**, v. 90, n. 2, p. 290-299, 2008.

NUNES, Silvia Alexim. Afinal, o que querem as mulheres? Maternidade e mal-estar. **Psicologia Clínica**, v. 23, n. 2, p. 101-115, 2011.

PAULO, Maira Andrade. Uma análise do diferencial de salários entre as mulheres que são mães e aquelas que não são mães, e entre aquelas que postergam e não postergam a fecundidade no período entre 1984 a 2009. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN

LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN, 7., 2016, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: **ABEP**, 2016. p. 1-19.

PEARSON, Ruth. 13 Gender perspectives on health and safety in information processing. **Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World**, n. 1, p. 278, 1995.

ROBECK, Kethlin Giulia. A mulher mãe no ambiente laboral: das conquistas históricas ao desafio da reinserção ao mercado de trabalho pós-maternidade. **Unijuí**. 2020.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Variações sobre um antigo tema: a maternidade para as mulheres. **Família e casal: efeitos da contemporaneidade**. Rio de Janeiro: PUC, p. 122- 137, 2005.

SANTOS, Isabele Ferreira et al. Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil female representation: women's perception about the challenges faced in the accounting field. **ANAIIS ...** Ceará, 2014.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, n. 8, p. 47-59, 2001. Disponível em < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832001000100004&script=sci_arttext > Acesso em: 18.11.2020.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Rev. TST**, São Paulo, v. 84, n. 4, p. 225-246, 2018. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152030/2018_silva_adriana_licenca_maternidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em 04/03/2021.

SOUSA, Daniel Tomaz; AGUIAR, Maria Adreciana Silva. Diferença salarial devido à maternidade segundo nível educacional. **RDE - Revista De Desenvolvimento Econômico**, V. 3, N. 50, 2022.

SOUZA, Paola Faria Lucas de. Efeitos da Maternidade e do Casamento sobre o Diferencial de Salários entre Gêneros no Brasil para o Ano de 2014. 2016.

TONETTO, Patrícia Tramontin. **A mulher contadora:** o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê:** Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa.** SEAD/UFSC, 2006.