

**INFLUÊNCIA DO GÊNERO NA DESIGUALDADE SALARIAL DO PROFISSIONAL
CONTÁBIL NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

TATIANA FATIMA GOLFE

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

MARA VOGT

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

JULIANA FABRIS

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

INFLUÊNCIA DO GÊNERO NA DESIGUALDADE SALARIAL DO PROFISSIONAL CONTÁBIL NO ESTADO DE SANTA CATARINA

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero, mesmo depois de avanços culturais e sociais significativos, continua a ser um dos desafios mais flagrantes do mercado de trabalho. As mulheres ainda enfrentam grandes dificuldades para ocupar cargos tradicionalmente associados aos homens, além de obstáculos para conseguir um emprego, receber salários justos e progredir na carreira em pé de igualdade com os homens (Novais, 2006). Mesmo que o artigo 5º da Constituição Federal Brasileira estabeleça que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer espécie (Brasil, 1988), ainda assim existe desigualdade.

Cada dia se fala mais sobre a importância de as mulheres ocuparem cargos que antes eram ocupados exclusivamente por homens, haja vista conseguirem desempenhar com a mesma maestria ou até com mais eficácia as mesmas funções dos homens. No entanto, tais considerações estão longe de representar uma igualdade social efetiva e há ainda um longo caminho a percorrer para alcançar a plena igualdade de gênero, principalmente quanto à igualdade salarial (Feitosa & Albuquerque, 2019).

Sabe-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou por três razões principais: a taxa de natalidade diminuiu, o número de agregados familiares chefiados por mulheres aumentou, assim como o nível de escolaridade das mulheres (Kanan, 2010). Além disso, as mulheres diferem dos homens no mercado de trabalho em aspectos importantes como a forma de gerenciar, são mais comunicativas e priorizam os fatores humanos no ambiente de negócios, além da aceitação de valores diferenciados devido à sua socialização (Agius *et al.*, 2020).

Relatório de 2023 publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que a desigualdade de gênero no emprego e nas condições de trabalho é mais acentuada do que se acreditava anteriormente (OIT, 2023). Além disso, parece que ao longo das últimas duas décadas, o progresso na redução dessa disparidade tem sido muito lento. Conforme dados da ONU (2023), 15% das mulheres em idade ativa em todo o mundo expressaram desejo de trabalhar, mas não conseguiram encontrar emprego, em comparação com 10,5% dos homens que se encontram na mesma situação. Tal disparidade de gênero permaneceu praticamente inalterada durante desde 2005.

Nos países em desenvolvimento, a disparidade de emprego é ainda mais pronunciada, com 24,9% das mulheres que não conseguem encontrar emprego. Em contrapartida, a taxa correspondente para os homens na mesma categoria é de 16,6%, valor elevado, embora muito inferior ao das mulheres (ONU Mulheres Brasil, 2023). Esse panorama também desperta o interesse pelo estudo da desigualdade de gênero na área contábil por diversos motivos, entre os quais, a responsabilidade social da contabilidade não só para as organizações, como também para os demais interessados na informação contábil.

A importância da temática é ainda amparada pela Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Brasil, 2022), que estabelece um programa para aumentar a inclusão da mulher no mercado de trabalho, e garante explicitamente a igualdade de remuneração em relação aos homens para funções equivalentes (World Bank Group, 2023). No mesmo sentido, a Lei nº 14.611/23 estabelece a obrigação de igualdade de remuneração para mulheres e homens nas mesmas funções e/ou cargos (Brasil, 2023).

Segundo dados da pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia (IBRE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2022, 54,3% das mulheres brasileiras estavam ativas no mercado de trabalho (Capellos, 2022). Ainda comparando o mesmo ano, o Banco Mundial orientou que 97 países, dos 190 analisados, possuísem leis que exigissem a igualdade salarial entre homens e mulheres. Isto representa 51% do total, conforme informa o documento anual

“Mulheres, Empresas e o Direito” emitido pelo Banco Internacional de Desenvolvimento (World Bank Group, 2023). De acordo com o Relatório Global sobre Desigualdades de Gênero de 2021 do Fórum Econômico Mundial, a disparidade salarial entre homens e mulheres em todo o mundo é de 37% para a mesma posição (World Economic Forum, 2022).

É importante ressaltar que a discussão sobre a desigualdade de gênero no local de trabalho ocorre em quase todos os países do mundo. O Brasil ficou em 11º lugar no *ranking* de países com mais mulheres em cargos de liderança. O Japão ficou em último lugar entre os países pesquisados, embora tenha duplicado a proporção de mulheres em cargos de liderança - de 8% em 2004 para 19% em 2024 (Almeida, 2024).

Apesar de a literatura contábil sobre o tema ser crescente, por exemplo, Brighenti *et al.* (2015), Haussmann *et al.* (2018), Silva *et al.* (2018), e Vogt *et al.* (2020), os resultados de Anzilago *et al.* (2023) indicaram que ainda são poucas as publicações sobre gênero na área contábil. Em especial, não se identificou evidências de estudos que analisaram, por exemplo, todos os CBOs que trabalham na área contábil. As pesquisas anteriores focaram mais em auditores, peritos e contadores. Portanto, a questão que norteia a pesquisa é: qual é a influência do gênero na desigualdade salarial do profissional contábil no estado de Santa Catarina? Assim, o objetivo deste estudo é analisar a influência do gênero na desigualdade salarial dos profissionais contábeis no estado de Santa Catarina.

A presença de mulheres no setor contábil está em ascensão, tanto a nível nacional como internacional, refletindo a tendência das mulheres se envolverem mais numa área que antes era dominada por homens. Mas alguns fatores ainda influenciam para essa escolha, como a questão da maternidade e necessidade de atualização constante (aumento da especialização), as quais ainda reduzem as oportunidades. De acordo com pesquisa da *International Federation of Accountants* (IFAC, 2023), nos últimos anos, o número de mulheres que trabalham na contabilidade aumentou significativamente. Cerca de 50% dos profissionais contábeis no mundo são mulheres. Inclusive como exemplo disso, a presidência da IFAC é ocupada por Asmâa Resmouki, a terceira mulher a liderar, até 2024 (Fenacon, 2023).

O estudo merece investigação, tendo em vista que ainda existem diferenças salariais entre homens e mulheres mesmo atualmente. Embora existam avanços, os homens continuam recebendo mais que as mulheres (Brasil, 2016), inclusive na área contábil (Brighenti *et al.*, 2015; Haussmann *et al.*, 2018; Silva *et al.*, 2018; Vogt *et al.*, 2020). Sendo assim, entende-se que é oportuno segmentar a análise em áreas específicas que contribuem para ampliar o entendimento e promover ações para reverter tal situação.

Este estudo contribui para a ciência social, uma vez que se concentra em um importante setor para a economia brasileira, que emprega 525.367 profissionais da contabilidade, sendo que 224.812 (42,79%) são mulheres. Em Santa Catarina, entre os 20.947 profissionais registrados no Estado, 8.852 são contabilistas mulheres. Ademais, o Estado contemplado pela pesquisa é deveras significativo em termos econômicos, representando o terceiro maior PIB entre as Unidades da Federação na série histórica, que é de 2002 a 2021. Maior PIB nacional, o maior entre os estados da Região Sul (IBGE, 2023). Portanto, segmentar a análise em áreas específicas ajuda a aprofundar o entendimento e incentivar ações para reverter essa situação.

Os resultados da investigação podem apoiar o desenvolvimento de políticas públicas direcionadas para o setor da contabilidade, desempenhando um papel importante no fornecimento de informações e dados específicos para apoiar decisões neste setor. Além disso, a pesquisa pode servir como uma ferramenta importante para toda a comunidade contábil, contribuindo para o desenvolvimento da compreensão científica da desigualdade na área. Isto ajudará a sensibilizar o público e a abordar questões relacionadas com a igualdade salarial.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho

Segundo Silva *et al.* (2018) gênero refere-se ao conjunto de comportamentos socioculturais impostos, delimitados pela lógica binária para definir o que é ser homem ou mulher. Ao longo da história, as mulheres têm sido rotineiramente relegadas a tarefas domésticas ou ocupações consideradas menos exigentes, sob o pretexto de que não possuem as competências necessárias para realizar tarefas mais complexas. Além disso, existe uma pressão social para que as mulheres se destaquem não só nas suas responsabilidades profissionais tradicionais, mas também no seu “segundo turno”, que inclui a gestão da casa, o cuidado do cônjuge e o cuidado dos filhos (Pires, 2019). Um estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), mostra que no Brasil, as mulheres desempenham uma carga maior de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados em comparação com os homens (IPEA, 2023).

Embora as mulheres tenham entrado e consolidado a vida pública, a educação e o mercado de trabalho, ainda não surgiu uma nova divisão do trabalho doméstico e as mulheres ainda são delegadas às tarefas domésticas e aos cuidados familiares (Hirata & Kergoat, 2007). Durante muito tempo, as mulheres foram vistas como desiguais na sociedade e foram excluídas dos ambientes políticos e empresariais. Os homens assumiam papéis de liderança na família e tomavam decisões relativas aos seus próprios interesses. Havia divisões específicas de gênero na família, sendo as mulheres as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos, enquanto os homens cuidavam dos negócios (Canezin, 2004).

O trabalho das mulheres era atribuído a empregos menos formais, de base familiar e até mesmo a ocupações pouco qualificadas. Outro destaque é o crescente número de ocupações que não estão registradas na carteira de trabalho, ou seja, empregos informais, sem vínculo com inscrição na carteira de trabalho ou documento equivalente, privando-as de benefícios, como remuneração fixa, férias e 13º salário (Rosa, 2023).

Nos últimos 11 anos, a Islândia liderou a classificação do Fórum Económico Mundial (WFE) dos países com maior igualdade de gênero. O Relatório Global sobre a Desigualdade de Género, que analisou o desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres ao longo de 14 anos, com base em indicadores econômicos, políticos e culturais, revelou, no seu programa para 2020, com base na comparação de dados de 153 países, a Islândia, seguido pela Noruega, Finlândia, Suécia e Nicarágua (World Economic Forum, 2020). No estudo realizado por Góes e Machado (2021), foi demonstrado que a Islândia foi o primeiro país do mundo a promulgar uma lei sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual. A legislação, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018, torna efetivamente ilegal o pagamento de salários mais elevados aos homens entre funcionários que desempenham funções semelhantes.

No Brasil, a igualdade entre homens e mulheres foi consagrada na Constituição de 1988. Desde então, foram criadas políticas públicas e legislações específicas para as mulheres na esfera política, no mercado de trabalho e no ambiente doméstico. Ainda há avanços e ampliação da participação das mulheres em todas as áreas, mas muitos obstáculos ainda precisam ser superados para que a igualdade jurídica seja plenamente efetiva na sociedade brasileira (Brasil, 2016). Em 2022, foi criado um Grupo de Trabalho sobre Estudos de Gênero, Raça e Equidade no TST e no Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT). O grupo, formado por 12 mulheres (incluindo juízas e funcionárias), tem como objetivo desenhar políticas e programas institucionais voltados à promoção da justiça e ao combate à discriminação na Justiça do Trabalho por meio do Ato conjunto do TST (Brasil, 2019).

Sendo assim, destaca-se que desde 4 de julho está em vigor a Lei 14.611/2023, que estabelece igualdade de remuneração e critérios de remuneração entre homens e mulheres. Além de garantir a igualdade de remuneração para cargos semelhantes, esta nova legislação

visa intensificar a fiscalização no combate à discriminação salarial e simplificar os procedimentos legais (Brasil, 2023).

Segundo dados do IBGE (2023) no 2º trimestre de 2023, o nível de ocupação dos homens no mercado de trabalho, no Brasil, foi estimado em 66,8% e o das mulheres, em 47,1%. O comportamento diferenciado deste indicador entre homens e mulheres foi verificado nas cinco grandes regiões do país, com destaque para o Norte, em que a diferença entre homens e mulheres foi a maior (23,7 pontos percentuais), e Sul, com a menor diferença (18,3 pontos percentuais).

Segundo Jaffe (2021) as desigualdades salariais decorrem da construção ideológica de que as mulheres têm menores necessidades de subsistência porque não têm obrigações monetárias em relação à família. Neste contexto, as mulheres são vistas como uma força de trabalho secundária e um papel complementar ao dos homens, principal ou único sustento da família. A autora oferece uma crítica provocativa e esclarecedora da cultura do trabalho contemporânea e defende uma abordagem mais crítica e solidária para entender e transformar as condições de trabalho na sociedade.

Isso fica evidente quando percebe-se que, segundo dados da agência de notícias IBGE, apesar de uma ligeira redução na disparidade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres no país ainda recebem, em média, 20,5% menos que os homens (Brasil, 2019). A Diretora Executiva da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, enfatiza que “as disparidades salariais entre homens e mulheres refletem a subordinação injustificada de muitas mulheres na sociedade e contribuem para mantê-las nessa situação” (ONU Mulheres, 2021, p. 2). Isto mostra que esta disparidade salarial é o resultado de preconceitos profundamente arraigados na sociedade.

2.2 Inserção das mulheres no mercado de trabalho do setor da contabilidade

Com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, é importante reconhecer o seu progresso e contribuição para a profissão contábil, especificamente. A profissão contábil é tradicionalmente considerada predominantemente masculina, sendo que a participação das mulheres na profissão contábil aumentou significativamente desde a criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), em 1946, por meio do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio (Alves, 2022).

A contabilidade é uma das profissões mais antigas, pois à medida que os homens enriqueceram, descobriram a necessidade de administrar seu patrimônio por meio de técnicas utilizadas por civilizações antigas. Porém, conforme informações extraídas de matéria publicada no site do Conselho Regional de Contadores de Minas Gerais (CRC/MG, 2017), a inserção da mulher na profissão contábil aconteceu tardiamente, sendo que a primeira mulher foi registrada como contadora foi em 1947, no CRC/MG.

Durante a década de 1950, as mulheres representavam apenas 1,3% da classe contábil; em 1980, houve um aumento para 20%; em 2000, subiu para 31%; e em 2018, representava 42,8% (Feliciano, 2018). Pesquisa realizada em 1996 pelo Conselho Federal de Contabilidade revelou que o percentual de mulheres exercendo a profissão contábil era de 27,45%, enquanto o percentual de homens era de 72,55%. No Brasil, a proporção de mulheres na contabilidade aumentou. Segundo dados do Conselho Federal de Contas (CFC), mais de 43% dos profissionais cadastrados que atuam nos Conselhos Regionais de Contas (CRC) são mulheres e 11 lideram esses conselhos em todo o país (Fenacon, 2023).

Sobressai ainda que a região Sudeste está à frente em relação ao número de contadores, com 93.268 do sexo masculino e 79.387 do sexo feminino, seguida pela região Sul, com 35.598 contadores do sexo masculino e 30.503 do sexo feminino. A região Norte se destaca como aquela na qual a quantidade maior de mulheres é maior do que a de homens: 12.628 mulheres e 11.749 homens (Aguiar *et al.*, 2022).

Um momento histórico na liderança feminina na área contábil ocorreu em 2006, quando a alagoana Maria Clara Cavalcante Bugarim, membro do CFC, tornou-se a primeira mulher a liderar a profissão, o que marcou uma mudança de paradigma no CFC (Benevides, 2019). Recentemente vários profissionais assumiram cargos de liderança, isso demonstra que é possível liderar e alcançar resultados significativos em benefício da classe (Alves, 2022).

Essa tendência mencionada segundo Fenacon (2023), é impulsionada pela crescente participação de mulheres nos cursos de Ciências Contábeis. Segundo as Estatísticas do Ensino Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), em 2020, as mulheres representavam cerca de 59% dos alunos matriculados nesses cursos no Brasil. Esta tendência também se manifesta claramente na área da contabilidade que opera no modelo *Business Process Outsourcing* (BPO).

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), analisada pela Associação Brasileira de Prestadores de Apoio Administrativo (Abrapsa) e pelo professor Victor Pelaez, da Universidade Federal do Paraná (UFPR), o sexo feminino é maioria, incluindo 68% de trabalhadores que trabalham nesta área. Esses dados são especialmente importantes porque a contabilidade é o segundo maior campo de BPO, respondendo por 26% das cinco categorias principais (Fenacon, 2023).

Na atualidade, as diferenças salariais são características do mercado de trabalho do setor contábil. Os determinantes desta variação são fatores implícitos como competências, conhecimentos, educação e características implícitas/discriminatórias como gênero, raça e religião. Mesmo nos países desenvolvidos, a sociedade moderna não suprimiu a remuneração diferenciada (salário, gratificações, etc.), que geralmente privilegia alguns indivíduos, especialmente as diferenças relacionadas a questões alheias às necessidades da profissão. Com a globalização, o mercado de trabalho também está mudando, uma das áreas de trabalho prospectivas é o setor da contábil, o que cria outro desafio para as mulheres. Quanto mais elevada e relevante for a posição da mulher, mais estreitas se tornam as suas oportunidades (Vogt *et al.*, 2020).

Em um estudo realizado na Alemanha, por Silva *et al.* (2018), os autores mostraram que a desigualdade de gênero na área contábil é muito mais profunda do que a simples comparação salarial. Utilizando as declarações de imposto sobre o rendimento e considerando salários, rendimento per capita e bens imóveis, o estudo concluiu que as mulheres alemãs obtiveram rendimentos significativamente mais baixos do que os homens.

Anderson-Gough *et al.* (2005) examinam os processos de socialização profissional envolvidos na reprodução das relações de gênero nos escritórios de quatro empresas do Reino Unido. Os resultados mostraram que embora as empresas tenham considerado políticas de igualdade de gênero no recrutamento, em geral as mulheres não alcançaram a igualdade na promoção. Na vanguarda da profissão de auditoria, pesquisas mostram que os homens têm o melhor desempenho. Além disso, constatou-se que conciliar vida profissional e pessoal prejudica os auditores quando responsabilizados fora da empresa.

Para tanto, entende-se que, embora em passos lentos, as mulheres estão se inserindo na área e assumindo importantes cargos e atribuições, se destacando no mercado de trabalho contábil. Embora esta seja uma profissão que há muitos anos é considerada dominada pelos homens, o número crescente de mulheres contabilistas está e continuará trazendo mudanças importantes, que visam legitimar e promover a igualdade das futuras mulheres contabilistas (Guimarães *et al.*, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A fim de atender ao objetivo proposto, que é de analisar a diferença salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho contábil no estado de Santa Catarina a pesquisa

caracteriza-se como descritiva em relação ao objetivo, documental no que tange aos procedimentos de coleta dos dados e quantitativa no que se refere a abordagem do problema.

Foram utilizadas informações provenientes dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021) de todos os Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE's) que empregam profissionais com os Classificação Brasileira de Ocupações (CBO's) do ramo contábil sendo estes: 4131-05 - Analista de folha de pagamento, 4131-10 - Auxiliar de contabilidade, 4131-15 - Auxiliar de faturamento, 2522-05 - Auditor (contadores e afins), 2522-10 - Contador, 3511-05 - Técnico de contabilidade, 3511-10 - Chefe de contabilidade (técnico) e 3511-15 - Consultor contábil (técnico). O ano de 2021 foi escolhido pois eram os últimos microdados disponíveis no momento da pesquisa.

A Tabela 1 a seguir apresenta essa descrição da amostra dos profissionais contábeis atuantes no estado de Santa Catarina quanto ao Código Brasileiro de Ocupação.

Tabela 1

Perfil dos profissionais contábeis do estado de Santa Catarina quanto ao CBO e sexo

Descrição CBO	Código de Ocupação	Gênero	Quantidade	Total
Técnico de contabilidade	351105	Homem	253	623
		Mulher	370	
Chefe de contabilidade (técnico)	351110	Homem	45	142
		Mulher	97	
Consultor contábil (técnico)	351115	Homem	150	318
		Mulher	168	
Auditor (contadores e afins)	252205	Homem	331	677
		Mulher	346	
Administrador de contadorias e registros fiscais	252210	Homem	2.693	6994
		Mulher	4.301	
Analista de folha de pagamento	413105	Homem	219	1508
		Mulher	1.289	
Assistente de serviço de contabilidade	413110	Homem	3.446	14156
		Mulher	10.710	
Auxiliar de faturamento	413115	Homem	1.206	3748
		Mulher	2.542	

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A amostra da pesquisa está disposta em 19.823 pessoas do sexo feminino e 8.343 do masculino, ou seja, a maioria, 70,37% são mulheres. A opção pelo estado de Santa Catarina justifica-se por apresentar, em 2021, o terceiro maior IDH do Brasil entre os estados com 0,792, atrás apenas de estados como Distrito Federal e São Paulo (PNUD, 2024). De acordo com o Censo Demográfico de 2022 a população do Estado de Santa Catarina era de 7.610.361 pessoas, sendo 3.859.258 (50,7%) mulheres e 3.751.103 (49,3%) homens, o que representa um crescimento total de 21,8% entre 2010 e 2022.

Ademais, Santa Catarina se destaca em nível de crescimento populacional em comparativo ao Distrito Federal o que representa um crescimento total de 9,6% entre 2010 e 2022, ficando com 3.094.325 milhões de habitantes, sendo que 1,2 milhão são mulheres e 1,1 milhão homens e em comparação a São Paulo que representa um crescimento total de 7,6% entre 2010 e 2022 (IBGE, 2023). Ainda, de acordo com dados publicados pelo relatório de transparência salarial levando em consideração as empresas com mais de 100 funcionários, o estado de Santa Catarina dispõe de 2.692 empresas, 915.816 vínculos, uma remuneração média de R\$ 3.989,80 e um salário contratual mediano de R\$ 2.094,50 (Gov, 2024).

A população do estudo correspondeu a 41.990 pessoas empregadas no ramo contábil em Santa Catarina e a amostra do estudo compreendeu 28.166 pessoas. Foram retirados da população as pessoas com remuneração zerada, horas de trabalho zeradas e sem informação para raça. A exclusão foi necessária para não afetar o resultado do modelo com *outliers*. Os

microdados são o menor nível de agregação possível dos dados e neste caso se referem ao indivíduo empregado em entidades empresariais. A categoria de entidades empresariais engloba: empresa pública, sociedade de economia mista, sociedade anônima aberta, fechada, limitada, empresário (individual), cooperativa, entre outras.

Os resultados foram estimados no *software* STATA® versão 14, utilizando regressão linear múltipla com variáveis *dummies*. Segundo Gujarati e Porter (2011) a análise de regressão múltipla é o estudo de como uma variável dependente é relacionada com duas ou mais variáveis independentes. O modelo de regressão permite verificar o tamanho do impacto de uma variável em outra, considerando as demais variáveis incluídas constantes. A equação que descreve como a variável dependente (Y) está relacionada com as variáveis independentes (x_1, x_2, \dots) e com um valor de erro (e) é chamada de modelo de regressão conforme Equação 1.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + e \quad \text{Equação (1)}$$

A variável dependente é o logaritmo do valor da remuneração média. As variáveis explicativas são: tempo no emprego (em meses), quantidade de horas contratadas, idade, faixa de grau de instrução (sendo 1 a 11 a partir de analfabeto até doutorado segundo classes da RAIS, gênero (1 para feminino e 0 para masculino) e raça (1 para brancos e 0 para não brancos). Foram incluídas também duas *dummies* específicas de grau de instrução (superior completo e pós) sendo atribuído 1 caso o trabalhador tenha a instrução específica e 0, caso contrário.

Além da análise da significância estatística dos coeficientes (mínimo 95% de confiança) será analisado os pressupostos da normalidade, homocedasticidade e multicolinearidade para dar maior validade aos dados. Os erros devem ser normalmente distribuídos para que a regressão possa ser utilizada. A homocedasticidade testa se os erros se distribuem de forma constante em torno de seu valor médio, ou seja, não aumentam ou diminuem quando o X varia. A violação desse pressuposto compromete a eficiência das estimativas do modelo de regressão, levando a um maior erro padrão. Caso o modelo apresenta heterocedasticidade é preciso fazer procedimentos para correção. O *Variance Inflation Factor* (VIF), teste de inflação da variância analisa a multicolinearidade, ou seja, testa se duas ou mais variáveis independentes do modelo estão explicando o mesmo fato. A multicolinearidade é um problema de grau e os valores de VIF até 10 indicam grau de multicolinearidade aceitável (Gujarati & Porter, 2011).

Ademais, os dados foram coletados nos meses de outubro a janeiro de 2024 e analisados de fevereiro a maio de 2024, por meio de tabelas, sendo apresentados por meio de frequência absoluta (n°) e relativa (%) no que tange o perfil dos profissionais analisados, bem como, por meio de estatística descritiva e posteriormente a regressão.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esta seção apresenta a análise e discussão dos resultados da pesquisa e divide-se em análise do perfil, da estatística descritiva dos dados, bem como, a análise do modelo econométrico, ou seja, a regressão e, por fim, a discussão dos resultados.

4.1 Análise descritiva da amostra

A Tabela 2 evidencia os dados relativos ao perfil dos empregados registrados na área contábil, conforme os CBO's apresentados nos procedimentos metodológicos, desde sexo, quantidade de horas contratadas, escolaridade.

Tabela 2

Perfil dos profissionais de contabilidade de SC

Sexo	N°	%	Quantidade de horas contratadas		
			N°	%	
Masculino	8.343	29,61	De 20 a 30 horas	625	2,22
Feminino	19.823	70,39	De 31 a 41 horas	1881	6,68
Total	28.166	100	Mais de 41 horas	25.091	89,09
Variáveis	Média	Des.Padrão	Total	28.166	100
Tempo de emprego	55,47	67,63			
Remuneração média	3.234,33	2.506,17			
Idade	33,12	9,53			
Total	3.322,92	2583,33			
Raça/Etnia	N°	%			
Indígena	28	0,10			
Branca	26.210	93,06			
Preta/negra	352	1,25			
Amarela	105	0,37			
Parda	1.471	5,22			
Total	28.166	100			
Escolaridade	N°	%			
Analfabeto	19	0,07			
Até o 5° ano incompleto do EF	7	0,02			
5° ano completo do EF	7	0,02			
Do 6° ao 9° ano do incompleto	49	0,17			
Ensino Fundamental (EF) completo	179	0,64			
Ensino Médio incompleto	709	2,52			
Ensino Médio completo	6.805	24,16			
Educação Superior incompleta	5.891	20,92			
Educação Superior completa	14.391	51,09			
Mestrado completo	73	0,26			
Doutorado completo	36	0,13			
Total	28.166	100			

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nota-se a partir dos dados da Tabela 2 que a maioria (70,39%) dos empregados da área contábil de SC são declarados como feminino e 29,61% são masculinos, considerando que estes dados são projetados pela base da RAIS, aqui destaca-se a representatividade das mulheres no desenvolvimento de atividades voltadas à área contábil. Segundo notícia divulgada pelo Conselho Regional de Contadores de Santa Catarina (CRC/SC, 2023), o número de mulheres ingressando na área contábil aumentou significativamente nos últimos anos. Num estudo recente, constatou-se que as mulheres constituem a maioria dos estudantes dos cursos de Contabilidade na província. Essa tendência reforça os dados da Tabela 2, que mostra que 70,39% dos funcionários do departamento de contabilidade de SC são do sexo feminino. A crescente presença de mulheres nos cursos universitários demonstra o avanço contínuo das mulheres na profissão contábilística, o que demonstra o crescente papel e contribuição das mulheres no desenvolvimento da profissão contábilística.

Com base nos dados apresentados, pode-se notar uma forte predominância da cor branca entre os empregados, com 93,06% do total. Esse percentual indica a falta de representatividade racial presente na população de empregados. Em contrapartida, as outras categorias totalizam índices baixos, com pardos totalizando 5,22%, pretos/negros 1,25%, amarelos 0,37%, e indígenas 0,10%. A soma destes representa 6,94%. Portanto, a quantidade de outras raças e cores entre os empregados são baixas. Sendo assim, como essa categoria indica a quantidade de diversidade na raça, podemos inferir que, nesses aspectos, a população estudada apresenta uma grande quantidade de uma categoria.

Os dados demonstram uma predominância clara de empregados com níveis de educação superior, com 51,09% possuindo educação superior completa, 20,92% com educação superior

incompleta, e 24,16% com ensino médio completo. Ao serem somados totalizam aproximadamente 96,17% do total, evidenciando um elevado nível de instrução entre os empregados. As categorias com níveis de educação mais baixos demonstram percentuais bem menores, como analfabetos (0,07%) e aqueles com ensino fundamental incompleto ou completo (0,02% e 0,64%, respectivamente). Além disso, uma pequena fração dos empregados possui pós-graduação, com 0,26% detendo mestrado completo e 0,13% doutorado completo. Esses dados indicam que a força de trabalho é composta majoritariamente por indivíduos com alta qualificação educacional, enquanto a representatividade de níveis de instrução mais baixos é mínima.

Os dados revelam que a maioria dos empregados (51,09%) possui educação superior completa, destacando uma alta qualificação entre a força de trabalho. Esse número reflete a importância da educação superior no perfil dos empregados, indicando que mais da metade possui um nível de instrução avançado. No entanto, os empregados que não têm educação superior completa, ainda representam uma parcela significativa, com 48,91%. Embora a educação superior completa seja predominante, há uma distribuição relativamente equilibrada entre os diferentes níveis de escolaridade, abrangendo desde o ensino fundamental até o ensino médio completo e educação superior incompleta.

Percebe-se ainda que a proporção de empregados com pós-graduação completa (mestrado e doutorado) é extremamente baixa, representando apenas 0,39% do total. Este dado ressalta uma escassa presença de especialização avançada na força de trabalho, uma vez que 99,61% dos empregados não possuem pós-graduação completa. A predominância de outros níveis de escolaridade sugere que, embora muitos empregados possam ter alcançado a educação superior, poucos continuam seus estudos até a pós-graduação. Essa distribuição revela um possível desafio na promoção da educação continuada e na busca por qualificação avançada entre os empregados.

No que se refere à quantidade de horas trabalhadas nota-se que a quantidade semanal contratada ao empregado celetista, em que as características gerais da amostra evidenciam que a maioria (83,84%) dos celetistas são contratados por 44 horas semanais e 16,16% são contratados em quantidades variadas que a legislação permite, considerando que estes dados são projetados pela base da RAIS. Aqui destacamos a representatividade da carga horária 220 horas mensais algo que é utilizado como padrão nas contratações que vinculam os CBO's estudados.

É possível observar que, em relação ao tempo de emprego, a média é de 55,47 meses, indicando uma média de aproximadamente 4,6 anos de serviço. Porém, com um desvio padrão considerável de 67,63 meses, refletindo uma ampla variação nos períodos de emprego, que variam de 0 a 587,9 meses. Quanto à carga horária contratada, a média é de 42,81 horas semanais, com um desvio padrão de 4,35 horas, sugerindo uma consistência relativamente estável na carga horária dos empregados, variando de 1 hora a 44 horas semanais, de acordo com a legislação brasileira a carga horária semanal pode ser no máximo 44 horas na semana.

Em termos de remuneração, a média é de R\$ 3.234,33, com um desvio padrão de R\$ 2.506,17, destacando uma considerável variabilidade nos salários para mais ou para menos com relação a média e, que variam de R\$ 330,71 a R\$ 39.522,72. Quanto à idade dos empregados, a média é de 33,12 anos, com um desvio padrão de 9,53 anos, evidenciando uma distribuição ampla, que varia de 15 a 81 anos, o estudo destaca uma quantidade de faixas salariais diferentes e isso causa uma distribuição entre as idades. Esses resultados fornecem dados importantes sobre a estrutura e as características dos empregados estudados, destacando tanto a estabilidade quanto a diversidade nos aspectos de tempo de serviço, carga horária, remuneração e faixa etária na amostra analisada.

4.2 Modelo econométrico da desigualdade salarial na área contábil

A Tabela 3 apresenta os resultados do modelo de regressão estimado.

Tabela 3

Resultados modelo, variável dependente Log do salário médio

Variáveis	Coefficiente	Erro padrão	Estatística T	Significância
Sexo feminino	-0,11773	0,00575	-20,45	0,000
Idade	0,00842	0,00032	26,30	0,000
Raça branca	0,03207	0,01030	3,11	0,002
Faixa de grau de instrução	0,06418	0,00516	12,43	0,000
Escolaridade - Superior completo	0,22249	0,01030	21,59	0,000
Escolaridade – Pós-graduado	0,29598	0,04514	6,56	0,000
Tempo de emprego	0,00332	0,00004	75,88	0,000
Quantidade de horas contratadas	0,02291	0,00060	37,87	0,000
Constante	5,86978	0,04836	121,36	0,000
R² ajustado	0,4027			
Observações	28.166			
VIF	1,01 e 3,90			

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O modelo de regressão estimado para explicar os salários dos trabalhadores do ramo contábil de Santa Catarina auferiu coeficiente de determinação R^2 ajustado de 0,4027 o que significa que o modelo explica 40,27% da variação do salário. Ademais, apresentou grau de multicolinearidade aceitável, pois os valores do VIF estiveram entre 1,01 e 3,90. A normalidade dos dados é satisfeita por meio do Teorema do Limite Central, pois a amostra do estudo é maior que 100 observações. Todas as variáveis apresentaram significância estatística, o que indica que o salário influencia na desigualdade salarial no que tange o sexo, idade, raça, escolaridade, tempo de emprego e quantidade de horas trabalhadas.

O modelo é semilogarítmico, então ao analisar os coeficientes é preciso multiplicar por 100. A análise das variáveis *dummies* se dá através do cálculo: $e^{\text{coeficiente}} - 1 = \text{resultado multiplicado por 100}$. Dessa forma constatou-se que as mulheres ganham 11,10% menos que os homens no estado de Santa Catarina, considerando todas as outras características iguais. No que diz respeito à variável idade, os resultados demonstraram que a cada 1 ao a mais de idade a remuneração do trabalhador aumenta em 8,42%.

Quanto à diferença de gênero, pode-se analisar que as pessoas brancas recebem 3,26% a mais que as pessoas negras. Quanto maior o grau de instrução do profissional, maior/aumenta a remuneração em 6,41%. Quando observado as *dummies* de escolaridade, é possível verificar que os profissionais da área com ensino superior completo recebem 24,92% a mais que as que não têm esta escolaridade e, que aqueles que possuem pós-graduação (mestrado e doutorado) recebem 34,45% a mais que as que têm apenas superior completo.

Por fim, no que tange ao tempo emprego com o salário pode ser entendida com base no coeficiente estimado no modelo de regressão, que é de 0,00332. Esse coeficiente positivo indica que, mantendo todas as outras variáveis constantes, cada aumento de uma unidade no tempo de emprego está associado a um aumento médio estimado de aproximadamente 0,332% no salário médio dos empregados analisados, isto é, a cada ano de trabalho a remuneração pode aumentar em 3,32%, mantido as demais características constantes. Ainda, a cada hora a mais trabalhada, o modelo indicou que os trabalhadores recebem 2,29% de acréscimo no salário.

4.3 Discussão dos resultados

As evidências indicaram que para explicar a remuneração, o gênero, ao lado da escolaridade, figura entre as principais. É possível verificar que os trabalhadores do gênero masculino recebem uma remuneração significativamente superior aos do gênero feminino.

Constatou-se assim indícios de desigualdade de gênero, visto que os atributos faixa etária, tempo de emprego, escolaridade, cor e horas contratadas são controlados para homens e mulheres na análise de regressão, justificando as diferenças nas remunerações recebidas entre os gêneros.

Cunha e Vasconcelos (2012) também identificaram em seu estudo que o salário médio dos homens é superior ao das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Neste mesmo sentido, Araújo & Ribeiro (2001) e Cambota & Pontes (2007) corroboram, visto que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho em relação ao salário quando, mesmo com qualificação equivalente, ou desempenhando funções semelhantes, recebem pagamento inferior aos homens.

A mulher contabilista enfrenta o mesmo problema que a maioria das mulheres no mundo corporativo: a disparidade salarial em relação aos homens (Ferreira, 2013). O estudo coaduna com a pesquisa de Brighenti *et al.* (2015) ao verificarem que há desigualdade salarial em relação ao gênero na profissão contábil. Para Santos *et al.* (2022), é notória a relevância da atuação feminina na profissão contábil, visto que possuem características intrínsecas que colaboram para um bom desempenho profissional, mantendo uma melhor interação com a equipe de trabalho e com os clientes externos, o que denota a necessidade da sua valorização.

Em relação a experiência e jornada de trabalho, os coeficientes positivos para tempo de serviço e quantidade de horas contratadas sugerem que tanto a experiência acumulada ao longo dos anos quanto o trabalho em regime integral estão positivamente correlacionados aos salários médios. Tais constatações corroboram a noção de que o compromisso prolongado com a função e o aumento da carga horária podem influenciar favoravelmente a remuneração dos profissionais.

Em relação à idade, o modelo aponta que pessoas mais velhas ganham mais. No estudo de Vogt *et al.* (2020) os autores também observaram que, entre as faixas etárias, quando a idade aumenta, o salário médio relativo sobe gradualmente comparativamente ao salário médio do indivíduo padrão (30 a 39 anos), o que vai ao encontro da presente pesquisa. Profissionais contábeis com idade entre 40 e 64 anos tiveram um salário médio relativo superior ao salário médio do indivíduo padrão em aproximadamente 18%.

Os dados mostram uma disparidade significativa nos rendimentos médios entre grupos raciais. Em média, os negros ganham menos do que os não negros (brancos). De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (2022), a população brasileira apresentou a seguinte distribuição em relação à autodeclaração de raça ou cor: aproximadamente 42,8% dos brasileiros se autodeclararam como brancos; cerca de 45,3% da população se autodeclarou como pardos. A autodeclaração como pretos foi feita por cerca de 10,6% dos brasileiros. Sendo assim, os não brancos representam a maior parte da população com 55,9%, o que explica também a quantidade de pessoas brancas na área contábil.

Essa relação sugere que existe uma disparidade salarial étnico-racial, em que empregados brancos tendem a receber salários médios mais altos em comparação com os de outras raças. Essas disparidades podem refletir uma série de fatores complexos, incluindo discriminação estrutural, desigualdades históricas, acesso desigual a oportunidades educacionais e de emprego, bem como outros fatores socioeconômicos. É importante ressaltar que essa relação observada no modelo de regressão não implica causalidade direta, mas sugere uma associação estatística entre raça e salário dentro da amostra analisada, no caso de profissionais contábeis e do estado de Santa Catarina.

O modelo estimado aponta que a escolaridade é importante para melhorar o salário dos trabalhadores. O estudo feito por Vogt *et al.* (2020) também corrobora isso em que mencionou que em relação às pessoas com ensino superior completo, as pessoas com ensino médio completo têm salários médios cerca de 35% mais baixos; para aqueles com ensino superior incompleto, os salários médios são cerca de 23% mais baixos.

Ao analisar a amostra, o que chamou atenção foi a quantidade de pessoas no estado de Santa Catarina vinculada aos CBO'S coletadas que tem qualificação em pós-graduação é um total de 0,39% pessoas, comparada ao superior completo 99,61%. A relação da pós-graduação com o salário pode ser entendida a partir do coeficiente estimado no modelo de regressão, que neste caso é de 0,29598. Esse coeficiente indica que, mantendo todas as outras variáveis constantes, empregados com pós-graduação têm um aumento médio estimado de aproximadamente 29,598% no salário médio em comparação com aqueles que não possuem pós-graduação.

Em relação à participação feminina nos cursos de pós-graduação, Bernd *et al.* (2017) apontam que a presença de mulheres entre os estudantes dos programas de mestrado e doutorado aumentou, mas ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a igualdade de gênero. De acordo com os resultados da investigação, o número de mulheres com mestrado acadêmico é de 44%, enquanto os homens são de 56%.

Em termos práticos, isso sugere que a educação avançada, como uma pós-graduação (mestrado ou doutorado), está significativamente associada a salários mais altos. Essa relação pode ser explicada pela valorização de habilidades específicas, conhecimentos técnicos e capacidades analíticas que são frequentemente desenvolvidos e aprimorados durante programas de pós-graduação. Empregados com esse nível de formação tendem a ocupar posições mais especializadas e estratégicas dentro das organizações, o que pode resultar em uma remuneração mais elevada em comparação com aqueles que possuem qualificações educacionais mais baixas.

Além do aumento salarial direto, a pós-graduação também pode abrir portas para oportunidades de carreira mais avançadas, maior autonomia profissional e acesso a setores específicos que demandam *expertise* especializada. De acordo com Allen et al. (2021), a educação continuada e a especialização são essenciais para desenvolver competências profissionais que atendam às necessidades do mercado global. Portanto, investir em cursos e graduações de pós-graduação não só traz benefícios financeiros ao indivíduo, mas também promove o desenvolvimento profissional e se adapta melhor às necessidades do mercado de trabalho moderno. Além disso, os profissionais designados para esses cargos precisam ter uma perspectiva analítica, o que é importante para quem deseja avançar na carreira e se destacar em um ambiente competitivo (Charles, 2022).

O tempo de emprego é um fator significativo na determinação dos salários. Empregados com maior tempo de serviço tendem a acumular experiência relevante, conhecimento específico sobre o trabalho e a organização, além de desenvolver habilidades e competências que são valorizadas no mercado de trabalho. Como resultado, esses empregados são frequentemente recompensados com salários mais altos, refletindo uma progressão salarial ao longo da carreira. Além disso, também pode estar correlacionado com profissionalização, promoções, aumentos salariais periódicos, e a capacidade de negociar melhores condições de trabalho à medida que se ganha senioridade na organização. Portanto, investir tempo e dedicação em uma carreira pode resultar em benefícios financeiros significativos ao longo do tempo. Goldin (2021) destaca como o acúmulo de experiência e a permanência no emprego podem contribuir para o progresso salarial e a equidade no mercado de trabalho, enquanto Menezes Filho (2020) discute a importância da estabilidade no emprego e do acúmulo de capital humano para o desenvolvimento salarial no Brasil. demonstrando que a experiência adquirida ao longo dos anos em uma mesma organização pode levar a aumentos salariais significativos e melhores perspectivas de carreira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados conclui-se que, além do gênero, os fatores tempo no emprego, horas contratadas, idade, grau de instrução, escolaridade e raça contribuem para a diferença

salarial. O resultado apontou que mesmo com a presença significativa das mulheres no estado de Santa Catarina, considerando os CBO's relacionados à contabilidade, existe uma disparidade salarial pró-homens de 11,10% no mercado de trabalho, quando considerado as mesmas características. Foi possível identificar também que mesmo com uma quantidade relevante de celetistas com nível superior completo e a maioria das mulheres na atividade os homens estão com os maiores salários. Além deste ponto, considera-se que mesmo com educação superior completa, a contratação de mulheres negras no estado está deficitária.

Neste artigo fica evidente a importância de se analisar as causas da disparidade salarial de gênero nos CBO's voltados a atividades da contabilidade como analistas, assistentes e auxiliares, assim podendo demonstrar a população que na área contábil como um todo ainda no século XXI temos desigualdade salarial entre gêneros. Os resultados deste estudo têm o potencial de beneficiar tanto contadores quanto contadoras, escritórios de contabilidade, conselhos profissionais e outros atores do setor contábil.

Ao destacar as disparidades salariais de gênero e suas consequências, os profissionais da área podem tomar consciência da importância de promover ambientes de trabalho mais justos e inclusivos. Os escritórios contábeis, por sua vez, podem reavaliar suas políticas de remuneração e estratégias de recrutamento para assegurar a equidade de oportunidades e o reconhecimento do talento, sem distinção de gênero. Por fim, os conselhos profissionais podem empregar essas descobertas para elaborar diretrizes e iniciativas que fomentem a igualdade de gênero e combatam a discriminação salarial no setor contábil.

Observa-se que com a implantação dos dados semestrais do relatório de transparência salarial as promoções de ações e políticas públicas tem-se dados que visem minimizar as diferenças salariais para promover um ambiente de trabalho justo e de acordo com a legislação. Isso pois, o governo inicia a aplicação de um processo chamado plano de mitigação para ajustar a grande massa salarial discrepante (Brasil, 2023). Vale ressaltar que a questão da desigualdade salarial entre homens e mulheres não é apenas uma questão cultural histórica, mas uma realidade atual.

No curto prazo, pode-se investir na educação e em ideias inovadoras, educando os alunos e incentivando os gestores a compreenderem que, quando se vivem no mesmo local, se executam os mesmos trabalhos e têm os mesmos horários de trabalho, deveriam ser remunerados de forma igual. Essa conscientização deve ser estimulada tanto nas instituições de ensino quanto nas empresas, por meio de palestras e orientações aos empresários, como incentivo às mulheres e de acordo com os dispositivos legais estabelecidos na Constituição Federal para promover a igualdade perante a lei, a qual é vigente há muitos anos.

A partir desse ano de 2024, surge a expectativa por conta da nova fiscalização implantada pelo governo federal brasileiro em que semestralmente irá supervisionar as empresas com mais de 100 funcionários e emitir um relatório de transparência salarial constatando a desigualdade salarial no Brasil para cada CNPJ (Gov.br, 2024). Nesse sentido, os empregadores precisam implantar um plano de mitigação e ajuste desta desigualdade.

Os resultados trazem à contribuição social desta pesquisa, o potencial de impactar positivamente a sociedade de maneira geral. Ao abordar a desigualdade salarial de gênero no setor contábil, o estudo contribui para a conscientização sobre questões de equidade e justiça no mercado de trabalho. Promover a igualdade de oportunidades e remuneração para homens e mulheres não apenas beneficia os profissionais contábeis individualmente, mas também fortalece a economia, a coesão social e a diversidade no ambiente de trabalho. Dessa forma, os resultados desta pesquisa podem ajudar a impulsionar mudanças positivas em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

Um aspecto enfatizado pelo estudo é direcionado tanto aos profissionais empregados nas empresas quanto ao meio acadêmico é a relevância da educação de pós-graduação para o avanço na carreira. Muitos acadêmicos enfrentam momentos de indecisão ao tomar decisões

sobre o futuro de suas trajetórias profissionais, e a pesquisa evidenciou que, em Santa Catarina durante o período analisado, a presença de profissionais com mestrado e doutorado na área contábil é escassa. Destaca-se que esses profissionais são valorizados de forma significativa em relação aos demais, recebendo remunerações acima da média convencional. Portanto, o investimento em educação avançada é percebido como um retorno ao longo do tempo, demonstrando a importância desse aspecto para o desenvolvimento profissional e a valorização no mercado de trabalho contábil.

Com base nas evidências apresentadas neste estudo, surgem oportunidades para investigações adicionais no campo contábil. A inclusão da autodeclaração como um campo obrigatório perante o fisco a partir de 2023 abre novas perspectivas de análise, especialmente quando os dados da RAIS referentes ao ano-base 2023 forem disponibilizados em 2025. Nesse sentido, será possível identificar novas informações relacionadas à variável de raça e cor, proporcionando conhecimentos valiosos para futuras pesquisas. Além disso, a introdução de uma nova variável, como a nacionalidade para fins de contratação, pode revelar divisões existentes no cenário contábil, considerando a complexidade da legislação e das escriturações digitais no Brasil, que são reconhecidas como uma das mais desafiadoras globalmente.

Uma abordagem adicional para estudos futuros poderia envolver a análise por estado e região, permitindo a realização de comparações entre diferentes localidades do país ou segmentos específicos, o que se torna uma limitação da presente pesquisa, pois não permite a generalização para a esfera nacional e de outras áreas. Essa abordagem comparativa poderia fornecer informações adicionais sobre as disparidades e particularidades existentes no mercado de trabalho contábil, contribuindo para uma compreensão mais abrangente e aprofundada da dinâmica do setor.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, T. S., Pimenta, A. A., de Souza, J. R. F., do Nascimento, M., Portela, F. F., & Ribeiro, R. M. (2022). Mulher no mercado de trabalho: a evolução da mulher contabilista brasileira entre os anos de 2009 e 2019. *Conjecturas*, 22(12), 563-572. <https://doi.org/10.53660/CONJ-1589-2D02>.
- Agius, C., Rosamond, A. B., & Kinnvall, C. (2020). Populism, ontological insecurity and gendered nationalism: Masculinity, climate denial and Covid-19. *Politics, Religion and Ideology*, 21(4), 432-450. <https://doi.org/10.1080/21567689.2020.1851871>
- Almeida, F. de. (2024). *Brasil é o 11º país em ranking de presença feminina na liderança; veja top 10*. <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/brasil-e-o-11o-pais-em-ranking-de-presenca-feminina-na-lideranca-veja-top-10/>.
- Alves, S. (2022). *Especial CFC Mulher: A educação que transforma e atrai mulheres para o universo contábil*. <https://cfc.org.br/noticias/especial-cfc-mulher-a-educacao-que-transforma-e-atrai-mulheres-para-o-universo-contabil/>.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping them to forget: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations & Society*, 30(5), 469-490. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>
- Benevides, T. (2019). Maria Clara a representante brasileira na contabilidade latino-americana. *Revista CRCSP*, (18), 10-12. <https://crcsp.org.br/portal/publicacoes/revista-crcsp/edicao-18.pdf>
- Bernd, D. C., Anzilago, M., & Beuren, I. M. (2017). Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 11(4). <https://doi.org/10.17524/repec.v11i4.1487>

- Brasil. (2023). Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. (2023). *Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho*. [https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Disparidades,Cont%C3%ADnua%20\(Pnad\)%20de%202019](https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Disparidades,Cont%C3%ADnua%20(Pnad)%20de%202019).
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. (2023). *Lei da Igualdade Salarial: Homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração*. <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>.
- Brighenti, J., Jacomossi, F., & Da Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 109-122. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v34i2.27807>
- Canezin, C. C. (2004). A mulher e o casamento: da submissão à emancipação. *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, 4(1), 143-156. <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/368/431>
- Feitosa, Y. S., & Albuquerque, J. S. (2019). Evolução da mulher no mercado de trabalho. *Business Journal*, 1(1), 1-17. <https://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0005>
- Feliciano, R. (2018). Os novos desafios das mulheres no mundo contábil. *Revista Brasileira de Contabilidade*, (234), 6-9. https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2023/01/RBC234_nov_dez.pdf
- Fenacon. (2023). Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas. *Igualdade de gênero já se desenha no horizonte contábil*. <https://fenacon.org.br/noticias/igualdade-de-genero-ja-se-desenha-no-horizonte-contabil/>.
- Ferreira, C. (2013). A Influência do Gênero na Contabilidade. In XIV Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria, Lisboa.
- Góes, F., & Machado, F. (2021). A mulher e o mercado de trabalho: Permanência e perspectivas. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, 10(99), 48-64. <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7087958>.
- Guimarães, L. V., Oltramari, A. P., Maca, D., Ferraz, J. M., Oliveira, J. S., & Sarayed-Din, L. F. (2023). Mulheres exaustas: Sobre incômodos e o fazer ciência na contemporaneidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(5), e230201. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230201.por>
- Gujarati, D., & Porter, D. C. (2011). *Econometria Básica*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Gov. (2024). *Igualdade salarial: Mulheres ganham 29,4% a menos que homens em Santa Catarina, revela 1º Relatório de Transparência Salarial*. <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias-regionalizadas/igualdade-salarial/mulheres-ganham-29-4-a-menos-que-homens-em-santa-catarina-revela-lo-relatorio-de-transparencia-salarial>.
- Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & Da Silva, M. Z. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129-148. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Nouveaux paramètres de division sexuel au travail. In Durand, J. P., & Linhart, D. (Eds.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*. Paris: Octarès.

- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2023. https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestr_e_caderno.pdf.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2023). Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil. <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-desigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado-no-brasil>.
- Jaffe, S. (2021). *Work Won't Love You Back: How Devotion to Our Jobs Keeps Us Exploited, Exhausted, and Alone*.
- Kanan, L. A. (2010). Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17(53), 243-257. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000200001>
- Novais, D. P. V. (2006). Discriminação da Mulher no Emprego. In Freitas Jr., A. R. (Ed.), *Direito do trabalho e direitos humanos*. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros Jurídicos.
- ONU, Organização das Nações Unidas. (2022). *Declaração de Phumzile Mlambo-Ngcuka, diretora executiva da ONU Mulheres, no Dia Internacional das Mulheres de 2021*. <https://www.onumulheres.org.br/noticias/declaracao-de-phumzile-mlambo-ngcuka-diretora-executiva-da-onu-mulheres-no-dia-internacional-das-mulheres-de-2021/>.
- Pires, R. R. C. (Org.) (2019). *Implementando desigualdades: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas*. Rio de Janeiro: Ipea. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9323/1/Implementando%20desigualdades_reprodução%20de%20desigualdades%20na%20implementação%20de%20políticas%20públicas.pdf
- PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (2024). *Atlas do desenvolvimento humano: Ranking do IDHM para os estados brasileiros*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano/painel-idhm>.
- Rosa, S. S. (2023). O futuro das mulheres no mercado de trabalho. *Administração De Empresas em Revista*, 3(33), 233-258. <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/admrevista/article/view/22008/15293>
- Santos, I. F. do; Silva, L. K. S.; Nascimento, C. P. S. do; Forte, H. C. (2022). Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil. *Revista Wp-FVJm*, 8(1), 47-65. https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2021/07/4_RBNDR_20211.pdf
- Silva, J. C. da; Magro, C. B. D.; Gorla, M. C., & Silva, M. Z. (2018). Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies. *Contaduría y Administración*, 63(2). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928>
- Vogt, M., Barbosa, E. T., Silva, M. Z. D., & Schmitz, A. P. (2020). Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. *Cadernos Ebape*, 18(2), 336-352. <https://doi.org/10.1590/1679-395177220>
- World Economic Forum. (2023). *A igualdade de gênero está estagnada: 131 anos para eliminar as desigualdades*. Recuperado em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR23_news_release_PT.pdf.
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Committed to improving the state of the world. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.