

**Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Contábil: Análise Histórica de 2007 a 2015 por Regiões Brasileiras**

**SAMUEL DE OLIVEIRA DURSO**

*Universidade de São Paulo*

**EDUARDO MENDES NASCIMENTO**

*Universidade Federal de Minas Gerais*

**JACQUELINE VENEROSO ALVES DA CUNHA**

*Universidade Federal de Minas Gerais*

**RESUMO**

Estudos anteriores realizados para algumas regiões específicas do país identificaram que o ramo de atividade contábil se comporta de forma a remunerar menos o gênero feminino, além de criar empecilhos para o desenvolvimento da carreira das mulheres. Nesse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o comportamento da desigualdade de gênero do setor contábil para as diferentes regiões do país. Adicionalmente, buscou-se identificar se, ao longo dos anos, a desigualdade de gênero para esse ramo de atividade se alterou e se o tempo de experiência consegue explicar a diferença salarial de homens e mulheres atuantes no setor contábil. Na revisão da literatura são apresentadas teorias econômicas capazes de explicar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O banco de dados da pesquisa é composto por informações coletadas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) sobre os profissionais atuantes no ramo de atividade contábil de todas as capitais dos estados brasileiros mais do Distrito Federal. O período abrangido pela pesquisa vai de 2007 a 2015. Como procedimento metodológico, realizaram-se análises descritivas, estimaram-se correlações e testes de média. Como principal resultado da pesquisa ficou evidenciado que, no Brasil, as mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil apresentam remuneração inferior aos seus pares do gênero masculino, corroborando com pesquisas anteriores. Apesar disso, foi possível concluir que as diferenças salariais reduziram-se entre os períodos analisados para todos os estados do país. Adicionalmente, constatou-se que as regiões Sul e Sudeste são aquelas com maior desigualdade salarial entre os gêneros. Em contrapartida, as mulheres da região Norte apresentaram, para a maior parte do período abrangido pelo estudo, salários médios maiores do que os homens dessa região. Finalmente, foi possível evidenciar que o tempo de experiência não se mostrou significativo para explicar as diferenças salariais entre gêneros.

## 1 INTRODUÇÃO

Os estudos relacionados à temática de gênero desenvolveram-se consideravelmente no mundo acadêmico nos anos 1970, juntamente com a expansão da força de trabalho das mulheres e do fortalecimento do movimento feminista (Farah, 2004, Mourão & Galinkin, 2008, Batista & Cacciamali, 2009, Jaime, 2011). Em 2000, valorizando o desenvolvimento de pesquisas nessa área, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu os Objetivos do Milênio (ODM) que deveriam ser atingidos até 2015 e, dentre eles, o ODM de número 3 visava alcançar a igualdade de gênero e a valorização da mulher. Assim, o tema que já era uma questão discutida no âmbito acadêmico desde o século XX (Scott, 1986) recebeu um foco de atenção ainda maior a partir dos esforços da ONU (Barroso, 2004).

No contexto brasileiro, apesar de a literatura indicar avanços rumo à equivalência de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho (Oliveira, Gaio & Bonacim, 2008), a igualdade de gênero está longe de ser uma realidade (Pereira & Zavala, 2012). De acordo com o estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2011, a população ocupada entre as mulheres era de 45,4% e entre os homens era de 63,4% (IBGE, 2012). Além disso, ainda de acordo com o estudo realizado por esse órgão, as mulheres possuíam participação majoritária na população desocupada e na população não economicamente ativa. Leite e Salas (2014) reforçam que, além da baixa participação das mulheres na população economicamente ativa, percebe-se no contexto nacional uma alta divisão do trabalho que concentra o emprego feminino no setor de agricultura, comércio, educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos.

No Brasil, assim como o verificado para outros países, como Portugal, onde um terço dos empregos de nível educacional superior, em média, é ocupado por homens (Duarte, Santos & Carapeto, 2009), o investimento em capital humano feito pelas mulheres não se mostra suficientemente reconhecido pelo mercado. De acordo com IBGE (2012), para todos os níveis de escolaridade, as mulheres recebem menos do que os homens. Alguns estudos têm identificado, ainda, que além de diferenças salariais existentes entre os gêneros, a mulher depara-se, também, com dificuldades para ascender profissionalmente nos diferentes ramos de atividade (Bruschini & Puppim, 2004, Gilberti & Menezes-Filho, 2005, Cambota & Pontes, 2007, Jaime, 2011, Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011).

Nesse contexto, alguns pesquisadores nacionais têm mostrado que no mercado de trabalho contábil também se verifica diferenças salariais e de oportunidades entre homens e mulheres. Apesar dos estudos sobre desigualdade de gênero na área contábil ainda serem insipientes, algumas pesquisas realizadas para regiões específicas do país confirmaram a desigualdade entre gêneros. No estado de Santa Catarina, por exemplo, Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) identificaram que as mulheres recebem salário inferior ao dos homens, mesmo quando controlado pelo nível de escolaridade. Já Bragança, Melillo, Cunha e Durso (2015) observaram que para o mercado de trabalho contábil da região metropolitana de Belo Horizonte quanto maior o nível educacional, a posição ocupada e a experiência da mulher atuante nesse ramo, maior é a percepção de desigualdade de gênero sofrida.

Dessa forma, este estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: **qual o comportamento observado para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho contábil brasileiro?** Objetiva-se, portanto, analisar o comportamento da desigualdade de gênero presente no setor contábil para as diferentes regiões do país. Adicionalmente, visa-se identificar se, ao longo dos anos, a desigualdade de gênero para esse ramo de atividade se alterou e se o tempo de experiência consegue explicar a diferença salarial de homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil.

A justificativa para a realização dessa pesquisa sustenta-se no fato de, ao se identificar a forma como a desigualdade de gênero se manifesta nas diferentes regiões do país, torna-se possível atuar na minimização das desigualdades entre homens e mulheres na área contábil. Sendo assim, o presente estudo mostra-se útil tanto para os formadores de políticas públicas quanto para os profissionais atuantes no mercado de trabalho contábil. Adicionalmente, acredita-se que os resultados encontrados pela pesquisa ajudarão, ainda, a fomentar a discussão acadêmica sobre as desigualdades de gênero no ramo de atividade contábil, uma vez que são poucas as pesquisas que tratam especificamente deste tema no âmbito das Ciências Contábeis.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Debate sobre a desigualdade de gênero**

De acordo com Bruschini (2007), um dos problemas percebidos nos primeiros trabalhos nacionais sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho relacionava-se justamente ao fato dos pesquisadores não levarem em conta que o papel que a mulher ocupa na sociedade é influenciado pela função que ela desempenha no contexto familiar. Para Cacciamali e Hirata (2005), as responsabilidades que recaem sobre as mulheres com relação à família e ao seu papel como reprodutora biológica podem impactar negativamente no seu desenvolvimento profissional, contribuindo para a manutenção de práticas que as discriminam no mercado de trabalho, seja por meio de remunerações inferiores ou de empecilhos criados para a ascensão profissional feminina.

Pereira e Zavala (2012) argumentam que discussões sobre as diferenças salariais já estavam presentes nos trabalhos de Adam Smith e Stuart Mill. Na visão dos autores, as fontes de desigualdades de remuneração podem estar atreladas às diferenças dos trabalhadores em relação a suas características produtivas ou então a imperfeições do mercado que impedem a mobilidade dos indivíduos para funções mais bem remuneradas. Nessa mesma linha de raciocínio, Batista e Cacciamali (2009) ressaltam que as diferenças salariais podem evidenciar a ocorrência de dois fenômenos: a heterogeneidade dos trabalhadores em função de suas características ou pelo fato de indivíduos com mesmo perfil (qualificações e características idênticas) serem remunerados de forma distinta. Nesse último caso, ainda na visão das autoras, pode-se deparar com duas situações, ou os trabalhadores são remunerados de forma distinta porque são discriminados ou porque o mercado de trabalho apresenta-se segmentado, situação essa em que os indivíduos são valorizados de forma diferente pelos diferentes postos de trabalho.

Cacciamali e Hirata (2005) destacam, também, que os valores arraigados na sociedade podem contribuir para a promoção e continuidade da discriminação no mercado de trabalho,

impactando tanto o tipo e a relação de emprego quanto a definição da remuneração de um determinado indivíduo. Nesse contexto, trabalhadores com características iguais, exceto por algum atributo não produtivo, como gênero, por exemplo, seriam remunerados de forma diferente no mercado de trabalho, caracterizando um cenário de preconceito e discriminação. Araújo (2005) lembra que o movimento feminista, inicialmente, defendia a igualdade das mulheres, deixando de clarificar e discutir o conceito da diferença existente entre os gêneros. Assim, ainda de acordo com a autora, nos anos de 1970 e 1980 a discussão sobre igualdade versus diferença ganhou força, atribuindo-se à diferença um significado positivo, distanciando o seu conceito do significado de desigualdade.

Cabe ressaltar, por fim, que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se restringe apenas às diferenças salariais. A literatura tem identificado, também, dificuldade de acesso pelas mulheres a profissões consideradas masculinas (Frome *et al.*, 2006) e, sobretudo, mecanismos que impedem a ascensão feminina aos cargos de níveis mais elevados nas organizações, evento este denominado de *glass ceiling*, ou teto de vidro (Morrison & Glinow, 1990, Steil, 1997, Madalozzo, 2011). Zamfirache (2010) frisa, ainda, que as barreiras invisíveis à ascensão não são restritas às posições do topo da pirâmide empresarial, mas também nas ocupações gerenciais intermediárias que grupos minoritários têm interesse de alcançar.

## 2.2 A literatura econômica sobre desigualdade de gênero

A teoria do capital humano defende que os indivíduos são remunerados no mercado de trabalho de acordo com o investimento que eles realizam em educação, treinamento e em cuidado com a saúde. Assim, quanto maior o valor do capital humano de um indivíduo, maior a sua empregabilidade, produtividade e rendimento potencial (Cunha, Cornacchione Júnior & Martins, 2010). Contudo, essa abordagem teórica, ao priorizar a explicação do funcionamento do mercado pelo lado da oferta de mão de obra, apresenta algumas restrições. De acordo com ela, homens e mulheres seriam valorizados de forma diferente apenas em função de fatores produtivos, como a escolaridade, por exemplo, o que, empiricamente, não se tem comprovado (Santos, 2008).

Nesse contexto, a teoria da discriminação estatística aparece como alternativa que considera em sua fundamentação teórica as deficiências percebidas no mercado de trabalho. De acordo com Teixeira (2008) a teoria da discriminação estatística é comumente usada como um eixo de explicação da segregação ocupacional de grupos minoritários. Para a pesquisadora, essa teoria considera que os empregadores adotam decisões de contratar com base em informações imperfeitas sobre o futuro da produtividade dos trabalhadores e, objetivando reduzir custos relacionados à má contratação, os donos do capital utilizam as características conferidas ao grupo social ao qual o indivíduo pertence para atribuir-lhe valor. Assim, tendo em vista que culturalmente as mulheres são consideradas como menos produtivas e pouco comprometidas com o trabalho, tem-se a segregação profissional de gênero (Santos, 2008, Teixeira, 2008).

Adicionalmente, para Santos (2008), outra abordagem teórica capaz de explicar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho é a teoria do amontoamento (*overcrowding*). Esse enfoque define que, a grande oferta de mão de obra feminina em determinadas ocupações

gera uma redução salarial, independentemente dos motivos que levaram ao amontoamento de mão de obra desse grupo de indivíduos, tendo em vista a relação entre demanda e oferta de trabalho (Blau & Khan, 2000, Blau & Khan, 2007).

Finalmente, Santos e Oliveira (2010) lembram que a teoria marxista gerou contribuições significativas para o desenvolvimento dos estudos feministas e do entendimento do fenômeno da desigualdade de gênero. De acordo com Santos (2008), o marxismo não valoriza apenas a ótica das oportunidades econômicas, interessando-se, também, pelas questões históricas de desigualdade ocasionadas pelo sistema capitalista. Nesse cenário, essa corrente teórica ressalta a importância, na sociedade capitalista, do controle da força de trabalho feminina na divisão sexual do trabalho, objetivando garantir o papel reprodutivo da mulher e, ao mesmo tempo, garantir a existência de um exército de reserva (Pinsky, 2009).

## 2.1 Estudos empíricos anteriores

Batista e Cacciamali (2009) buscaram analisar a diferença salarial por sexo, segundo as condições de migração. A base de dados utilizada no estudo foi formada pela Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD). A metodologia de análise consistiu na dissimilaridade de Duncan e na decomposição de Oaxaca para os salários de homens e mulheres migrantes e não migrantes. Como principais resultados, as autoras encontram que a elevada diferença salarial entre os sexos verificada para a população migrante fora do sudeste mantém-se devido à diferente valorização no mercado de trabalho do local de destino dos atributos masculinos vis-à-vis os femininos. Já para o sudeste as autoras encontram que a menor diferença salarial encontrada para homens e mulheres migrantes deve-se às características específicas das trabalhadoras e não à valorização diferenciada percebida no mercado de trabalho.

Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010) procuraram investigar se a percepção de desigualdade na distribuição e nos critérios de alocação de recompensas aplicados às mulheres influencia sua satisfação com o trabalho e sua identificação com a organização em que atuam. O estudo visou identificar, ainda, se o sentido do trabalho modela os efeitos das mulheres, intensificando-o entre aquelas para as quais a orientação para o trabalho está mais centralmente vinculada à sua identidade. A base de dados do estudo foi formada por 172 mulheres com nível de instrução superior completo que atuavam no mercado de trabalho do Rio de Janeiro em diferentes organizações e segmentos de mercado. A partir das estimações de regressões lineares múltiplas, evidenciou-se que a percepção de desigualdade tem impacto negativo sobre as atitudes das mulheres com relação a seu emprego e com relação às organizações que as empregam, afetando significativamente a intenção de abandonar o trabalho.

Madalozzo (2011) teve como objetivo estudar a existência de dificuldade de ascensão das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A base de dados da autora foi formada por 370 empresas nacionais. Utilizando um modelo econométrico *probit*, a autora concluiu que existem dificuldades relacionadas à promoção de mulheres. Além disso, os resultados da pesquisa evidenciaram, ainda, que o Conselho de Administração das empresas da amostra busca escolher um *Chief Executive Officer* (CEO) que represente ao máximo seu próprio perfil de atuação e,

sendo o Conselho majoritariamente masculino, indivíduos do sexo feminino tendem a sofrer maior resistência ao desenvolvimento profissional dentro das organizações.

Loureiro, Costa e Freitas (2012), buscaram compreender como as mulheres executivas percebem o impacto de empregabilidade e gênero nas suas trajetórias profissionais nas empresas brasileiras. Foram realizadas doze entrevistas, no período de janeiro a abril de 2009, em grandes corporações do Rio de Janeiro. Como principais resultados, destaca-se o fato da empregabilidade ter sido considerada fator relevante na construção das carreiras das executivas, via qualificação profissional. O gênero só apareceu nas entrevistas quando se discutiu papéis familiares, mais especificamente maternidade e casamento. Adicionalmente, constatou-se que a carreira é importante como realização pessoal, sem abrir mão da maternidade e/ou casamento. Ficou demonstrado, ainda, que as mulheres da amostra enfrentaram obstáculos ao assumir diferentes papéis, porém elas não visualizaram impossibilidades para a realização das diferentes funções.

Pereira e Zavala (2012) objetivaram estimar o retorno educacional e o grau das imperfeições do mercado de trabalho brasileiro e, ainda, refletir sobre sua evolução ao longo do período de 1990 a 2009. A base de dados foi formada pela PNAD. A partir de um modelo baseado na equação de Mincer e estimado pelo método de Mínimos Quadrados Ordinários, os autores encontram evidências de que os retornos salariares relacionados ao nível de escolaridade, apesar de se manterem elevados, caíram ao longo dos anos. Além disso, ficou evidenciado que as diferenças salariais de homens e mulheres ainda se mantêm elevado no país, mesmo a literatura tendo mostrado sinais de que ela começou a reduzir a partir de 2001.

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) buscaram evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho de Santa Catarina. A amostra do estudo foi composta por 6.861 observações relacionadas a profissionais atuantes nos ramos de contabilidade e auditoria do referido estado. A partir de análises de regressões lineares múltiplas os autores encontram evidências de que mesmo com faixa média de escolaridade igual a dos homens, a remuneração média das mulheres mostrou-se inferior, sugerindo a presença de desigualdade de gênero na amostra utilizada. Além disso, ficou comprovado que as variáveis faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho da empresa mostraram influenciar de forma similar a remuneração de homens e mulheres, indicando que esses fatores não justificariam as disparidades salariais entre os gêneros masculino e feminino.

### **3 METODOLOGIA**

Este estudo pode ser classificado, quanto aos objetivos, como descritivo, uma vez que busca retratar o comportamento da desigualdade de gênero do mercado contábil das diferentes regiões do país. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, o artigo classifica-se como documental, pois utiliza como base de dados as informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Finalmente, quanto estratégica de análise de dados, o presente estudo classifica-se como quantitativo, uma vez são utilizados testes estatísticos para se alcançar os objetivos propostos pela pesquisa (Lakatos & Marconi, 2007, Martins & Theófilo, 2009).

A base de dados do CAGED está disponível para consulta a todos os interessados no site do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal e é financiada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Para essa pesquisa, os dados foram coletados no mês de Janeiro de 2016. O presente estudo define como profissional do mercado contábil todos os indivíduos registrados no ramo de atividade de “Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária”, de acordo com a classificação CNAE 2.0 presente no CAGED. Ressalta-se, ainda, que não é foco desta pesquisa analisar a desigualdade de gênero dentre os profissionais contadores (com registro no Conselho Regional de Contabilidade). Ao contrário, o estudo está interessado em analisar a eventual existência de diferenças entre homens e mulheres atuantes nas atividades anteriormente descritas, independentemente da sua formação de origem.

Nesse contexto, compõe a base de dados informações dos profissionais atuantes no mercado de trabalho contábil de todas as capitais do país mais do Distrito Federal para os anos de 2007 a 2015, por gênero. A justificativa para a limitação da análise do mercado de trabalho a essas regiões deve-se à importância que as capitais dos estados brasileiros apresentam na geração de postos de emprego, desde a segunda metade do século passado, e, principalmente, para o setor de serviços, no qual se enquadra o ramo de atividade contábil (Brito & Souza, 2005, Carlos, 2009). Ressalta-se, ainda, que o limite temporal adotado pela pesquisa refere-se à completude das informações disponibilizadas pelo CAGED para a atividade de “Contabilidade, Consultoria e Auditoria Contábil e Tributária”. Assim, informações para as variáveis utilizadas na pesquisa anteriores a 2007 não estavam disponíveis para consulta e informações anuais completas após 2015 ainda não existiam quando da realização do estudo.

As variáveis utilizadas pelo trabalho são o salário médio e o tempo médio de experiência dos trabalhadores das capitais brasileiras mais do Distrito Federal atuantes no mercado de trabalho contábil. As informações relacionadas ao salário médio foram corrigidas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), divulgado mensalmente pelo IBGE. O objetivo dessa correção é possibilitar a comparação de valores monetários de períodos diferentes, ou seja, objetiva-se descontar o efeito inflacionário existente no mercado brasileiro durante o período abrangido pelo estudo. A data base para a realização dos reajustes foi dezembro de 2015 (dez/2015 = 100). No total, para todo o período abrangido pela pesquisa, a base de dados é formada por 243 observações para os gêneros masculino e feminino.

O tratamento dos dados está composto por análises descritivas, análise de correlação e testes de médias. A análise descritiva da pesquisa segregou as capitais mais o Distrito Federal nas seguintes regiões: Norte (N), Nordeste (NE), Sudeste (SE), Sul (S) e Centro-Oeste (CO). Já para a estimação da correlação e dos testes de médias das variáveis analisadas pelo estudo, utilizou-se o software Stata12. Cabe ressaltar, ainda, que se estimou o teste de Shapiro-Wilk com o intuito de comprovar ou refutar a normalidade da distribuição das variáveis selecionadas e, assim, identificar o teste de média mais adequado para as variáveis do estudo, a saber: o paramétrico (T de Student) ou o não paramétrico (Mann-Whitney).

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os dados coletados do CAGED foram segregados inicialmente por ano com o objetivo de analisar a evolução histórica da diferença salarial entre homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil. Como relatado no capítulo da metodologia, utilizou-se o IPAC para atualizar os salários médios anuais. A Tabela 1 apresenta o salário médio (em reais) e o tempo médio de trabalho (em anos) segregados por gênero. Inicialmente, é possível perceber que de 2007 a 2014 houve crescimento real do salário médio tanto para homens quanto para as mulheres. Em 2015, contudo, observou-se uma redução da remuneração média para ambos os gêneros.

Os dados apresentados pela Tabela 1 evidenciam que para todos os anos abrangidos pela pesquisa o salário médio do gênero masculino foi superior à remuneração média do gênero feminino no mercado de trabalho contábil. Em contrapartida, quando se analisa o tempo médio de trabalho dos indivíduos atuantes na área contábil de 2007 a 2015, é possível perceber que as mulheres apresentaram, com exceção dos anos de 2010, 2011 e 2013, mais experiência, em média, do que seus pares do gênero masculino. Era de se esperar, conforme preconiza a teoria do capital humano, que ao possuir, em média, maior experiência, mantendo-se tudo o mais constante, as mulheres apresentassem maiores salários. Sendo assim, os dados apresentados pela Tabela 1 podem indicar que os homens atuantes no mercado de trabalho contábil apresentam outras variáveis de produtividade, como nível educacional, por exemplo, mais satisfatórias que as mulheres ou, então, pode significar a existência de desigualdade de gênero, indo ao encontro do resultado evidenciado por outras pesquisas (Batista & Cacciamali, 2009, Madalozzo, 2011, Brighenti, Jacomossi & Silva, 2015).

Tabela 1: Salário médio e tempo médio de trabalho dos profissionais do mercado contábil

Ano	Salário Médio		Tempo de Trabalho	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
2007	1.172,84	1.047,64	10,93	11,48
2008	1.182,56	1.099,04	9,45	9,87
2009	1.245,05	1.149,32	7,56	7,71
2010	1.279,51	1.205,17	7,45	6,92
2011	1.332,77	1.235,84	8,21	7,49
2012	1.366,45	1.300,76	7,72	7,85
2013	1.409,46	1.347,15	8,39	8,30
2014	1.443,15	1.369,67	9,00	9,20
2015	1.403,37	1.339,39	9,94	10,42

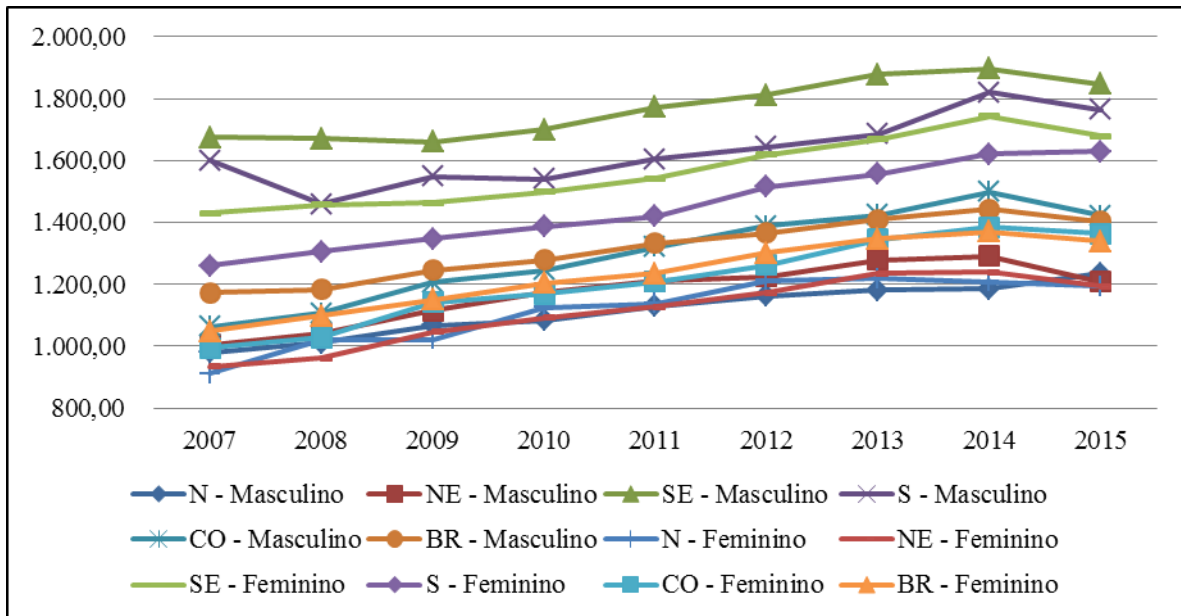


Com o objetivo de investigar se as diferenças salariais dos profissionais atuantes no setor contábil se apresentam de forma similar nas diferentes regiões do país, construiu-se o Gráfico 1 que apresenta a evolução anual da remuneração média de homens e mulheres para as cinco regiões do país: Norte (N), Nordeste (NE), Sudeste (SE), Sul (S) e Centro-Oeste (CO). As informações presentes no Gráfico 1 permite inferir que em todas regiões, com exceção do Norte, as mulheres, em média, receberam de 2007 a 2015 uma remuneração anual inferior a dos homens atuantes no mercado de trabalho contábil. Já para a região Norte apenas em 2007, 2009 e 2015 o salário médio das mulheres foi inferior a dos homens. Adicionalmente, ainda de acordo com o Gráfico 1, é possível perceber que as diferenças salariais entre os gêneros mostraram-se maiores para as regiões Sudeste e Sul, enquanto nas regiões Nordeste e Centro-Oeste, apesar de existirem diferenças salariais homens e mulheres o gap identificado foi menor. Também é possível perceber pela análise do Gráfico 1 que de 2014 para 2015 apenas as mulheres da região Sul e os homens da região Norte apresentaram aumento do salário médio, para todas as demais situações foi possível perceber uma redução na remuneração média.

Adicionalmente, ainda por meio do Gráfico 1, é possível notar que os maiores salários médios de homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil se encontram na região Sudeste, enquanto as menores remunerações são percebidas para as regiões Norte e Nordeste corroborando com o estudo de Batista e Cacciamali (2009). Não obstante, quando se analisa as curvas da Sudeste e Sul é possível notar que, apesar do Sudeste ser o estado com as maiores remunerações para os atuantes no mercado de trabalho contábil, os homens da região Sul apresentam salários médios maiores que as mulheres da região Sudeste. Finalmente, é possível notar que a região Centro-Oeste é aquela cuja remuneração e diferença salarial entre homens e mulheres mais se aproximam daquelas verificadas para o Brasil (curvas BR), resultado este que também foi evidenciado pela pesquisa de Batista e Cacciamali (2009) a partir de dados da PNAD.

Gráfico 1: Salário médio dos profissionais atuantes no mercado contábil

## Building Knowledge in Accounting



Fonte: Elaboração própria a partir do CAGED

Com o intuito de observar a diferença percentual entre os salários de homes e mulheres das diferentes regiões do país, construiu-se a Tabela 2. Complementarmente às informações do Gráfico 1, nota-se, pela análise das informações presentes na Tabela 2, que a Região Sudeste e Sul apresentam as maiores diferenças percentuais entre o salário médio de homens e mulheres. Em 2007, por exemplo, a remuneração média das mulheres atuantes no setor contábil dessas regiões foram 15% e 21%, respectivamente, inferiores à remuneração dos seus pares do gênero masculino. Nesse mesmo período, as mulheres das regiões Norte e Nordeste apresentaram um salário médio 7% menor do que o dos homens e as mulheres do Centro-Oeste recebiam 6% menos que os homens. Exclusivamente para a região Norte do país foi possível perceber que no ano de 2008 e de 2010 a 2014 as mulheres atuantes no mercado contábil receberam mais do que os homens, sendo que a diferença durante esses períodos variou de 1% a 4%.

Adicionalmente, a análise do período de 2007 a 2015 leva a perceber que as diferenças salariais entre homens e mulheres reduziram, apesar das oscilações existentes em alguns períodos. Esse resultado confirma as melhorias nas condições de trabalho feminina descritas por outras pesquisas (Oliveira, Gaio & Bonacim, 2008, Pereira & Zavala, 2012). Finalmente, a Tabela 2 evidencia que, para o país como um todo, a desigualdade de renda entre homens e mulheres do setor de atuação contábil reduziu de 11% para 5% ao longo dos nove anos abrangidos pela pesquisa. Cabe destacar que as diferenças salariais encontradas, mesmo com os valores elevados para a região Sudeste, estão abaixo da diferença de 24,54% encontrada por Uhr *et al.* (2014) para o mercado de trabalho dos administradores no Brasil.

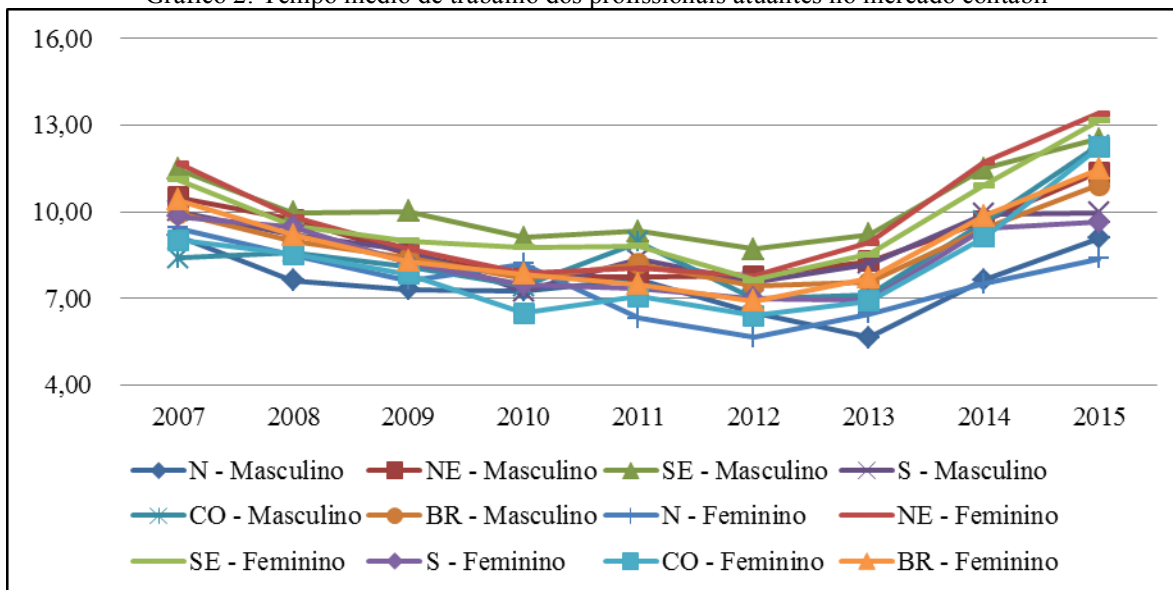
Tabela 2: Diferença percentual do salário médio das mulheres em relação ao dos homens atuantes no mercado contábil

Região	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Norte	-7%	1%	-4%	4%	1%	4%	3%	2%	-3%
Nordeste	-7%	-8%	-6%	-7%	-7%	-4%	-3%	-4%	-1%
Sudeste	-15%	-13%	-12%	-12%	-13%	-11%	-11%	-8%	-9%
Sul	-21%	-10%	-13%	-10%	-12%	-8%	-8%	-11%	-8%
Centro-Oeste	-6%	-7%	-5%	-6%	-8%	-9%	-6%	-8%	-4%
Brasil	-11%	-7%	-8%	-6%	-7%	-5%	-4%	-5%	-5%

Fonte: Elaboração própria a partir do CAGED

O Gráfico 2, por sua vez, apresenta as informações sobre as diferenças encontradas para o tempo médio de trabalho (em anos) dos indivíduos inseridos no mercado contábil, segregadas por região e gênero. Como é possível perceber, as diferenças de experiência de trabalho entre homens e mulheres e entre as regiões não foram elevadas. Contudo, deve-se notar que, para o nordeste o tempo médio de trabalho feminino após 2012 distanciou-se do masculino. Adicionalmente pode-se perceber, ainda, que a região que apresentou menor tempo médio de trabalho, tanto para os homens quanto para as mulheres atuantes no setor contábil foi a Norte. Já a região cujos homens e mulheres apresentaram maior tempo médio de experiência no ramo de atividade contábil foi a região Sudeste, exceto para o ano de 2007 e após 2012 quando o gênero feminino da região Nordeste passaram a apresentar maior tempo médio de trabalho.

Gráfico 2: Tempo médio de trabalho dos profissionais atuantes no mercado contábil



Fonte: Elaboração própria a partir do CAGED

Ainda por meio do Gráfico 2 é possível perceber que, assim como o verificado para o salário médio, a região do país que mais se aproxima do tempo médio de experiência nacional (curva BR) é a região Centro-Oeste. Apesar disso, deve-se ressaltar que o gap entre o tempo médio de trabalho para as diferentes regiões do país (quando se analisa para ambos os sexos) são inferiores às diferenças evidenciadas para o salário médio (Gráfico 1). Finalmente, a análise temporal do Gráfico 2 permite perceber que, de forma geral, o tempo médio de trabalho nas diferentes regiões do Brasil apresentou um comportamento similar. Inicialmente, observa-se uma leve redução da experiência média de 2007 a 2013 e após esse período é possível notar uma rápida ascensão das curvas de tempo médio de trabalho.

As informações apresentadas na Tabela 3 complementam as informações do Gráfico 2. Na Tabela 3 é demonstrada a diferença absoluta entre o tempo de experiência feminina e masculina. Valores negativos indicam que os homens possuem maior experiência e valores positivos o contrário. Nesse cenário, é possível notar que não existem diferenças elevadas entre o tempo de experiência de homens e mulheres atuantes no ramo contábil para todas as regiões do país.

Tabela 3: Diferença absoluta do número médio de anos de trabalho das mulheres em relação ao dos homens atuantes no mercado de trabalho contábil

Região	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Norte	-0,69	-0,13	0,82	-0,86	-1,34	0,94	0,31	0,87	0,28
Nordeste	2,04	2,04	0,65	0,00	0,28	0,13	0,18	0,08	1,16
Sudeste	0,66	-0,59	-0,68	-1,07	-0,52	-0,32	-1,00	-0,46	-0,37
Sul	-0,33	-0,51	-1,27	-0,58	-1,00	0,22	-0,45	0,29	-0,19
Centro-Oeste	-0,06	-0,53	-0,21	-0,57	-1,87	-0,92	-0,26	-0,07	0,61
Total	0,55	0,43	0,15	-0,53	-0,72	0,13	-0,10	0,21	0,47

Fonte: Elaboração própria a partir do CAGED

Os maiores valores apresentados na Tabela 3 foram para a região do Nordeste para os anos de 2007 e 2008. Para esses períodos as mulheres apresentaram 2,04 anos de experiência a mais do que seus pares do gênero masculino. Cruzando essas informações com as apresentadas na Tabela 2 é possível notar que as mulheres da região Nordeste, mesmo apresentando maior tempo de emprego nos anos de 2007 e 2008, recebiam, em média, 7% e 8% menos que seus pares do gênero masculino. Tendo em vista que a produtividade tende a crescer com o aumento dos anos de experiências, era de se esperar que o salário médio das mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil do Nordeste fosse, em média, maior, mantendo-se tudo o mais constante.

Para verificar se o tempo médio de trabalho ajuda a compreender o salário médio recebido por homens e mulheres atuantes no ramo de atividade contábil, estimou-se a correlação entre essas variáveis para ambos os gêneros. A Tabela 4 apresenta os resultados encontrados para essas correlações. Como é possível perceber, o tempo médio de trabalho dos profissionais inseridos no ramo de atividade contábil não apresenta correlação significativa para nenhum dos gêneros,

considerando a metodologia de análise proposta por Cohen (1988). Contudo, é importante notar que enquanto a correlação entre o tempo de experiência e o salário dos homens foi de 0,2376 a da mulheres foi de apenas 0,0448. Nesse sentido, pode-se perceber que para as mulheres o aumento da produtividade ocasionada pelo aumento da experiência do trabalho influencia menos no salário do que para os homens.

Tabela 4: Correlação entre salário e tempo de trabalho dos profissionais inseridos no ramo de atividade contábil

Variáveis	Salário - masculino	Salário - feminino
Tempo de trabalho - masculino	0,2376	
Tempo de trabalho - feminino		0,0448

Fonte: Elaborado pelos autores

Realizou-se, ainda, um teste de médias para se ter uma comprovação mais robusta das diferenças encontradas para o salário médio e o tempo médio de trabalho de homens e mulheres atuantes no mercado contábil. Antes, porém, realizou-se o teste Shapiro-Wilk para se identificar qual o teste de média mais adequado para as variáveis do estudo, considerando-se a normalidade ou não da distribuição das observações. Para a realização desta etapa do estudo utilizou as informações de todas as capitais brasileiras mais o Distrito Federal para os anos de 2007 a 2015. Assim, somam-se 243 observações para cada uma das variáveis para ambos os gêneros. A Tabela 5 apresenta o resultado encontrado para o teste Shapiro-Wilk.

Tabela 5: Teste Shapiro-Wilk de normalidade das variáveis

Variáveis	Observações	W	V	Z	P-valor
Salário - masculino	243	0,9203 0	14,09 9	6,14 8	0,0000 0
Salário - feminino	243	0,9541 9	8,103	4,86 1	0,0000 0
Tempo de trabalho - masculino	243	0,9901 8	1,738	1,28 4	0,0996 4
Tempo de trabalho - feminino	243	0,9630 8	6,530	4,36 0	0,0000 1

Fonte: Elaboração própria

Como é possível perceber os testes realizados para as variáveis relacionadas ao salário dos homens e das mulheres e a variável do tempo de trabalho feminino permitiram rejeitar a hipótese nula do teste Shapiro-Wilk de existência de normalidade na distribuição dessas variáveis ao nível de significância de 1%. Em contrapartida, o teste realizado para a variável relacionada ao tempo de trabalho masculino não rejeitou a hipótese nula do teste de Shapiro-Wilk ao nível de significância de 5%. Assim, para a teste de média do salário optou-se pelo teste não paramétrico

Mann-Whitney e, para o teste de media do tempo de trabalho realizou-se tanto o teste T de Student quanto o teste Mann-Whitney.

A Tabela 6 apresenta o teste de média não paramétrico realizado para o salário médio recebido por homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil. Como é possível notar, ao nível de significância de 5% foi possível rejeitar a hipótese nula do teste. Sendo assim, pode-se concluir que o salário médio recebido pelas mulheres do ramo de atividade contábil no Brasil é inferior ao dos seus pares do gênero masculino, o que indica desigualdade de gênero e vai ao encontro dos resultados evidenciados pela pesquisa de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) realizada para os atuantes no mercado de trabalho do estado de Santa Catarina e por Bragança *et al.* (2015) para a região metropolitana de Belo Horizonte.

Tabela 6: Teste de médias não paramétrico Mann-Whitney para o salário de homens e mulheres atuantes no setor contábil

	Observações	Soma	Esperado
Salário - masculino	243	62353	59170,5
Salário – feminino	243	55988	59170,5
Combinado	486	118341	118341
P-valor	0,0398		

Fonte: Elaboração própria

A Tabela 7 apresenta o resultado do teste de média não paramétrico Mann-Whitney realizado para o tempo de trabalho de homens e mulheres. Como é possível perceber, o resultado do teste não permitiu rejeitar a hipótese de que as variáveis de tempo de trabalho de homens e mulheres provêm de populações com a mesma distribuição. Sendo assim, pode-se concluir que o tempo de trabalho de homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho contábil são estatisticamente iguais.

Tabela 7: Teste de médias não paramétrico Mann-Whitney para o tempo de trabalho de homens e mulheres atuantes no mercado contábil

	Observações	Soma	Esperado
Tempo de trabalho – masculino	243	59330	59170.5
Tempo de trabalho – feminino	243	59011	59170.5
Combinado	486	118341	118341
P-valor	0,9179		

Fonte: Elaboração própria

Corroborando com o resultado encontrado no teste Mann-Whitney, o resultado do teste T de Student realizado para a variável do tempo médio de trabalho (Tabela 8) também não permitiu rejeitar a hipótese de que as variáveis provêm de populações com a mesma distribuição.

Tabela 8: Teste de médias paramétrico T de Student para o tempo de trabalho de homens e mulheres atuantes no mercado contábil

Variáveis	Obs	Média	Erro padrão	Desvio padrão	Intervalo	
Tempo de trabalho – masculino	243	8,7379	0,1503	2,3439	8,4417	9,0341
Tempo de trabalho – feminino	243	8,8043	0,1619	2,5240	8,4854	9,1233
Combinado	486	8,7711	0,1103	2,4333	8,5542	8,9880
Diferença		-0,0663	0,2209		-0,5005	0,3677
Hipótese dif<0	0,3820					
Hipótese dif≠0	0,7640					
Hipótese dif>0	0,6180					

Fonte: Elaboração própria

Nesse contexto, os resultados demonstrados na Tabela 8 também permitem concluir que o tempo médio de trabalho de homens e mulheres atuantes no ramo de atividade contábil são estatisticamente iguais. Assim, encontra-se mais uma evidência de que não pode ser atribuída ao tempo de trabalho (experiência) dos profissionais inseridos no setor contábil a diferença salarial verificada para os gêneros.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi analisar o comportamento da desigualdade de gênero do setor contábil para as diferentes regiões do país. Para isso, utilizou-se uma base de dados formada pelas informações do CAGED para os anos de 2007 a 2015. Foram levantadas informações para todas as capitais dos estados brasileiros mais do Distrito Federal para o período supracitado. Assim, por meio de análises descritivas e de testes estatísticos foi possível realizar algumas inferências para o comportamento da desigualdade de gênero do setor contábil no Brasil.

A primeira delas é a de que a diferença salarial entre homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho contábil reduziu de 2007 para 2015 em todas as regiões do país. Essa evidência encontra respaldo na literatura e segue o comportamento observado para todo o mercado nacional. Não obstante, o resultado do teste de média não paramétrico permitiu afirmar que, mesmo em meio à melhoria verificada, as mulheres atuantes nesse ramo de atividade recebem menos que os seus pares do gênero masculino, principalmente, nas regiões Sudeste e Sul do país. Em contrapartida, a região Norte é aquela que apresenta a menor desigualdade salarial entre os gêneros sendo que, para alguns anos, o salário feminino chegou a ser maior do que o masculino. Adicionalmente, cabe destacar que mesmo para as regiões onde a desigualdade salarial apresentou

maiores diferenças entre os períodos analisados, o gap de remuneração entre os gêneros foi menor do que a verificada por pesquisas anteriores realizadas para outros ramos de atividade, como a Administração, por exemplo.

A diferença salarial poderia ser explicada, em parte, por fatores de produtividade, conforme define a teoria econômica ortodoxa. Contudo, no presente estudo, as análises realizadas para a variável relacionada ao tempo médio de trabalho, que é um dos fatores que interferem na produtividade, mostrou que o aumento da experiência não explicou significativamente o salário dos profissionais atuantes no setor contábil. Porém, quando se analisou o impacto da experiência por gênero foi possível notar que ela é menos significativa para o salário das mulheres do que dos homens. Além disso, a partir do teste de média realizado para a variável relacionada ao tempo médio de trabalho, foi possível constatar que homens e mulheres não apresentam diferenças estatísticas com relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho.

Nesse contexto, os resultados encontrados lançam fortes indícios de que as diferenças apuradas para todas as regiões do país devem-se, sobretudo, à discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho. Conforme preconiza a teoria econômica heterodoxa, os empregadores atribuem valor aos indivíduos inseridos no mercado de trabalho de acordo com convenções sociais existente sobre determinados grupos. Nesse cenário, como socialmente são atribuídos valores negativos para as mulheres em relação a sua atuação no mercado de trabalho, tem-se a desigualdade de gênero como uma consequência direta de uma errônea interpretação de valor em função de preconceitos enraizados na sociedade.

Cabe ressaltar, contudo, que o presente estudo apresenta como principal limitação o fato de ter analisado as informações oriundas apenas das capitais dos estados brasileiros. Ao considerar as informações de cidades do interior do país poder-se-ia alcançar resultados diferentes. Dessa forma, para futuras pesquisas, sugere-se que a desigualdade de gênero no mercado contábil seja analisada para um contexto maior de municípios brasileiros. Assim, será possível compreender se o comportamento da diferença salarial entre homens e mulheres encontrados por este estudo se mantém ao se considerar uma gama maior de observações.

## REFERÊNCIAS

- Araújo, M. F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2), 41-52.
- Barroso, C. (2004). Metas de desenvolvimento do milênio, educação e igualdade de gênero. *Cadernos de Pesquisa*, 34(123), 573-582.
- Batista, N. N. F. & Cacciamali, M. C. (2009). Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 26(1), 97-115.
- Blau, F. D. & Kahn, L. (2000). Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.
- Blau, F. D. & Kahn, L. (2007). The gender pay gap: have woman gone as far as they can?. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.



- Bragança, C. G., Melillo, P. H., Cunha, J. V. A. & Durso, S. O. (2015). Percepção de desigualdade no mercado de trabalho contábil: uma análise empírica para a região metropolitana de Belo Horizonte. *Anais do Congresso EnGPR*, Salvador, BA, Brasil.
- Brighenti, J., Jacomossi, F. & Silva, M. Z. (2015). Desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 109-122.
- Brito, F. & Souza, J. (2005). Expansão urbana nas grandes metrópoles o significado das migrações intrametropolitanas e da mobilidade pendular na reprodução da pobreza. *São Paulo em Perspectiva*, 19(4), 48-63.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- Bruschini, C. & Puppini, A. B. (2004). Trabalhos de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, 34(121), 105-138.
- Cacciamali, M. C. & Hirata, G. I. (2005). A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. *Estudos Econômicos*, 35(4), 767-795.
- Cambota, J. N. & Pontes, P. A. (2007). Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. *Revista de Economia Contemporânea*, 11(2), 331-350.
- Carlos, A. F. A. (2009). A metrópole de São Paulo no contexto da urbanização contemporânea. *Estudos avançados*, 23(66), 3003-314.
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B. & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70-83.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
- Cunha, J. V. A., Cornacchione Júnior, E. B & Martins, G. A. (2010). Doutores em ciências contábeis: análise sob a óptica da teoria do capital humano. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(3), 532-557.
- Duarte, C., Santos, M. C. & Carapeto, M. (2009). A perspectiva do gênero nas políticas de remuneração como requisito do governo justo das sociedades. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 8(3), 35-45.
- Farah, M. F. S. (2004). Gênero e políticas públicas. *Estudos Feministas*, 12(1), 47-71.
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S., Barber, B. L. (2006). Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who change their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 359-372.
- Gilberti, A. C. & Menezes-Filho, N. (2005). Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, 9(3), 369-384.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 2012. *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas* (Pesquisa Nacional de Emprego). Recuperado de <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf)>. Acesso, 13 de fevereiro de 2015.

- Jaime, P. (2011). Para além das pink collars: gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. *Civitas*, 11(1), 135-155.
- Loureiro, C. M. P., Costa, I. S. A. & Freitas, J. A. S. B. (2012). Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 130-144.
- Leite, M. P. & Salas, C. (2014). Trabalho e desigualdade sob um novo modelo de desenvolvimento. *Tempo Social*, 26(1), 87-100.
- Oliveira, A. R., Gaio, L. E. & Bonacim, C. A. G. (2009). Relação de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração da UFSM*, 2(1), 80-97.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. de A. (2007) *Metodologia Científica*. São Paul: Atlas.
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137.
- Martins, G. de A. & Theóphilo, C. R.. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Atlas.
- Morrison, A. M. & Glinow, M. A. V. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-2008.
- Mourão, T. M. F. & Galinkin, A. L. (2008). Equipes gerenciadas por mulheres – representações sociais sobre gerenciamento feminino. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(1), 91-99.
- Pereira, R. S. & Zavala, A. Z. (2012). Educação e rendimentos do trabalhador no Brasil: desafio de um cenário de transformações. *Si Somos Americanos Revista de Estudios Transfronterizos*, 12(2), 203-227.
- Pinsky, C. B. (2009). Estudos de gênero e história social. *Revista Estudos Feministas*, 17(1), 159-189.
- Rocha-Coutinho, M. L. & Coutinho, R. R. (2011). Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão*, 16(1), 61-80.
- Santos, J. A. F. (2008). Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. *Dados*, 51(2), 353-402.
- Santos, S. M. M. & Oliveira, L. (2010). Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites contradições e avanços. *Revista Katálysis*, 13(1), 11-19.
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posições hierárquicas – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3), 62-69.
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1101.
- Teixeira, M. O. (2008). Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Revista Gênero*, 9(1), 31-45.
- Uhr, D. A. P., Frio, G. S., Zibetti, A. & Uhr, J. F. Z. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13(2), 194-213.



São Paulo, 27 a 29 de Julho de 2016

**Building Knowledge in  
Accounting**

Zamfirache, I. (2010). Women and politics – the glass ceiling. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 1(1), 175-185.