

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (2024)

MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO E RAÇA: UMA ANÁLISE NA REGIÃO DO NORDESTE BRASILEIRO

Joana Lúcia Vale de Brito¹, Alexsandro Gonçalves da Silva Prado²

Resumo: O presente trabalho apresenta como objetivo perceber a existência de evidências de diferenças salariais por gênero e raça no mercado de trabalho contábil da região nordeste brasileira. Desse modo, para atingir o objetivo desejado, foram coletados dados referentes aos trabalhadores desta região e categoria profissional na Relação Anual de Informações Sociais — RAIS, relativas ao período de 2019 a 2021. Para a análise dos dados foi efetuada uma estatística descritiva das variáveis selecionadas, a fim de perceber características inerentes a esses profissionais, coletando um total de 54.138 observações. Logo após foram geradas as tabelas de decomposição salarial por meio do método de Oaxaca-Blinder (1973), foram produzidas em três análises: homem versus mulheres, homens brancos versus mulheres brancas e homens não brancos versus mulheres não brancas. Esta metodologia de decomposição consiste em analisar se há diferença salarial entre os indivíduos analisados e se há algum teor dessa diferença que não possui explicação. Os resultados apontam que existe diferença salarial entre homens e mulheres por motivos não explicados e essa diferença favorece o público masculino, isto é, há indícios de discriminação salarial por gênero. Entretanto, ao analisar as diferenças salariais entre homens brancos e mulheres brancas, a disparidade salarial apresenta-se em favor das mulheres brancas. Quando analisado em relação a homens e mulheres não brancos, a diferença apresenta-se em favor dos homens, indicando mais uma vez a presença de indícios de discriminação salarial tanto por gênero como pela raça. Deste modo, conclui-se que na região em estudo há evidências de discriminação salarial por gênero e por raça, onde este último fator possui maior incidência, já que representa maior parte do corpo amostral.

Palavras-chave: Discriminação salarial. Gênero. Raça. Contador. Região Nordeste. Decomposição Oaxaca-Blinder.

1 INTRODUÇÃO

O ato de discriminar configura-se como sendo o ato de segregar um indivíduo ou coisa, devido às suas características, ou de seu grupo. Assim sendo, de acordo com Becker (1971), o mercado possui uma preferência pela discriminação, ou seja, possui um “gosto pela discriminação”. Desta forma, os indivíduos que promovem a discriminação como se recebessem retorno por praticarem o ato de discriminar. Logo é recebido um ganho - não-pecuniário, em geral - que se resulta em função da prática de discriminar (Becker, 1971, p.15), um acréscimo de utilidade pela realização do preconceito e do ódio (Becker, 1993, p.386)

A discriminação salarial ocorre quando dois indivíduos executam a mesma tarefa e recebem remunerações desiguais sem alguma justificativa ligada a fatores do ofício. Assim sendo, tem-se que há discriminação salarial em situações em que os indivíduos possuem o

¹ Bacharelanda em Ciências Contábeis.

² Doutor em Economia UFPB.

mesmo nível de capital intelectual e de capacidade produtiva, entretanto não são remunerados igualmente. Os estudos seminais acerca do tema de discriminação salarial são embasados por modelos teóricos. (Uhr, 2014; Santana Júnior e Callado, 2017; Arrow, 1971; Becker, 1957; Phelps, 1972; Spence, 1973).

O diferencial de rendimentos pode ocorrer devido a vários fatores, os fatores raça e gênero são alguns destes. No seu estudo sobre a disparidade de renda entre gênero e raça, Meireles e Silva (2019) indicam que, apesar dos avanços na participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, persiste ainda uma discriminação baseada em gênero e raça. Este estudo corrobora os achados empíricos apresentados na literatura, evidenciando que homens possuem mais rendimento do que as mulheres por possuírem atributos que são mais bem estimados. Bem como, este estudo também elucida que o diferencial de rendimento é superior em homens brancos e não-brancos, se comparado com mulheres brancas e não-brancas

Em sua pesquisa acerca de discriminação salarial na categoria dos administradores, Uhr *et al.*, (2014) afirma não haver muitos estudos que se debruçam a versar acerca de discriminação salarial por meio de uma classe profissional. Nessa perspectiva, é elaborado uma busca na literatura, acerca do tema de discriminação salarial, e nesse sentido, elucida os trabalhos de Loureiro *et al.*, (2011) e Souza e Câmara (2005), onde estes analisaram esse fenômeno, respectivamente, na profissão de advogado e no setor financeiro.

Diante disso, Mantovani-Shikida-Gomes (2022) em seus estudos objetivou elucidar os diferenciais salariais de trabalhadores inseridos na cultura da cana-de-açúcar nas regiões centro-sul e norte-nordeste, bem como buscando suas causas. Indo, conforme a literatura indica, foi percebido que o centro-sul obteve maiores remunerações em comparação ao norte-nordeste.

Na área do profissional de contabilidade, temos o estudo proposto por Santana Júnior e Callado (2017), onde foram observadas as diferenças salariais entre profissionais da contabilidade, homens e mulheres na região nordeste do Brasil, no ano de 2014. O trabalho teve como resultados o hiato salarial entre homens e mulheres, evidenciando a discriminação entre gêneros segundo o modelo de decomposição Oaxaca-Blinder (1973).

Ainda evidenciando estudos acerca desta temática em regiões brasileiras, Fonseca *et al.* (2017) verificaram diferenças salariais por gênero e cor da pele na região norte, em 2004 e 2013. Este estudo recorreu aos dados constantes na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, onde foi utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) para detectar a presença de discriminação salarial. Logo, a pesquisa obteve como resultados a presença de discriminação salarial na região investigada, com redução do fato observado no período em estudo.

No que se refere a escolha do profissional contábil, este se deve à sua grande relevância nas entidades, onde segundo Resser e Pereira (2018), o seu papel em uma organização, fornecendo informações financeiras e econômicas para a entidade, pode auxiliá-la em seu crescimento. Bem como, não somente no setor empresarial o contador se faz importante, mas também em setores como a área eleitoral, auxiliando no processo de prestação de contas, garantindo lisura aos desenvolvimentos eleitorais, como aponta o Conselho Federal da Contabilidade – CFC.

Acerca da discriminação salarial destaca-se ainda a Lei 14.611/2023, que trata acerca da igualdade salarial e os critérios remuneratórios. A referida Lei veda a discriminação salarial, seja por quesitos de sexo, raça, etnia, idade ou origem, para indivíduos que executam atividade laboral de igual valor ou em exercício da mesma função. Assim, empresas que possuem 100 empregados ou mais, deverão publicar periodicamente informações de forma anônima, acerca de seus funcionários, de modo que essas informações possam ser comparadas a fim de identificar a presença de discriminação no mercado de trabalho.

De acordo com Coelho e Corseuil (2002), os salários possuem uma tendência de serem mais elevados em regiões onde estas se demonstram mais desenvolvidas. Nesse sentido, segundo a matéria publicada na Fundação Getúlio Vargas - FGV, o PIB - Produto Interno Bruto do Nordeste representou cerca de 14,2% do PIB nacional. Ainda segundo esta matéria, o PIB do Nordeste cresceu 2,2% ao ano, no período entre 2002 e 2020, já o PIB

nacional cresceu em torno de 2% ao ano no período citado. Consoante com a matéria citada, o PIB da região nordeste é o terceiro maior do país, estando em sua frente apenas a região sul e sudeste. Desta forma, foi selecionado a região nordeste como campo de pesquisa deste estudo, uma vez que esta região representa cerca de 26,9% da população brasileira, conforme o censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Assim, o presente trabalho visa solucionar o seguinte questionamento: **há evidências de diferenças salariais entre os profissionais da contabilidade na região nordeste brasileira?** Nesse contexto, este estudo se destaca ao examinar as disparidades salariais entre profissionais da contabilidade na região nordeste do Brasil nos anos de 2019, 2020 e 2021.

Deste modo, essa pesquisa avança no campo de mercado de trabalho contábil e discriminação salarial, ao examinar de modo mais específico a existência do efeito discriminação em relação a gênero e raça na categoria de profissionais contadores. Ao examinar especificamente este cenário, é possível ampliar o conhecimento acerca de diferenças salariais e as dificuldades de determinados grupos dentro do mercado de trabalho contábil, fornecendo materiais para discussão e produção de insights valiosos para órgãos reguladores e entidades governamentais.

O resultado deste trabalho circunda em contribuições para pesquisas futuras acerca da discriminação salarial entre profissionais contadores, bem como poderá servir como base para que governos e entes reguladores possam entender como se dá esse fenômeno e pensar soluções de como reduzi-lo. Os achados apontados neste trabalho poderão servir como fonte de pesquisa para a Frente Parlamentar Mista da Contabilidade Brasileira - FPMCB, instalada em maio de 2023, visando propor políticas públicas e o aperfeiçoamento da legislação em relação aos profissionais da classe contábil. Contribuindo, ainda, para um entendimento das relações de trabalho e a gestão de recursos humanos, buscando a minimização deste problema nestes âmbitos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A discriminação se define como sendo o tratamento diferenciado a grupos de indivíduos em relações de trabalho, que possuem as mesmas características profissionais como educação, experiência ou produtividade, entretanto estes recebem remunerações diferentes em razão de fatores que não correlacionados às características profissionais, como gênero e raça (Santana Júnior e Callado 2017).

2.1 Teoria da Discriminação

A teoria da discriminação é embasada por vários autores como Becker, 1957; Arrow, 1971; Phelps, 1972; Spence, 1973; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973. Em seu estudo, Becker (1957), aponta que existe no mercado uma preferência por discriminar. Essas preferências estruturam-se em três formas: discriminação do empregador; discriminação do empregado e por fim, a discriminação do consumidor.

A primeira está relacionada a percepção do empregador em ter um custo monetário relacionado ao salário e outro custo monetário relacionado à discriminação. A segunda se trata da discriminação partindo dos próprios colaboradores, onde requerem uma recompensação financeira para trabalhar junto ao discriminado (Uhr 2014). Em relação à terceira forma, os consumidores podem possuir uma preferência para serem atendidos por determinados tipos de trabalhadores, aumentando o preço do produto. Nesse sentido, percebe-se que há um custo por discriminar, ou seja, para discriminar há a redução de lucros, em face de manter determinado tipo de preconceito.

Arrow (1973) e Phelps (1972) discorrem acerca da discriminação estatística, que é proveniente da assimetria informacional existente entre o empregador e a capacidade produtiva do empregado. Ou seja, para esses autores, há uma assimetria informacional entre o empregador e o empregado. Essa assimetria faz com que o empregador não detenha dados suficientes acerca da produtividade do empregado e ao deparar-se em uma situação em que

há pessoas com características parecidas, este escolherá o indivíduo conforme as características base daquele grupo aos quais os candidatos fazem parte. Nesse sentido, a discriminação estatística não se formula como sendo um preconceito, mas sim como a ausência de informações que sejam suficientes à análise do empregador e este considerará tão somente as características do grupo, deixando de lado as características que sejam individuais aos candidatos.

O modelo proposto por Spence (1973) também remete à imperfeição da informação em mercados competitivos. Assim, como a informação acerca da produtividade do empregado é onerosa, o empregador utiliza-se de um sinal para identificá-la (Loureiro 2003). Ou seja, em casos em que os sinais como educação não conseguem informar, em sua plenitude, sobre a produtividade, o empregador pode utilizar-se de informações como a raça e sexo para recorrer a remunerações diferentes para indivíduos que possuam produtividades similares.

Oaxaca (1973) e Blinder (1973) discutiram acerca da discriminação em relação ao gênero e raça, é onde nasce a metodologia Oaxaca-Blinder *decompositon*. Os referidos estudos analisaram a diferença salarial entre negros e brancos, homens e mulheres. Nesse sentido, Oaxaca (1973) observou a ocorrência de diferença salarial nos dois grupos, sendo observado que o percentual de discriminação de indivíduos brancos é menor que a discriminação em relação aos indivíduos negros. Em relação à pesquisa efetuada por Blinder (1973), foi percebido pelo referido autor que 60% do diferencial salarial encontrado era em relação às diferenças médias de capital humano e que os 40% restantes eram relativos à discriminação.

2.2 Estudos anteriores

Há uma vasta literatura com evidências empíricas sobre o tema diferenças salariais atreladas a fatores como gênero e raça, no mercado. Nesse sentido, o quadro 1 expõe algumas pesquisas acadêmicas relacionadas a esse assunto:

Quadro 1 - Estudos Anteriores

Autores/Ano	Objetivos	Resultados
Souza e Câmara (2005)	Verificar se existe discriminação de gênero e raça no mercado brasileiro, especificamente no setor da indústria financeira.	Para a realização da pesquisa foi utilizado o método de Oaxaca-Blinder, que analisou dados de 1999. Foi obtido como resultado que há diferenças salariais entre homens e mulheres e que 54,6% dessa diferença é atribuída à discriminação, em relação à raça esse percentual é de 67,5%.
Frio e Uhr (2014)	Verificar a existência de discriminação salarial de gênero e raça no mercado de trabalho dos administradores brasileiros	Para o estudo, os autores utilizaram-se da decomposição de Oaxaca-Blinder, Heckman e Oaxaca-Ransom. Foi observado o período de 2002 a 2012, sendo constatado que existe discriminação tanto de raça, como de gênero.
Faustino-Araújo-Maia (2017)	Analisar se existem diferenças salariais e discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho brasileiro e em suas macrorregiões.	Os dados foram obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios — PNAD nos anos de 2004 e 2014. Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) e equações mincerianas, foi obtido algum nível de discriminação salarial para trabalhadores brancos e não brancos. Foi observada também a presença de discriminação estatística em relação às mulheres.

(continua)

Autores/Ano	Objetivos	Resultados
Fonseca <i>et al.</i> , (2017)	O objetivo deste trabalho foi verificar a existência de discriminação salarial por gênero e cor da pele na região norte entre os anos de 2004 e 2013	Por meio da decomposição de Oaxaca-Blinder, os autores analisaram os dados contidos na PNAD/IBGE, para observar o objetivo proposto. Assim, foi observado haver diferenças salariais conforme os filtros selecionados na pesquisa, onde a maioria da disparidade salarial entre brancos e não brancos ocorreu em função de fatores produtivos individuais. Os autores também observaram redução do efeito discriminação no período analisado.
Santana Júnior e Callado (2017)	Seu objetivo foi analisar se existe discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho contábil da região do nordeste brasileiro.	Os autores se utilizaram do método de Oaxaca-Blinder e obtiveram como resultado que profissionais que possuem mestrado ganham mais que profissionais que possuem apenas graduação. Também foi observado que mulheres têm remuneração cerca de 15% menor em relação aos homens, destes 15% eram explicados pelas variáveis observadas e 85% eram a presença de discriminação.
Frio e Cechin (2019)	Esta pesquisa planeja investigar a existência de discriminação salarial de gênero e raça entre os profissionais de engenharia no Brasil.	Através do método de Oaxaca-Blinder, Oaxaca-Ransom, RIF - <i>regression</i> , foi analisado o período de 2002 a 2015. A pesquisa obteve como resultado a presença de discriminação salarial, tanto de gênero como de raça. O diferencial salarial em relação ao gênero (23,6%) apresentou-se maior em relação ao diferencial por raça (16%).
Meireles e Silva (2019)	Teve como objetivo realizar uma análise do diferencial de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.	Por meio do método da decomposição de Oaxaca-Blinder, observou-se que homens de raça branca ou não branca recebem mais que mulheres, no quesito raça. Tendo os brancos (1.138,88) ficado com média de rendimentos maiores que os não brancos (649,37).
Mantovani-Shikida-Gomes (2022)	A pesquisa visou identificar desigualdades salariais entre trabalhadores de cana-de-açúcar, nas macrorregiões do Centro-Sul e Norte-Nordeste, bem como visou mensurar suas causas.	Para a realização da pesquisa foi utilizado o método de Oaxaca-Blinder, com uso de regressões mincerianas. Foi obtido como resultado a diferença salarial entre as microrregiões, estando o Centro-Sul em vantagem. Foi observado, ainda, que a segmentação regional é o grande motivado e responsável por tais diferenças.
Souza e Silva (2023)	Esta pesquisa possui como objetivo examinar os fatores que levam à explicação das diferenças salariais no mercado de trabalho contábil brasileiro.	Nesse sentido, foi utilizada distribuição de frequências, teste de médias e regressão linear simples. A pesquisa obteve como resultado que há diferença salarial e ainda que a diferença tenha diminuído ao longo dos anos, este setor obteve menor diminuição do fato observado.

(continua)

(conclusão)

Autores/Ano	Objetivos	Resultados
Rodrigues (2023)	O objetivo desta pesquisa foi reunir os trabalhos presentes na literatura acerca da desigualdade salarial, como uma forma de explicar as limitações das legislações brasileiras em relação a este tema.	Foi realizada uma busca na literatura, para embasar o estudo em questão. Como resultado, foi percebido que realmente apenas a legislação não foi suficiente para frear o processo de discriminação salarial no Brasil. Logo, foi observado que fatores culturais e sociais, por exemplo, dificultam o processo de eliminação do fato analisado.

Fonte: Elaborado pela autora.

Os estudos evidenciam consistentemente a presença de discriminação salarial no mercado de trabalho brasileiro, especialmente em relação a gênero e raça. Diferenças salariais entre homens e mulheres foram identificadas em diversos setores, com porcentagens significativas atribuídas à discriminação. Diante disso, este estudo destaca-se em função de sua análise de diferenças salariais no contexto de gênero e raça em relação aos profissionais contadores.

Embora a legislação tenha sido considerada insuficiente para eliminar essa discriminação, os estudos ressaltam a necessidade de medidas mais abrangentes para combater as desigualdades salariais no Brasil.

Ainda que a Lei 14.611/2023 proíba a discriminação salarial no Brasil, impondo multa de 10 vezes o valor do salário que deveria ser recebido pelo funcionário discriminado, a legislação é considerada insuficiente para erradicar essa prática. Os estudos enfatizam a urgência de adotar medidas mais abrangentes para combater as disparidades salariais no país, incluindo a implementação de mecanismos de transparência, canais de denúncia e reforço na fiscalização. Além disso, propõem investimentos em capacitação e formação para as mulheres, juntamente com a promoção de projetos que incentivem a inclusão da diversidade no ambiente de trabalho. Nesse contexto, busca-se identificar possíveis formas de discriminação salarial na profissão contábil, especialmente na região nordeste brasileira.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho possui natureza descritiva com abordagem quantitativa. Esse tipo de estudo se formula por meio da descrição de determinada população/fenômeno ou então o estabelecimento de relação entre determinadas variáveis (Gil 2010). Por conseguinte, segundo Richardson (1999), esse tipo de pesquisa é frequentemente aplicado em estudos descritivos por possuírem como objetivo descobrir e classificar relações entre variáveis.

3.1 Universo e Amostra

Para Marconi e Lakatos (2015) o universo se trata de um conjunto de elementos que possuem ao menos uma característica em comum, já se tratando da amostra, é uma parcela no universo, que foi selecionada convenientemente. Nesse sentido, o presente estudo tem como universo os microdados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho referente à Relação Anual de Informações Sociais — RAIS. Foram coletados como amostra os profissionais da área de contabilidade, com Código Brasileiro de Ocupações – CBO, cód. 2522-10 (contador). Nesse sentido, o presente estudo teve como período estudado, os anos de 2019, 2020 e 2021 de maneira individual, observando a presença de evidências de diferencial salarial na região nordeste brasileira.

Segundo pesquisa efetuada no Conselho Federal de Contabilidade – CFC, concluída em 31 de dezembro de 2022 havia cerca de 527.533 contadores ativos em toda a extensão territorial brasileira. Observando esse número ao nível de regiões brasileiras, tem-se que a região onde mais se concentra os profissionais contadores, é a região sudeste, com cerca de

51,44% (271.076) do total de contadores registrados no Brasil. Já a região nordeste apresenta cerca de 16,28% (n=85.846) do total de profissionais com registro no Brasil. A região que possui o menor índice de contadores ativos é a região norte com cerca de 31.606 (5.99%) contadores.

Desse modo, foram coletados a partir do universo, os contadores que estavam listados na RAIS situados na região nordeste com vínculo empregatício ao fim do período estudado. Sendo retirados desta coleta os contadores que não possuíam vínculo ativo em 31/12/2021 de cada ano em análise.

3.2 Base de Dados

A pesquisa coletou microdados provenientes da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS³, que foi instituída a partir do Decreto n.º 76.900, de 23/12/1975, do Governo Federal. A RAIS se caracteriza como sendo uma importante ferramenta ao governo, para servir de métricas para políticas relacionadas ao emprego. Dessa forma, o empregador deverá dispor das informações sobre o empregado durante o ano em curso e não somente em 31 de dezembro do ano em curso (Brasil, 2021).

3.3 Variáveis utilizadas

Considerando estes pontos, a remuneração do profissional de contabilidade foi escolhida como a variável dependente neste estudo, representada pelo logaritmo natural do rendimento nominal por hora. Este estudo planeja investigar as disparidades salariais entre homens e mulheres que atuam como profissionais da contabilidade na região nordeste do Brasil.

Outrossim, foi utilizado um conjunto de variáveis independentes consoante as variáveis propostas por Santana Júnior e Callado (2017) e Coelho e Corseuil (2002), tendo como propósito alcançar o objetivo pesquisado, ao qual seja analisar a discriminação entre homens e mulheres que sejam profissionais contadores, na extensão territorial citada. Logo, foram criadas algumas variáveis *dummies* para identificar características de escolaridade, gênero e segmentação. Deste modo, foi utilizado as variáveis a conforme a Tabela 1, abaixo:

Tabela 1 – Variáveis utilizadas no estudo

Variáveis	Descrição
Remuneração média	Remuneração média do trabalhador (valor nominal)
Log Remuneração média	Logaritmo da remuneração média do trabalhador (valor nominal)
Idade	Idade do indivíduo em anos
Idade2	Idade do indivíduo ao quadrado
Tempo de emprego	Tempo de emprego dos trabalhadores em meses
Tempo de emprego2	Tempo de emprego dos trabalhadores ao quadrado
Ensino superior	1 para ensino superior e 0, caso contrário
Pós-graduação	1 para pós-graduação e 0, caso contrário
Agronegócio	1 para subsetor comércio RAIS (25 na classificação subsetor IBGE) e 0, caso contrário
Comércio	1 para subsetor comércio RAIS (16 e 17 na classificação subsetor IBGE) e 0, caso contrário
Construção civil	1 para subsetor construção civil (15 na classificação subsetor IBGE) e 0, caso contrário
Indústria	1 para subsetor industrial (1 a 14 na classificação subsetor IBGE) e 0, caso contrário
Serviços	1 para subsetores serviços (18 a 24 na classificação subsetor IBGE) e 0, caso contrário
Capital	Trabalhador reside em capital 1 e 0, caso contrário
Branco	1 para trabalhadores autodeclarados brancos e 0, caso contrário

(continua)

³ <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/>

Variáveis	Descrição
Não branco	1 para trabalhadores autodeclarados amarelo, indígena, pardo, preto e 0, caso contrário
Mulher	1 se for do sexo feminino e 0, caso contrário
Homem	1 se for do sexo masculino e 0, caso contrário

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

3.4 Método de Análise

Este estudo teve como método para analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres que sejam profissionais da contabilidade na região nordeste brasileira, o método de Oaxaca-Blinder *decomposition* (1973). Segundo Gomes (2022), esse método se divide em duas partes, a primeira parte é explicada pela produtividade e a segunda parte se encontra a parcela não explicada pelas características, sendo reconhecida na literatura como “medida de discriminação”.

Nesse sentido, ainda segundo Gomes (2022), o método de Oaxaca-Blinder *decomposition* pretende verificar o diferencial bruto de salário, por meio do uso de equações mincerianas, tendo como foco a parcela do diferencial salarial à parte explicada e a parte não explicada.

Segundo Santana Júnior e Callado (2017), a equação da discriminação pode ser medida conforme a equação seguinte:

$$\ln (\Delta W) = \ln W_m - \ln W_f \quad (1)$$

Onde W_m e W_f refletem a média de remuneração salarial em horas de homens e mulheres, respectivamente. Entretanto, para desmembrar os fatores de discriminação, a equação acima deve ser reestruturada separadamente, como é exposto a seguir:

$$\ln (\Delta W_m) = \alpha_m + \beta_m X_m \quad (2)$$

$$\ln (\Delta W_f) = \alpha_f + \beta_f X_f \quad (3)$$

É importante ressaltar que os termos X_m e X_f se caracterizam como sendo as variáveis que exprimem os fatores determinantes dos salários dos homens e das mulheres, bem como, β_m e β_f descrevem os vetores dos retornos estimados dos regressores de homens e mulheres. Deste modo, subtraindo as equações [2] e [3]:

$$\ln (\Delta W) = \alpha_m + \beta_m X_m - \alpha_f + \beta_f X_f \quad (4)$$

Assim:

$$\ln (\Delta W) = [(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f) X_f] + [\beta_m (X_m - X_f)] \quad (5)$$

Desse modo, a equação 5 representa o total da discriminação salarial entre homens e mulheres por meio de $\ln (\Delta W)$, decompondo essa diferença em duas partes: (i) a discriminação salarial será medida pela equação $[(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f) X_f]$ conhecida como a parte “não explicada” que captura todos os efeitos potenciais das diferenças nas variáveis não observadas e (ii) a segunda parte da equação $[\beta_m (X_m - X_f)]$ retrata a parte do diferencial de rendimentos explicada pelas características dos indivíduos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para obter os dados desejados, foi coletado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), as informações dos trabalhadores referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021 individualmente. É válido salientar que a RAIS se trata de um importante instrumento de ordem

governamental, para coleta de dados acerca da massa trabalhadora, essas informações são fornecidas por parte das empresas ao enviar suas declarações acessórias. Logo, a população do estudo trata-se de todos os trabalhadores registrados com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de contador, inseridos nos dados da RAIS dos anos anteriormente citados, como recorte amostral têm-se os trabalhadores que estão na região nordeste, um total de 54.138 observações.

A Tabela 2 apresenta as medidas descritivas da amostra analisada no estudo, conforme abaixo.

Tabela 2 – Estatística Descritiva — 2019 a 2021

Variáveis	Média	Mínimo	Mediana	Máximo	Desvio Padrão
Remuneração média	341,56	76,25	2.328,85	121.800	3740
Log Remuneração média	7,79	5,52	7,75	11,71	0,78
Idade	36,78	18	35	65	9,64
Idade2	1445,55	324	1225	4225	780,33
Tempo de emprego	55,92	0	31,3	579,2	69,26
Tempo de emprego2	7924,57	0	979,69	335472,6	21893,62
Ensino superior	0,77	0	1	1	0,42
Pós-graduação	0,01	0	0	1	0,09
Agronegócio	0,01	0	0	1	0,1
Comércio	0,08	0	0	1	0,27
Construção civil	0,02	0	0	1	0,13
Indústria	0,06	0	0	1	0,24
Serviços	0,29	0	0	1	0,45
Capital	0,62	0	1	1	0,49
Branco	0,32	0	0	1	0,47
Não branco	0,68	0	1	1	0,47
Mulher	0,5	0	1	1	0,5
Homem	0,5	0	0	1	0,5

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

Para entender e compreender os indivíduos em que este estudo se concentrou, foram realizadas estatísticas descritivas sobre os dados utilizados no estudo. Portanto, conforme a Tabela 2, a idade média destas pessoas ronda os 36 a 37 anos, e mais de metade delas (76,96%) possuem ensino superior. Ao analisar os setores em que atuam com mais frequência, o setor de serviços ocupa o primeiro lugar (28,61%), o que é uma informação esperada, uma vez que a maioria dos contadores está localizada em escritórios que prestam serviços de contabilidade. Em termos de etnia, a maioria (67,95%) são não-brancos e, olhando a localização desses profissionais, cerca de mais da metade está em capitais nordestinas.

A seguir é apresentada a Tabela 3, apresentando informações de frequência dos dados analisados.

Tabela 3 – Frequência dos dados analisados – 2019 a 2021

	Quantidade de observações em 2019	Quantidade de observações em 2020	Quantidade de observações em 2021
Homem	8.554	8.660	9.217
Mulher	8.813	9.033	9.861
Homem branco	2.549	2.557	2.588
Mulher branca	2.086	2.054	2.123
Homem não branco	6.005	6.103	6.629
Mulher não branca	6.727	6.979	7.738
TOTAL	34.734	35.386	38.156

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

No que concerne aos resultados apontados na Tabela 3, tem-se que dos 17.367 profissionais analisados em 2019, cerca de 26,69% (4.635) são brancos, onde 50,74% são mulheres. Em relação a 2020, tem-se que 26,06% (4.611) são brancos, sendo que destes, menos da metade são mulheres brancas, cerca de 44,55% (2.054). Já para 2021, a porcentagem de homens e mulheres brancos (as) contadores da região nordeste é de 24,69% (4.711), onde novamente se apresenta os homens brancos com maioria (54,93%).

É possível observar a predominância de indivíduos não brancos no mercado de trabalho contábil da região nordeste, ainda conforme apresenta a Tabela 3. Em face disso, tem-se que 73,31% (12.732) dos indivíduos de 2019 são homens e mulheres não brancos, deste percentual, 52,83% são mulheres não brancas. Em 2020, o percentual de não brancos aumentou para 73,94% (13.082) e cerca de 53,35% (6.979) dessa porcentagem é representada por mulheres não brancas. Já para 2021, tem-se que o percentual de indivíduos não brancos é de 75,31% (14.367), sendo que deste percentual, 53,86% (07.738) é composto por mulheres não brancas. Logo, é revelado um dado interessante, o mercado de trabalho contábil da região nordeste, composto majoritariamente por indivíduos não brancos e em sua maioria mulheres, salienta-se também que é um fator que cresceu durante a linha do tempo observada.

A seguir, a Tabela 4 apresenta os resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder para Homens versus mulheres, no período de 2019 a 2021.

Tabela 4 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Homem versus mulher – método *twofold* – 2019 a 2021

Oaxaca: Twofold	2019		2020		2021	
Log Remuneração	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente	P-Valor
Grupo 1 (homem)	8,111	***	8,026	***	8,088	***
Grupo 2 (mulher)	8,002	***	7,940	***	8,020	***
Diferença	0,109	***	0,085	***	0,068	***
Explicada	-0,005		-0,009		-0,018	***
Não explicada	0,114	***	0,094	***	0,085	***
Idade	0,234		0,196		0,352	
Idade ²	-0,059		-0,033		-0,133	
Tempo de Emprego	0,036		0,042		0,026	
Tempo de Emprego ²	-0,007		-0,009		-0,006	
Ensino Superior	0,061	***	0,064	***	0,046	***
Pós-graduação	0,003	**	0,003	**	0,001	
Comércio	-0,024	***	-0,024	***	-0,019	***
Construção Civil	-0,004	*	-0,004	**	-0,001	
Indústria	-0,010	*	-0,008		-0,004	
Serviços	-0,084	***	-0,071	***	-0,061	***
Capital	0,010		0,010		-0,005	
Constante	-0,042		-0,074		-0,110	

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

Legenda: *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

A Tabela 4 evidencia os resultados obtidos pela aplicação da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973) utilizando a decomposição *twofold*. Inicialmente, observa-se que na parte geral da disposição dos dados, onde se tem o grupo 1, grupo 2, diferença, explicada e não explicada, com exceção da parte explicada, apresentaram significância estatística.

Observa-se ainda na Tabela 4 uma diferença salarial (0,109) em 2019 e parte dessa diferença (0,114), corresponde à parte não explicada, tal diferença aponta que homens estão ganhando mais que mulheres. No ano de 2020, o valor da variação é de 0,085, dos quais 0,094 correspondem à parcela não explicada da diferença salarial encontrada, sendo importante salientar que este quantitativo diminuiu em face ao ano anterior. Em 2021, o valor da diferença é de 0,068, revelando a menor diferença encontrada neste estudo, ou seja, os valores de diferenças salariais observadas sofreram uma diminuição ao longo do tempo. Desta forma, ao analisar a Tabela 4, nota-se que homens estavam ganhando em média 11%

a mais que as mulheres, esse valor diminui para 8,5% em média no ano de 2020 e por fim, chegou a 7% em 2021.

De maneira geral, é possível enxergar a diminuição da diferença salarial, uma vez que, em 2020 a diferença salarial era de 0,085, enquanto em 2021, esse valor representava apenas a parte não explicada. Logo, esse declínio pode ser explicado pelo aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho. Da mesma forma, ao considerar a parte não explicada para 2021 (0,085), nota-se uma diminuição em comparação aos anos anteriores, área onde pode existir discriminação salarial. Ressalta-se que em todos os anos, a parte não explicada, ou seja, o efeito discriminação, é o fator que mais contribui para a diferença salarial encontrada.

Em razão disso, existem fatores que diminuem o fato analisado e fatores que o intensificam. Por meio das variáveis independentes selecionadas, é revelado que as variáveis como ensino superior e pós-graduação contribuem para aumentar a diferença salarial quanto a parte não explicada. Já fatores como atuar nos setores de comércio e serviços, acarretam uma diminuição do efeito discriminação. O comportamento de contribuição da variável ensino superior persiste durante os anos.

Em seu estudo sobre os fatores que explicam a disparidade salarial entre homens e mulheres, Souza e Silva (2023) constataram que a disparidade salarial entre homens e mulheres diminuiu entre 2013 e 2017. Logo, os dados observados na Tabela 4 corroboram com os achados do estudo de Souza e Silva (2023), de modo que houve uma continuação dessa redução entre 2019 e 2021.

Conforme os resultados deste estudo, é interessante destacar o estudo realizado por Fonseca et al., (2017), que investigou a possível existência de discriminação salarial com base no gênero e na cor na região norte do Brasil entre 2004 e 2013. Os resultados de Fonseca et al., (2017) revelaram a presença de disparidades salariais relacionadas ao gênero e à raça, indicando que a diferença salarial entre brancos e não brancos foi influenciada por fatores produtivos. Além disso, assim como observado neste trabalho, houve uma redução ao longo do tempo no efeito da discriminação salarial.

Ao observar a totalidade dos dados na Tabela 4, constata-se diferença salarial: por exemplo, em 2019, o valor – 0,005 refere-se à parte explicada, e 0,114 pertence à parte não explicada, indicando que pode existir discriminação salarial de gênero, ou seja, homens estão ganhando mais que mulheres por fatores não explicados ou não observados.

A Tabela 6, a seguir, detalha os resultados obtidos pela Decomposição de Oaxaca-Blinder, que compara as diferenças salariais entre homens e mulheres não brancos no período de 2019 a 2021.

Tabela 5 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Homem branco versus mulher branca – *método twofold*

Oaxaca: Twofold	2019		2020		2021	
Log Remuneração	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor	Coefficiente	P-Valor
Grupo 1 (homem)	8,051	***	7,995	***	8,084	***
Grupo 2 (mulher)	8,228	***	8,137	***	8,182	***
Diferença	-0,177	***	-0,142	***	-0,098	***
Explicada	-0,022		-0,023		0,006	
Não explicada	-0,155	***	-0,119	***	-0,104	***
Idade	-0,329		-0,378		-0,908	
Idade ²	0,052		0,040		0,373	
Tempo de Emprego	-0,117	*	-0,159	***	-0,096	*
Tempo de Emprego ²	0,042		0,067	***	0,038	
Ensino Superior	-0,133	***	-0,142	***	-0,041	
Pós-graduação	-0,001		-0,001		-0,001	
Comércio	0,028	**	0,019		0,023	*
Construção Civil	0,001		0,001		0,000	
Indústria	0,014		0,007		0,013	
Serviços	0,094	**	0,055		0,064	
Capital	-0,016		-0,019		0,009	
Constante	0,209		0,391		0,422	

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

Legenda: *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

A Tabela 5 expõe os resultados da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder (1973) pelo método *twofold*, comparando homens brancos e mulheres brancas. Isso viabiliza a análise das disparidades salariais considerando gênero e raça. Em 2019, constatou-se uma diferença salarial de -0,177 a favor das mulheres brancas. Desse montante, -0,022 é a parcela explicada da discrepância salarial, enquanto -0,155 corresponde à parcela não explicada, onde pode residir a possibilidade de discriminação salarial. Esses dados evidenciam que as mulheres brancas estão recebendo mais do que os homens brancos. É crucial notar que ao analisar as diferenças salariais sem considerar raça (Tabela 4, p.10), o resultado foi oposto, favorecendo os homens. Em 2020, houve uma diferença salarial de -0,142 a favor das mulheres brancas, indicando uma redução dessa disparidade em relação a 2019. Dessa quantia, -0,023 refere-se à parte explicada e -0,119 à parcela não explicada. Em 2021, o logaritmo da remuneração ainda revelou uma diferença salarial de -0,098 a favor das mulheres brancas, sendo 0,006 representativo da parte explicada e -0,104 da parte não explicada.

Por meio dos dados expostos na Tabela 5, nota-se a existência de disparidade salarial entre homens brancos e mulheres brancas, mas essa diferença é em favor das mulheres brancas e não em razão de homens brancos. Contudo, é importante ressaltar que esse quantitativo diminui ao longo dos anos, tendo o ano de 2021, o menor índice (-0,104). Deste modo, é importante perceber quais os motivos que justificam esse fato, por meio de matéria publicada no site O Tempo, é apontado fatores como preconceito de gênero e preconceito racial. Este padrão já era evidente na década de 1990, conforme relatado pela Folha de São Paulo, revelando que, naquela época, um homem negro com pelo menos 12 anos de estudo recebia em média R\$ 423,00 por mês. Enquanto isso, uma mulher branca e um homem branco com o mesmo nível de escolaridade recebiam, respectivamente, em média R\$ 559,00 e R\$ 881,00.

A Tabela 6, apresentada a seguir, exhibe os resultados da Decomposição de Oaxaca-Blinder comparando homens não brancos e mulheres não brancas durante o período de 2019 a 2021.

Tabela 6 – Decomposição de Oaxaca-Blinder – Homem não branco versus mulher não branca – método *twofold*

Oaxaca: <i>Twofold</i>	2019		2020		2021	
Log Remuneração	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente	P-Valor	Coeficiente	P-Valor
Grupo 1 (homem)	8,071	***	7,988	***	8,058	***
Grupo 2 (mulher)	7,984	***	7,920	***	7,999	***
Diferença	0,087	***	0,068	***	0,059	***
Explicada	-0,011		-0,015	**	-0,020	***
Não explicada	0,098	***	0,083	***	0,078	***
Idade	0,215		0,181		0,216	
Idade2	-0,067		-0,051		-0,077	
Tempo de Emprego	0,009		0,001		0,007	
Tempo de Emprego2	0,002		0,008		0,001	
Ensino Superior	0,043	**	0,052	***	0,047	**
Pós-graduação	0,004	***	0,003	***	0,001	
Comércio	-0,022	***	-0,026	***	-0,018	***
Construção Civil	-0,005	**	-0,005	***	-0,002	
Indústria	-0,008		-0,008		-0,001	
Serviços	-0,080	***	-0,078	***	-0,061	***
Capital	0,010		0,009		-0,002	
Constante	-0,003		-0,003		-0,033	

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

Legenda: *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

Desse modo, a Tabela 6 (homem não branco comparado a mulher não branca), também foi efetuada a decomposição de Oaxaca-Blinder, a fim de perceber as diferenças salariais em relação à raça e gênero. Logo, observa-se que em médias homens não brancos é 0,087, sendo -0,011 representando a parte explicada da diferença salarial e 0,098 sendo a parcela não explicada (sendo a maior parcela do diferencial salarial), valor esse que indica possível discriminação salarial por gênero e raça. Em 2020, o coeficiente da diferença salarial é de 0,068, onde -0,015 é pertencente à parte explicada e 0,083 é a parcela não explicada da diferença salarial. Observando esses valores, pode-se perceber uma redução dos valores da parte não explicada, representando uma possível redução do efeito discriminação salarial entre gênero e raça. Já em 2021, o valor de diferença salarial foi de 0,059, destes, -0,020 é referente a parte explicada e 0,078 representa a parte não explicada, onde poderá existir a presença de discriminação salarial por gênero e raça. Um estudo publicado pela Agência IBGE aponta que em 2022, mulheres pretas em dupla jornada são as que possuem as maiores taxas de realização de trabalhos domésticos (92,7%) se comparados às mulheres pardas (91,9%) ou brancas (90,5%), tais porcentagens se distanciam ainda mais se comparados aos homens pretos (80,6%), pardos (78,0%) ou brancos (80,0%). Logo, esta poderá ser uma das prováveis justificativas dos índices de diferença salarial encontrados, uma vez que os maiores valores de diferenças se encontram em indivíduos não brancos.

Em resumo, infere-se dos dados das tabelas apresentadas, que existem diferenças salariais nas três decomposições realizadas por meio do modelo Oaxaca-Blinder (1973) utilizando a abordagem *twofold*, a saber: homens versus mulheres; homens brancos versus mulheres brancas; e homens não brancos versus mulheres não brancas, na linha do tempo analisada. A decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) através do método *twofold*, divide as diferenças encontradas em duas partes: explicadas e não explicadas. Como tal, a parte não explicada está relacionada às atribuições dos indivíduos, ao seu capital humano e às condições de trabalho, logo, apenas a parcela explicada sozinha, não foram suficientes para explicar as diferenças salariais encontradas. Esta parte não explicada pode estar relacionada à presença de discriminação salarial, uma vez que não há fator que justifique a diferença encontrada.

Assim, é crucial ressaltar três descobertas significativas deste estudo. Primeiramente, destaca-se a redução consistente do efeito da discriminação ao longo dos anos estudados, evidenciando uma diminuição na magnitude da discriminação salarial entre 2019 e 2021. Ao comparar essa diminuição progressiva com o estudo conduzido por Souza e Silva (2023), que analisou o período de 2013 a 2017 e constatou uma diminuição no efeito da discriminação, percebe-se uma tendência contínua de redução do índice de discriminação ao longo do tempo.

O segundo achado revela que mulheres brancas estão recebendo salários superiores aos homens brancos, indicando possivelmente a existência de discriminação salarial entre esses grupos, por razões não esclarecidas, conforme demonstrado na Tabela 5 (p.11).

Quanto ao terceiro achado, observa-se que o padrão de discriminação salarial entre indivíduos brancos não reflete o comportamento geral (Tabela 4, p.10), apresentando um resultado no qual mulheres brancas estão recebendo mais do que homens brancos, diferentemente do observado entre homens e mulheres não brancos na Tabela 5 (p.11).

Por fim, é importante ressaltar que essa disparidade salarial é acentuada em um nível considerável, visto que a maioria dos participantes são mulheres, ou seja, a maioria do grupo estudado está sujeita à discriminação. Ao incluir o fator raça, essa disparidade é ainda mais acentuada, pois as mulheres não brancas representam a maioria da amostra e enfrentam a maioria da discriminação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo observar se há evidências de disparidade salarial entre gênero e raça na categoria de profissionais contadores na região Nordeste do Brasil. Para atingir os objetivos do estudo, foram coletados dados dos trabalhadores

constantes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019 a 2021. Com esses dados foram coletadas as variáveis necessárias ao estudo e realizada estatística descritiva dos dados. Deste modo, mediante os resultados encontrados e apresentados, é possível observar evidências do efeito de discriminação salarial por gênero e raça entre profissionais contadores no período e região analisados. Para compreender o nível de diferenças salariais entre os contadores profissionais nas regiões mencionadas, foi utilizada a decomposição salarial pelo método Oaxaca-Blinder (1973).

Por meio da análise estatística efetuada, observou-se que a idade média desses profissionais é de 36 anos, onde é possível observar que essa idade está inserida no resultado obtido por Brighenti *et al.*, (2015), em sua pesquisa sobre desigualdade de gênero entre contadores auditores em Santa Catarina, em 2013. Ainda relativo aos profissionais analisados, foi possível perceber que estes possuem, em sua maioria (76,96%) o ensino superior completo e estão atuando com maior frequência no ramo de serviços (28,61%). Foi observado também que, em sua maior parte, estão alocados nas capitais (62%), com a predominância de não brancos (67,95%).

Portanto, a discriminação ocorre quando indivíduos executam a mesma atividade em seu trabalho e possuem remunerações diferentes por motivos que não estão ligados ao ofício ou às suas capacidades (Uhr, 2014). A luz disso, observa-se que em todo o período analisado, com exceção de indivíduos brancos, houve a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, indicando que homens ganham mais que mulheres nesta região e categoria profissionais, por fatores que não são observados, apresentando evidências do efeito discriminação. Logo, o presente trabalho atingiu o objetivo proposto e encontrou resultados similares aos estudos existentes na área (Souza e Câmara (2005); Loureiro *et al.*, (2011); Uhr, 2014; Santana Júnior e Callado, 2017; Frio e Cechin (2019). É importante ressaltar que esse índice apresentou queda nos últimos anos, assim como também foi exposto nos estudos efetuados por Fonseca *et al.*, (2017) e Souza e Silva (2023).

Ao analisar o fator raça neste estudo, constatou-se um ponto interessante, analisando homens e mulheres, sem a presença de raça, temos a presença de diferenças salariais por motivos não explicados. Entretanto, observando o quesito raça, a disparidade salarial inverte e gera a diferença não explicada em favor de mulheres brancas, ou seja, mulheres brancas podem estar ganhando mais do que os homens brancos. E ao olhar para homens não brancos versus mulheres não brancas, o comportamento de diferenças segue o geral e apresenta essa diferença em favor de homens não brancos. Dessa forma, é possível perceber que não apenas há discriminação salarial por gênero, mas também em função de raça.

Diante disso, este estudo expõe evidências do efeito de discriminação salarial por gênero e raça, onde há indivíduos que possuem remunerações distintas por fatores não explicados, apontando evidências do efeito discriminação. Tal pesquisa apresenta dados importantes, de modo que, avançou nos estudos acerca desta área, elucidando informações acerca da presença do efeito discriminação, seu comportamento ao longo dos anos e os indivíduos que mais sofrem o impacto deste efeito.

Assim, é necessário realçar meios que possam reduzir ainda mais esse fator observado, de tal forma que haja um mercado de trabalho mais inclusivo, com valorização do profissional contador. Logo, salienta-se o papel importante de órgão de classe, como o Conselho Federal de Contabilidade ou a recém-criada Frente Parlamentar Mista da Contabilidade Brasileira, em desenhar meios que possam diminuir ainda mais os níveis de discriminação salarial em relação aos profissionais contadores.

Salienta-se que esta pesquisa se limita à linha temporal e região citadas, não sendo aplicado de forma generalizada. Logo, não é indicado a generalização dos resultados ao país todo. É recomendado para pesquisas futuras analisar qual região brasileira concentra as maiores evidências de discriminação salarial por fatores não observados, verificando o comportamento deste efeito ao longo dos anos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Sheylla. **Frente Parlamentar Mista da Contabilidade Brasileira é instalada. Conselho Federal de Contabilidade**, 2023. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/frente-parlamentar-mista-da-contabilidade-brasileira-e-instalada/>>. Acesso em: 14 de fev. de 2024

ARIADNE, Queila. Mulher só ganha mais que negro quando ela é branca e ele é negro. **O Tempo**, 2019. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/economia/mulher-so-ganha-mais-que-homem-quando-ela-e-branca-e-ele-e-negro-1.2265517>>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2024.

ARROW, K. J. The theory of discrimination. In: ASHENFELTER e REES (Eds.), **Discrimination in Labour Markets. Princeton University Press**. Princeton: NJ, 1973.

BECKER, G. **The economics of discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

BECKER, G. S. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, New York: National Bureau of Economic Research. 1993.

BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, p. 436-455, 1973.

BRASIL. **Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e dá outras providências. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/499540/publicacao/15643421>>. Acesso em: 12 de novembro de 2022.

BRASIL. **Decreto nº. 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm>. Acesso em: 12 novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres; e altera a Consolidação das Lei do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm>. Acesso em: 13 de setembro de 2023.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSO, F.; SILVA, M. Z. DA. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109 - 122, 15 set. 2015.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1971>>. Acesso em: 12 de setembro de 2023.

FAUSTINO, Izabel; ARAÚJO, Elisangela; MAIA, Katy. Mercado de trabalho e discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e macrorregiões (2004-2014). **ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA**, v. 45, 2017.

FONSECA, Maylisson Rodrigo et al. DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO NORTE DO BRASIL¹. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, p. 739-759, 2017.

FRIO, Gustavo Saraiva; CECHIN, Luis Antonio Winck. Discriminação salarial no mercado de trabalho dos engenheiros do Brasil. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 19, n. 1, p. 61-78, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 3. reimpr. São Paulo: **Atlas**, 2010.

GOMES, Thiago Geovane Pereira et al. Discriminação salarial por gênero e raça em Brasília. **Revista de Economia**, v. 43, n. 80, p. 275-294, 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censos Demográficos**. IBGE, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html?=&t=resultados>>. Acesso em 10 de jul.de 2023.

LOUREIRO, P. R. A.; SACHSIDA, A.; MOREIRA, T. B. S. Is There Discrimination Among Brazilian Lawyers? A Random-Effects Approach. **Análise Econômica**, v. 29, n. 56, p. 293-307, 2011.

LOUREIRO, Paulo RA. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125-157, 2003.

MANTOVANI, Gabriela Gomes. SHIKIDA, Pery Francisco Assis. GOMES, Magno Rogério. Diferenças salariais e o impacto da segmentação regional: um estudo para os trabalhadores na cultura de cana-de-açúcar no período de 2012 e 2019. **Revista de Economia e Sociologia Rural** 60(1): e241167, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.241167>>. Acesso em: 17 de setembro de 2022.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEIRELES, Débora Chaves; DA SILVA, Jorge Luiz Mariano. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Gênero**, v. 20, n. 1, p. 73-95, 2019.

MOLTER, Lorena. CFC destaca a importância dos profissionais da contabilidade nas eleições em abertura de seminário. **Conselho Federal de Contabilidade**, 2022. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/cfc-destaca-a-importancia-dos-profissionais-da-contabilidade-nas-eleicoes-em-abertura-de-seminario/#:~:text=O%20grupo%20C3%A9%20respons%C3%A1vel%20por,desenvolvimento%20da%20contabilidade%20eleitoral%20brasileira.>>. Acesso em: 16 de setembro de 2022.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE Notícias**, 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 12 de setembro de 2023.

OAXACA, Ronald. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International economic review**, p. 693-709, 1973.

OLIVEIRA SOUZA, Marcelo; CÂMARA, Odilon Roberto Arruda. Discriminação e Viés de seletividade: uma análise da Indústria Financeira Brasileira. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 5, n. 1, 2005.

PEREIRA, Rafael Mesquita. Os diferenciais de rendimentos por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder. 2013. **Dissertação (Mestrado em Organizações e Mercado)** – Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Pelotas, 2013.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v. 62, n. 4, pp. 659-661, 1972.

PROFISSIONAIS Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero – 12/11/2022. **Conselho Federal de Contabilidade**, 2022. Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>> Acesso em: 10 de julho de 2023.

RESSER, Carlos Alexandre; PEREIRA, Sandro Cesar. O papel do contador como gestor organizacional: percepções e análises da contabilidade gerencial. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, v. 7, n. 1, 2018.

RICHARDSON, J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Fabiana Alves. “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

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

SOUZA, P. V. S. de; SILVA, C. A. T.. DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE OS GÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO CONTÁBIL BRASILEIRO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 13, n. 39, p. 180–200, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7726106. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/987>. Acesso em: 29 jun. 2023.

SPENCE, M. Uncertainty in Economics. **The Quarterly Journal of Economic**, v. 87, n. 3, p. 355-374. 1973.

TORRES, Sérgio. Mulher branca ganha mais que negro. **Folha de São Paulo**, 1998. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff26089809.htm>>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2024.

TRECE, Juliana. CONSIDERA, Cláudio. Breve retrato econômico da região nordeste: Estima-se que a indústria de transformação nordestina tenha retirado 0,4 p.p. do PIB da região em 2021. Em 2022, PIB do Nordeste deve ter crescido 3,4% (acima do Brasil, com 2,9%), puxado pelo desempenho do setor de serviços. **Blog do IBRE - Fundação Getúlio Vargas**, 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/breve-retrato-economico-da-regiao-nordeste#_ftn2>. Acesso em: 03 jul. 2023.

UHR, Daniel de Abreu Pereira et al. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.