

Desigualdades de Gênero na Atuação de Contadores e Auditores no Mercado de Trabalho Catarinense

FELLIPE ANDRÉ JACOMOSSI

Fundação Universidade Regional de Blumenau

JOSIANE BRIGHENTI

Fundação Universidade Regional de Blumenau

MÁRCIA ZANIEVICZ SILVA

Fundação Universidade Regional de Blumenau

Resumo

O mercado de trabalho brasileiro possui evidências de desigualdades de gênero que vem sendo combatidas durante as últimas décadas, no entanto, ainda podem ser percebidas na realidade social do país. O objetivo deste estudo consiste em investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina. Considera-se como desigualdade de gênero as diferenças sociais existentes entre os sexos e que foram construídas ao longo dos anos, diferentemente de sexo propriamente dito, no sentido único de distinguir as diferenças biológicas entre homens e mulheres. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa no que se refere ao método de tratamento e análise dos dados, descritiva quanto ao objetivo e, documental no que tange os procedimentos de coleta dos dados. A amostra do estudo compôs-se de 6861 profissionais de contabilidade e auditoria do estado de Santa Catarina, com inscrição ativa em 31 de dezembro de 2013, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), referente a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 2522.10 contadores e 2522.05 auditores. Os resultados demonstraram que, mesmo com faixa média de escolaridade igual à dos homens, a remuneração média das mulheres é inferior, o que sugere evidências de desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho contábil catarinense. Os coeficientes da regressão relacionados aos fatores influentes na remuneração, ratificam os aspectos de desigualdade relatados. Com relação aos fatores influentes na remuneração, constata-se indícios de desigualdade de gênero, considerando-se que, os atributos faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho de empresa, poderiam justificar as diferenças nas remunerações recebidas entre os gêneros, demonstraram-se similares para homens e mulheres. A diferença verificada é insuficiente estatisticamente para fundamentar a disparidade evidenciada entre os gêneros, no que diz respeito as remunerações auferidas.

Palavras-chave: Desigualdades de Gênero, Contadores, Auditores, Mercado de trabalho.

1 Introdução

O mercado de trabalho brasileiro possui evidências de desigualdades de gênero que vem sendo combatidas durante as últimas décadas, no entanto, ainda podem ser percebidas na realidade social do país. Um melhor entendimento e visão de gênero, se faz necessário para compreensão dos aspectos aqui retratados. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), considera desigualdade de gênero como as diferenças sociais existentes entre os sexos e que foram construídas ao longo dos anos, diferentemente de sexo propriamente dito, no sentido único de distinguir as diferenças biológicas entre homens e mulheres (IBGE, 2009).

Segundo o IBGE, as mulheres representam 46,1% da população economicamente ativa no Brasil e 53,7% da população em idade ativa. No entanto, a distribuição das mulheres entre os diferentes cargos e salários é destoante, se comparada aos homens, sendo que o índice de trabalhadores domésticos, por exemplo, composto por 94% de mulheres, enquanto o índice de empregadores por apenas 27,7%. No mesmo sentido, somente 37,7% das mulheres são empregadas com carteira assinada no setor privado (IBGE, 2012).

De acordo com Cavalieri e Fernandes (1998), no mercado de trabalho, o fato de indivíduos igualmente produtivos serem avaliados de forma diferente com base em atributos não produtivos, como é o caso do gênero, constitui uma discriminação. Os autores consideram que esse fato tem chamado a atenção de analistas, e que as investigações acerca da discriminação no mercado de trabalho têm levado em conta basicamente dois aspectos: o gênero e a raça. Baptista (2000, p.1) relata que “a discriminação por sexo no mercado de trabalho ocorre quando homens e mulheres, com as mesmas preferências e atributos produtivos, recebem remunerações diferenciadas na força de trabalho, em termos de salários e ou de acesso a trabalho”. A autora salienta que as oportunidades de inserção no mercado de trabalho são diferentes para homens e mulheres, tais diferenças são verificadas no acesso a empregos, nos níveis de remuneração e promoções, segregação de cargos, dentre outras.

Conforme o estudo publicado pelo *World Economic Forum* (WEF), intitulado *The Global Gender Gap Index 2014*, o Brasil ocupa 71º lugar de um total de 142 países no ranking geral de igualdade de gêneros, sinalizando que o país tem que evoluir, especialmente nos quesitos empoderamento político e participação econômica e oportunidade, para garantir equidade de tratamento entre mulheres e homens. Em âmbito específico da profissão contábil, o cenário contábil nacional não foge das constatações gerais, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2014), as contadoras, apesar de representarem quase metade dos profissionais de contabilidade, enfrentam o mesmo problema que a maioria das mulheres no mundo corporativo, ou seja, as diferenças salariais com relação aos homens que ainda é significativa.

Neste contexto, surge a questão que motiva esta pesquisa: quais aspectos evidenciam a desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina? Nesta perspectiva, o objetivo deste estudo é investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores, no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina.

A motivação para realização deste estudo reside nos indícios da discriminação por gênero, apesar das mudanças sociais e econômicas que ocorreram, ainda persistir no mercado de trabalho, a exemplo do caso alemão. Instiga-se a realização deste estudo a fim de verificar, no cenário do mercado de trabalho contábil, a pertinência das diferenças de gênero envolvendo profissionais da contabilidade.

Estudos como o de Cavalieri e Fernandes (1998), Araújo e Ribeiro (2001) e Cunha e Vasconcelos (2012), retratam diferenças de gênero no mercado de trabalho. Cavalieri e Fernandes (1998) estudaram as diferenças salariais por gênero e cor, realizando uma

comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. Araújo e Ribeiro (2001) verificaram os diferenciais de salários por gênero no Brasil, com ênfase em uma análise nas diferentes regiões. Cunha e Vasconcelos (2012), com vistas a contribuir para a compreensão do comportamento do mercado de trabalho brasileiro, investigaram a evolução da desigualdade na distribuição dos salários, após a estabilização econômica ocorrida a partir do Plano Real.

Este estudo contribui para a ciência social, uma vez que concentra-se em um importante setor para a economia brasileira, que emprega mais de 200 mil profissionais mulheres, sendo 8.299 destas no estado de Santa Catarina (CFC, 2014). Além disso, o Estado no qual foca-se a pesquisa, é deveras significativo em termos econômicos, representando o quarto maior PIB nacional, o maior entre os estados da Região Sul (IBGE, 2012).

De mesmo modo, Santa Catarina distingue-se em termos de desenvolvimento humano, onde se destaca nacionalmente no *ranking* nacional de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), ocupando a terceira posição dentre as 27 unidades federativas (PNUD, 2010). A contribuição para a literatura existe uma vez que amplia estudos como os de Mendes, Silva e Rodrigues (2007), Nascimento e Alves (2014).

2 Referencial Teórico

Neste tópico aborda-se aspectos relacionados à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a inserção feminina na contabilidade, bem como estudos anteriores relacionados ao tema.

2.1 Desigualdades de gênero

Uma das questões de destaque nos meios sociais e, que têm chamado a atenção dos pesquisadores, refere-se à discriminação no mercado de trabalho (Anker, 1998; Araújo & Ribeiro, 2001; Giubert & Menezes Filho, 2005; Cambota & Pontes, 2007; DIW, 2014). A discriminação, segundo Araújo e Ribeiro (2001, p. 2) diz respeito “à situação onde indivíduos igualmente produtivos são diferentemente avaliados com base em atributos não produtivos”, além disso, os autores salientam que “a discriminação por gênero encontra-se presente em praticamente todas as sociedades, independentemente dos traços culturais e religiosos e dos sistemas políticos econômicos”.

As desigualdades de gênero podem ser evidenciadas de diversas formas no mercado de trabalho. Elas ocorrem principalmente de duas formas, por meio da discriminação salarial (Anker, 1998; Cavalieri & Fernandes, 1998; Giubert & Menezes Filho, 2005; Cambota & Pontes, 2007) e por segregação ocupacional (Anker, 1998; Cambota & Pontes, 2007).

Na concepção de Araújo e Ribeiro (2001) e Cambota e Pontes (2007), 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, e em relação à segregação ocupacional, quando têm acesso apenas à ocupação de cargos mais baixos e pior remunerados.

Existem diversas teorias debatidas na literatura, no sentido de elucidar as desigualdades de gênero existentes no contexto laboral. Estas teorias podem ser divididas basicamente em três grupos: neoclássica, segmentação de mercado e teoria de gênero/feminista (Abramo, 2007). A teoria neoclássica destaca principalmente as características voltadas à educação e a experiência, ou seja, o capital humano e sua representatividade no mercado de trabalho (Toharia, 1999).

O conceito da mulher que pensa e age de maneira racional, segundo a teoria neoclássica, seria aquela que procura cargos com salários iniciais mais altos e com retornos em termos de experiência de mercado mais baixos, tendo em vista que por vezes, necessitaria trabalhar em períodos parciais, devido as suas ocupações familiares. Levando em consideração que

empregadores buscam profissionais experientes e com alto custo benefício, os homens acabam tendo maiores possibilidades de serem contratados, haja vista a percepção errônea de que a mulher represente maior índice de absenteísmo, rotatividade, impontualidade, menor experiência, e conseqüentemente, um custo benefício supostamente inferior (Toharia, 1999).

A teoria de segmentação de mercado, por sua vez, enfoca nas limitações institucionais que acabam por segmentar o mercado e assim, este não funcionaria tão livremente como define a teoria neoclássica. Legislações, regulamentações trabalhistas, aspectos inerentes a peculiaridades de certas atividades podem acabar dividindo o mercado em empregos considerados mais ou menos seguros, com maior ou menor remuneração, ou até mesmo entre trabalhos formais e informais em alguns países subdesenvolvidos e em desenvolvimento. Estas características, portanto, podem levar a uma maior representatividade da mulher em certos cargos e setores em detrimento de outros (Humphries & Rubery, 1994).

Por fim, a teoria de gênero ou teoria feminista, enfatiza as características de subordinação habitualmente arraigadas a mulher pela sociedade em geral, sendo responsáveis pelos cuidados com relação aos seus primogênitos e afazeres domésticos, enquanto que o homem ostentaria a condição de provedor do sustento familiar. Esta variável cultural externa ao mercado de trabalho seria responsável, ou ao menos, ajudaria a explicar as diferenças de gênero no mercado de trabalho, bem como, a menor participação da mulher no âmbito laboral (Matos, 2008).

Para Araújo e Ribeiro (2001, p. 2), a discriminação que há no mercado de trabalho, “além de falsear a imagem social de importantes segmentos humanos, afetam negativamente os estímulos às qualificações, contribuindo para a perpetuação de desigualdades socioeconômicas”. Conforme Cambota e Pontes (2007) o que tem ocorrido no Brasil, é que o mercado de trabalho pode estar impedindo que as mulheres ocupem cargos de melhor remuneração e, por consequência, dificulta a mobilidade social feminina e contribui para o grau de desigualdade socioeconômica existente.

Giubert e Menezes-Filho (2005) destacam que o que se observa é que a desigualdade entre os gêneros é uma questão que vem de longa data e, mesmo havendo indícios de ter diminuído, ela ainda está presente em diferentes países, culturas e economias. Giubert e Menezes-Filho (2005) verificaram que o rendimento médio das mulheres, no Brasil, em 1981 era equivalente a 68% do rendimento dos homens, mas em 1996 já equivalia a 80%. Nos EUA, essa razão era de 66% em 1981 e passou para 78% em 1996.

Um estudo recente na Alemanha mostrou que a desigualdade de gênero é muito mais profunda do que a simples comparação salarial. O estudo do instituto DIW de Berlim utilizou as declarações de imposto de renda realizadas em 2007, levando em consideração os salários, a renda *per capita* e a propriedade imobiliária. Após análises, concluiu que as mulheres alemãs alcançam rendimentos significativamente menores do que os homens, sendo sua renda bruta total em média, somente 49% da renda total percebida pelo gênero masculino. Além disso, o estudo constatou que as desigualdades aumentam quando a renda é maior (DIW, 2014).

Já no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho, a desigualdade entre os gêneros diminuiu, o índice subiu de 39,6% em 1995 para 44,5% em 2009, indicando que o sexo feminino vem ampliando sua participação laboral no mercado, não somente em termos de quantidade, mas também na ocupação de cargos com salários mais elevados. Todavia, o salário médio dos homens de R\$ 1.016,56 em 2009, continua superior ao das mulheres no mesmo ano, R\$ 759,20 (Cunha & Vasconcelos, 2012).

Uma das causas desta diminuição nas diferenças e desigualdades entre os gêneros, de acordo com Abramo (2007) e Cunha e Vasconcelos (2012) pode estar atrelada ao aumento do nível educacional das mulheres ao longo dos últimos anos. No mesmo sentido, a inserção da

mulher no âmbito contábil vem ocorrendo gradativamente, tanto no mercado de trabalho, como em cursos técnicos e instituições de ensino superior, conforme passa-se a discorrer.

2.2 A atuação feminina na contabilidade

O bacharelado em ciências contábeis no Brasil foi instituído pelo Decreto-lei nº. 7988, de 22.09.1945 (Brasil, 1945). Já os primeiros programas de *Stricto Sensu* em contabilidade no país datam de 1970 e 1978 – mestrado e doutorado, respectivamente (Peleias et al., 2007). No ano de 1976, a primeira mulher obtém o título de mestre e, somente em 1986, o título de doutora, ambos concedidos a Cecília Akemi Kobata Chinen (Cunha & Cornachione; Martins, 2008).

Na graduação em Ciências Contábeis iniciada em 1968, Cecília relatou que sua turma era composta por 5 alunas, menos de 10% da turma e que, juntando-se os cursos de economia, administração, contabilidade e atuária nesta época, somavam-se somente 12 mulheres (Panhoca, 2010), panorama muito distinto do atual, haja vista que hoje há uma maior presença de mulheres nos cursos de Ciências Contábeis no Brasil (CFC, 2014). Em Santa Catarina, por exemplo, o número de mulheres bacharéis em contabilidade registradas no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRCSC) entre os anos de 2009 e 2010 cresceu 57,6% de 3.906 para 6.135 contadoras (CRCSC, 2011).

A mulher contabilista tem conquistado seu reconhecimento no mercado de trabalho. Sua representatividade aumenta constantemente, demonstrando sua importância na profissão contábil. Se analisarmos a história, é possível visualizar o caminho traçado pelas mulheres, que gradativamente, ultrapassaram obstáculos e vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho em todos os setores (Mota & Souza, 2013).

A inserção das mulheres contadoras no mercado de trabalho brasileiro tem avançado significativamente nos últimos anos, em 2003 eram apenas 34,07%, hoje já representam 41%. Especialistas afirmam que esse crescimento da atuação feminina no setor contábil, se deve a diversos fatores, mas principalmente ao acesso à educação que proporciona melhores possibilidades aos graduados na área (CFC, 2014).

Nos últimos 10 anos, mais de 85 mil mulheres ingressaram na carreira contábil, representando 41% dos profissionais da Contabilidade atualmente. Ao todo, são cerca de 201.367 mulheres contabilistas em plena atividade em todo o Brasil, porém, a expectativa é que nos próximos cinco anos esse número cresça ainda mais e torne-se igualitário ao número de homens. Na graduação, elas já superaram os homens, visto que o número de matrículas no curso de ciências contábeis era de 181 mil, em comparação a 132 mil alunos do sexo masculino, conforme dados do Censo da Educação Superior de 2012 (CFC, 2014).

Para Monteiro (2003), o que contribui para que as profissionais da contabilidade conquistem seu espaço na sociedade, é que as funções antes desempenhadas exclusivamente por homens, agora podem ser realizadas com a mesma eficiência por mulheres. No entanto, apesar das conquistas femininas, a desigualdade salarial ainda persiste no mercado de trabalho.

Na perspectiva de Mota e Souza (2013, p.8) deve ocorrer um crescimento ainda maior da participação feminina na área contábil, “pois as condições intelectuais e a dedicação à profissão são características que não faltam às mulheres que ingressam no mercado de trabalho”. Sem dúvidas há um caminho árduo a percorrer para tornar mais igualitário o exercício desta profissão entre homens e mulheres, mas o cenário atual é muito mais favorável e menos desigual do que era há alguns anos atrás.

2.3 Estudos anteriores

Diversos estudos dedicam a investigar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Baptista (2000) investiga os diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. A base de dados utilizada baseou-se na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) e no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do ano de 1996. As informações referiram-se ao trabalho principal dos indivíduos ocupados, que residiam em áreas metropolitanas. Os resultados confirmam a existência de diferenças de rendimento entre homens e mulheres. A decomposição dos diferenciais mostrou que, apesar das mulheres possuírem atributos produtivos melhores que os dos homens, o impacto do componente residual é significativo a ponto de anular essas vantagens e reverter a vantagem em benefício dos homens. Portanto, a pesquisa concluiu que os salários dos homens eram superiores ao das mulheres.

Araújo e Ribeiro (2001) estudam as diferenças de salariais por gênero no Brasil, para isso, utilizaram-se dos dados da PNAD de 1995. A amostra foi de 55.988 pessoas, em todas as regiões do Brasil. Como resultado, constataram que a diferença de salários entre os gêneros nas regiões brasileiras ocorria principalmente dentro de uma mesma ocupação, ou seja, homens e mulheres recebem remunerações diferentes para exercer um mesmo cargo.

Em relação aos cargos executivos, Bruschini e Puppim (2004), constatam que no Brasil, no ano de 2000, cerca de 24% dos cargos de diretoria eram ocupados por mulheres, no entanto, esses cargos se concentravam em áreas tradicionais femininas, como a social, a cultural e a da saúde. Além disso, elas eram mais jovens do que os diretores, estavam há menos tempo do que eles na diretoria e predominavam em empresas de maior porte. Outra característica é que as mulheres possuíam nível superior de escolaridade, porém, apesar do alto cargo ocupado, recebiam rendimentos inferiores aos de seus colegas diretores.

Matos e Machado (2006) investigam o diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil, utilizaram-se de informações da PNAD, no período de 1987 a 2001. Como conclusão, identificaram que a desigualdade de rendimento do trabalho no Brasil é ainda uma questão de sexo. Constataram evidências de forte discriminação, pois as mulheres são, em média, mais escolarizadas do que os homens, no entanto, recebem menores salários.

O estudo de Mendes, Silva e Rodrigues (2007) investiga a existência de desigualdades por gênero nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal, assim como, busca identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam nessas empresas. Na pesquisa utilizou-se uma amostragem de 15 empresas de auditoria independente situadas no Distrito Federal. Os resultados evidenciaram a existência de significativas disparidades entre os gêneros em termos de inserção, progresso profissional, nível de escolaridade, rendimentos financeiros e, principalmente, em termos de acesso ao poder.

Carleial e Araújo (2011) estudam as questões de gênero e trabalho, por meio de uma comparação entre Ceará (CE) e o Rio Grande do Sul (RS), levando em consideração os dados do IBGE/PNAD/1999. Constataram que a distribuição desigual de renda no Estado gaúcho era menor do que no Estado cearense. Quanto às faixas médias de remuneração mensal, tanto no RS quanto no CE as mulheres eram sempre menores, quando comparadas aos homens.

Cunha e Vasconcelos (2012) utilizam-se dos dados da PNAD, no período de 1995 até 2009, para investigar a evolução da desigualdade na distribuição dos salários no mercado de trabalho brasileiro. Como resultado, constataram que, apesar da desigualdade entre os gêneros ter caído, uma vez que as mulheres têm ampliado a sua participação no mercado de trabalho e também em postos de trabalho com maior remuneração, o salário médio dos homens, no período analisado, ainda era superior ao das mulheres.

3 Procedimentos Metodológicos

Em consonância à problemática do estudo e, a fim de atender ao objetivo proposto, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa no que se refere ao método de tratamento e análise dos dados, descritiva quanto ao objetivo e, documental no que tange os procedimentos de coleta dos dados.

A população do estudo compreendeu os profissionais de contabilidade e auditoria do estado de Santa Catarina, com inscrição ativa em 31 de dezembro de 2013, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), referente a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), 2522.10 contadores e 2522.05 auditores, disponíveis no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, na base de dados Microdados RAIS.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de acordo com o MTE (2014), foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75, e tem por objetivo: o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País; o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho; e, a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

A opção pelo Estado de Santa Catarina justifica-se por possuir um número considerável de profissionais mulheres sendo 8.299, em um total de 200 mil no país. Além disso, Santa Catarina é deveras significativa em termos econômicos, representando o quarto maior PIB nacional, o maior entre os estados da Região Sul (IBGE, 2012).

De mesmo modo, o Estado distingue-se em termos de desenvolvimento humano, onde Santa Catarina se destaca nacionalmente no ranking nacional de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), ocupando a terceira posição dentre as 27 unidades federativas.

A amostra, por sua vez, compõe-se dos registros dos trabalhadores catarinenses cuja atividade profissional, no ano de 2013 estava classificada pela CBO como contabilidade e auditoria e que possuíam informações completas. A Tabela 1 sintetiza a composição da amostra.

Tabela 1 – População e amostra

	Masculino	Feminino	Total
População	3.610	3.311	6.921
(-) Excluídos	(38)	(22)	(60)
Amostra Final	3.572	3.289	6.861

Fonte: Dados da pesquisa

Para composição da amostra foram excluídos 38 homens e 22 mulheres por possuírem informações incompletas correspondente as variáveis analisadas, desta forma, a amostra final compôs-se de 6861 profissionais contadores e auditores.

Os dados foram coletados na base de Microdados RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego relativos aos registros coletados no ano de 2013. Para a verificação dos dados aplicou-se o método estatístico de análise de regressão linear múltipla por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS*[®] 21. A regressão linear tem por objetivo verificar a relação entre duas ou mais variáveis explicativas, e uma variável dependente métrica (Fávero et al., 2009).

A tabulação das variáveis utilizadas está descrita no Tabela 2 e, segue as faixas estabelecidas na RAIS.

Tabela 2 – Tabulação das variáveis

Faixas	Faixa Etária (Anos)	Remuneração Média (Sal. Mín.)	Grau de Escolaridade	Tempo Emprego (Meses)	Tam. Empresa (Nº. Funcionários)
--------	---------------------	-------------------------------	----------------------	-----------------------	---------------------------------

0	-	Até 0,50	-	-	-
1	10 A 14	0,51 a 1,00	Analfabeto	Até 2,9	Até 4
2	15 A 17	1,01 a 1,50	Até 5º ano	3 a 5,9	De 5 a 9
3	18 A 24	1,51 a 2,00	5º ano Fund.	6 a 11,9	De 10 a 19
4	25 A 29	2,01 a 3,00	6º a 9º Fund.	12 a 23,9	De 20 a 49
5	30 A 39	3,01 a 4,00	Fund. Compl.	24 a 35,9	De 50 a 99
6	40 A 49	4,01 a 5,00	Médio Incompl.	36 a 59,9	De 100 a 249
7	50 A 64	5,01 a 7,00	Médio Compl.	60 a 119,9	De 250 a 499
8	65 ou mais	7,01 a 10,00	Sup. Incompl.	120 ou mais	De 500 a 999
9	-	10,01 a 15,00	Sup. Compl.	-	1000 ou mais
10	-	15,01 a 20,00	Mestrado	-	-
11	-	Mais de 20,00	Doutorado	-	-

Fonte: Elaborado com base na RAIS

Foram elaborados 7 Modelos de regressão. Do Modelo 1 ao Modelo 5 as variáveis métricas faixa etária, remuneração, tempo de emprego, escolaridade e tamanho da empresa foram, uma a uma, relacionadas com a variável explicativa, que no caso deste estudo é o Gênero. Dessa forma, a equação do Modelo 1, utilizada para avaliar o gênero em relação a faixa etária, ficou determinada como sendo:

$$FE = \alpha + \beta_1 G\hat{e}n_1 + u \quad (1)$$

Onde:

FE = Faixa Etária;

α = Constante;

β_1 = Coeficiente da variável Gênero;

$G\hat{e}n_1$ = Gênero em que 0 = masculino e 1 = feminino

u = Erro da regressão.

A equação do Modelo 2, utilizada para avaliar o gênero em relação a remuneração, ficou determinada como sendo:

$$RE = \alpha + \beta_1 G\hat{e}n_1 + u \quad (2)$$

Onde:

RE = Remuneração média anual em faixas de salário mínimos;

α = Constante;

β_1 = Coeficiente da variável Gênero;

$G\hat{e}n_1$ = Gênero em que 0 = masculino e 1 = feminino

u = Erro da regressão.

A equação do Modelo 3, utilizada para avaliar o gênero em relação ao tempo de emprego, ficou determinada como sendo:

$$TE = \alpha + \beta_1 G\hat{e}n_1 + u \quad (3)$$

Onde:

TE = Tempo de emprego em faixas por número de meses;

α = Constante;

β_1 = Coeficiente da variável Gênero;

$Gên_1$ = Gênero em que 0 = masculino e 1 = feminino

u = Erro da regressão.

A equação do Modelo 4, utilizada para avaliar o gênero em relação a escolaridade, ficou determinada como sendo:

$$Esc = \alpha + \beta_1 Gên_1 + u \quad (4)$$

Onde:

Esc = Escolaridade em faixas por nível de títulos;

α = Constante;

β_1 = Coeficiente da variável Gênero;

$Gên_1$ = Gênero em que 0 = masculino e 1 = feminino

u = Erro da regressão.

A equação do Modelo 5, utilizada para avaliar o gênero em relação ao tamanho da empresa, ficou determinada como sendo:

$$Tam = \alpha + \beta_1 Gên_1 + u \quad (5)$$

Onde:

Tam = Tamanho da empresa em faixas por número de funcionários;

α = Constante;

β_1 = Coeficiente da variável Gênero;

$Gên_1$ = Gênero em que 0 = masculino e 1 = feminino

u = Erro da regressão.

A equação dos Modelos 6 e 7 foi utilizada para avaliar a influência das variáveis selecionadas na remuneração, sendo que o Modelo 6 está para os dados do gênero masculino e o Modelo 7 para os dados do gênero feminino:

$$RE = \alpha + \beta_1 FE_1 + \beta_2 TE_2 + \beta_3 Esc_3 + \beta_4 Tam_4 + u \quad (6 \text{ e } 7)$$

Onde:

RE = Remuneração média anual em faixas de salário mínimos;

β_1 = Coeficiente da variável Remuneração;

α = Constante;

FE = Faixa Etária;

- β_2 = Coeficiente da variável Faixa etária;
 TE = Tempo de emprego em faixas por número de meses;
 β_3 = Coeficiente da variável Tempo de emprego;
 Esc = Escolaridade em faixas por nível de títulos;
 β_1 = Coeficiente da variável Escolaridade;
 Tam = Tamanho da empresa em faixas por número de funcionários;
 β_1 = Coeficiente da variável Tamanho;
 u = Erro da regressão.

Após a apresentação dos modelos, elaborou-se a descrição e análise dos dados.

4 Descrição e análise dos dados

Inicialmente para análise dos dados, apresenta-se a estatística descritiva das variáveis utilizadas, conforme evidenciado na Tabela 3, para na sequência apresentar as regressões dos Modelos propostos.

Tabela 3 – Estatística descritiva

Variáveis	Mínimo		Máximo		Média		Desvio padrão	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Faixa Etária	2	3	8	8	5	5	1	1
Faixa Remuneração Média SM	0	0	11	11	7	6	2	2
Faixa Tempo Emprego	1	1	8	8	6	5	2	2
Escolaridade	5	5	11	11	9	9	1	1
Tamanho Empresa	2	2	10	10	7	6	3	2

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme dados descritos na primeira linha da tabela constata-se que a faixa etária média, de ambos os gêneros, foi 5, que representa faixa média entre 30 a 39 anos. A faixa etária máxima também é a mesma para ambos os gêneros – 8, o que corresponde a idade de 65 anos ou mais.

Em relação a remuneração, para ambos os gêneros, a mínima ficou na faixa 0, o que significa remuneração de até 0,50 salários mínimos. A remuneração máxima para ambos ficou na faixa 11, indicando uma remuneração de mais de 20 salários mínimos. No entanto, quando comparado a média, constatou-se que a remuneração do gênero feminino é inferior ao do gênero masculino, pois as mulheres recebem em média 4,01 a 5,00 salários mínimos (faixa 6), enquanto que os homens ganham em média 5,01 a 07 salários mínimos (faixa 7).

Quando observado a escolaridade, é possível verificar que ambos os gêneros apresentaram a mesma faixa mínima (5), a mesma faixa média (9) e a mesma faixa máxima (11), ou seja, a mínima escolaridade corresponde ao ensino fundamental completo, a média ao ensino superior completo e a máxima refere-se ao mestrado. O que fica evidente é que embora a escolaridade dos gêneros seja semelhante, a remuneração dos homens é superior ao das mulheres. Neste sentido, Araújo e Ribeiro (2001) e Cambota e Pontes (2007) argumentam 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.

No que tange ao tempo emprego, a média masculina ficou na faixa 6, o que corresponde de 36 a 59,9 meses. Já a média de tempo no emprego feminino é de 24 a 35,9 meses (faixa 5) o que indica que os homens permanecem por mais tempo no emprego. No que

se refere ao tamanho da empresa, mensurado pelo número de funcionários, a média masculina ficou na faixa 7 o que corresponde a empresas com 250 a 499 funcionários. Já a média feminina ficou na faixa 6, que se refere a empresas com 100 a 249 funcionários. Sugerindo que, em Santa Catarina, as mulheres contadoras e auditoras, em média, estão empregadas em empresas de menor porte do que os homens.

Após a estatística descritiva, aplicou-se a regressão linear múltipla dos modelos propostos, inicialmente analisou-se os Modelos 1 a 5, em que as variáveis métricas foram relacionadas uma a uma com a variável explicativa, que no caso deste estudo é o Gênero, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Regressão Linear Múltipla dos Modelos 1 a 5

Modelo		R ²	DW	VIF	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
					B	Modelo padrão	Beta		
1 - Faixa Etária	(Constante)	0,054	1,442	1,000	5,356	0,019	-0,233	286,707	0,000
	Gênero				-0,535	0,027			
2- Remuneração	(Constante)	0,050	1,049	1,000	6,892	0,038	-0,224	182,551	0,000
	Gênero				-1,036	0,055			
3 - Tempo emprego	(Constante)	0,014	1,617	1,000	5,756	0,034	-0,117	171,728	0,000
	Gênero				-0,474	0,048			
4 - Escolaridade	(Constante)	0,020	1,014	1,000	8,742	0,012	-0,049	749,126	0,000
	Gênero				-0,068	0,017			
5 - Tam. Empresa	(Constante)	0,013	1,066	1,000	6,771	0,041	-0,114	164,555	0,000
	Gênero				-0,563	0,059			

*significativo a 0,1 (90%); **significativo a 0,05 (95%); ***significativo a 0,01 (99%)

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme disposto na Tabela 4, é possível verificar as relações entre o gênero e as variáveis dependentes dos modelos 1 a 5. O coeficiente de determinação (R²) demonstra o poder explicativo do modelo, de acordo com Hair Junior. et al. (2005), o R² mínimo a ser encontrado levando-se em consideração o número de variáveis independentes do modelo em estudo e o número de observações, atendendo o nível de significância de 0,01, seria de no mínimo 1%, desta forma, todos os modelos apresentaram um valor de R² significante.

O teste de *Durbin-Watson* (DW) apresentou-se próximo ao valor de 2, conforme indicado por Marôco (2003), evidenciando a inexistência de autocorrelação de primeira ordem entre os resíduos, desta forma, atendeu ao pressuposto da aleatoriedade. O teste VIF é uma medida de quanto a variância de cada coeficiente de regressão estimado aumenta devido à multicolinearidade, os valores dos modelos ficaram abaixo de 10, o que indica, segundo Fávero et al. (2009), inexistência problemas de multicolinearidade.

Assumiu-se, conforme descrito no modelo 5, 0 para o gênero masculino e 1 para o gênero feminino, desta forma, quando o coeficiente da regressão (B) for positivo estará relacionado ao gênero feminino e, quando negativos indicam que as variáveis estão relacionadas ao gênero masculino, assim, quanto maior o valor do B, maior será a diferença das variáveis entre os gêneros.

Ao analisar o Modelo 1, verifica-se que a faixa etária dos homens é superior ao das mulheres, tal diferença é evidenciada pelo coeficiente -0,535. No Modelo 2 em que evidencia-se a remuneração, verificou-se uma diferença bastante expressiva, uma vez que o coeficiente corresponde a -1,036, ou seja, os homens recebem maior valor do que as mulheres. Quanto ao

tempo de emprego, verificado no Modelo 3, os homens estão a mais tempo em suas respectivas empresas do que as mulheres, tal constatação é possível por meio do coeficiente -0,474.

Em relação a escolaridade relacionada no Modelo 4, verifica-se haver diferença entre os gêneros, a escolaridade dos homens é superior à das mulheres, porém, essa diferença é pouco expressiva visto que o coeficiente é -0,068. No modelo 5 evidencia-se o gênero em relação ao tamanho da empresa, por meio do coeficiente -0,563, é possível constatar que os homens geralmente trabalham em empresas maiores do que as mulheres.

Ao analisar os resultados entre os modelos, constatou-se que a remuneração é a variável em que há maior diferença entre os gêneros. É possível perceber ao comparar os modelos, que embora a diferença na escolaridade é baixa entre homens e mulheres, os contadores e auditores do gênero masculino recebem uma remuneração significativamente superior aos do gênero feminino. Tais resultados corroboram o estudo de Baptista (2000), pois concluiu que os salários dos homens eram superiores ao das mulheres. Confirmam também o estudo de Araújo e Ribeiro (2001), cuja constatação foi que a diferença de salários entre os gêneros ocorria principalmente dentro de uma mesma ocupação, o que sugere um tratamento desigual entre homens e mulheres. Neste mesmo sentido, 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.

Além disso, analisou-se a influência das variáveis faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho da empresa na remuneração dos contadores e auditores do gênero masculino (Modelo 6) e do gênero feminino (Modelo7), como verificado na Tabela 5.

Tabela 5 – Fatores influentes na remuneração

Variáveis	Modelo 6 – gênero masculino			Modelo 7 – gênero feminino		
	B	Sig	VIF	B	Sig	VIF
(Constante)	-5,610	0,002	-	-4,832	0,000	-
Faixa Etária	0,543	0,000***	1,252	0,525	0,000***	1,206
Tempo Emprego	0,226	0,000***	1,320	0,211	0,000***	1,217
Escolaridade	0,597	0,000***	1,051	0,587	0,000***	1,050
Tam. Empresa	0,454	0,000***	1,136	0,314	0,000***	1,067
R ²	0,528			0,446		
Sig	0,000			0,000		
Durbin-Watson (DW)	1,617			1,471		

*significativo a 0,1 (90%); **significativo a 0,05 (95%); ***significativo a 0,01 (99%)

Fonte: Dados da pesquisa

É possível constatar por meio da Tabela 5, que o poder de explicação do Modelo 6 é de 52,8% e do Modelo 7 é 44,6%. O teste DW demonstrou não haver problemas de aleatoriedade visto que os valores ficaram próximos a 2. O teste VIF evidenciou que não há problemas de multicolinearidade pois os valores ficaram abaixo de 10.

Todas as variáveis propostas se mostraram estatisticamente significantes a 0,001 na remuneração dos profissionais de contabilidade e auditoria analisados. Ao analisar os coeficientes (B) da regressão, verifica-se que as variáveis analisadas têm uma influência superior na remuneração masculina do que na remuneração feminina, no entanto, tal diferença de influência é pequena. Estes resultados, no contexto investigado dos contadores e auditores em Santa Catarina, são corroborados pelo estudo de Araújo e Ribeiro (2001) ao constatarem que as diferenças em atributos produtivos explicam uma parcela muito pequena da diferença salarial, o que sugere um tratamento desigual entre homens e mulheres.

5 Considerações Finais

As desigualdades de gênero, conforme Matos (2008), tiveram sua ênfase inicial nos estudos desenvolvidos no campo da antropologia, a fim de compreender as desigualdades existentes nas relações de poder entre homens e mulheres, principalmente frente ao contexto familiar. A partir daí, surgem as pesquisas voltadas as ciências sociais, buscando sistematizar os aspectos de desigualdade nos diversos contextos sociais e organizacionais, envolvendo características raciais, étnicas, salariais, assim como tantos outros fatores, a fim de elucidar as questões inerentes as desigualdades de gênero (Humphries & Rubery, 1994; Toharia, 1999).

Os estudos que investigam desigualdade de gênero vêm sendo cada vez mais consolidados com o auxílio de métodos estatísticos que auxiliam os pesquisadores na apreciação e compreensão dos dados, haja vista, a dinamicidade peculiar dos fenômenos relativos a sociedade e sua constante transformação. Neste sentido, o objetivo deste estudo foi investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores, no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina. Para isso, utilizou-se uma amostra de 6.861 trabalhadores com registro de contrato de trabalho vinculado à CBO 2522.10 contadores e 2522.05 auditores, com dados disponíveis em 31 de dezembro de 2013, no banco de dados de Microdados RAIS disponível no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego.

Após a aplicação dos métodos propostos, a análise dos resultados demonstrou que as mulheres, mesmo com a faixa média de escolaridade igual à dos homens, possuem uma remuneração média inferior, o que sugere evidências de desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho contábil catarinense.

Os modelos 2 e 4 ratificam as diferenças de média relatadas, onde verificou-se uma diferença significativa nos coeficientes correspondente a -1,036, revelando que os indivíduos do gênero masculino recebem, em média, maior valor do que os do gênero feminino, ainda que a diferença entre os coeficientes de escolaridade seja pouco expressiva, resultando em -0,068.

Com relação aos fatores influentes na remuneração, novamente constata-se indícios de desigualdade de gênero, considerando-se que, os atributos faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho de empresa, poderiam justificar as diferenças nas remunerações recebidas entre os gêneros, demonstraram-se similares para homens e mulheres. A pequena diferença verificada é insuficiente estatisticamente para fundamentar a disparidade evidenciada entre os gêneros, no que diz respeito as remunerações auferidas.

Assim como nos estudos de Baptista (2000), Araújo e Ribeiro (2001), Bruschini e Puppim (2004), Matos e Machado (2006), Carleial e Araújo (2011) e Cunha e Vasconcelos (2012), de maneira geral, na amostra investigada, constata-se uma desproporção nas remunerações recebidas entre homens e mulheres, embora os fatores possivelmente influentes nestes rendimentos não sejam igualmente desproporcionais.

Como limitações do estudo, pode-se considerar aquela relacionadas a fonte de coleta de dados – CAGED, o recorte temporal e a opção de investigar um único Estado. Tais limitações podem suprimidas em pesquisas futuras, para tal, recomenda-se a aplicação dos procedimentos utilizados neste estudo em amostras distintas, verificando-se possíveis similaridades e diferenças entre os contextos contábeis regionais e estaduais, possibilitando-se assim, a comparabilidade de resultados com a pesquisa ora realizada, bem como, com análise de dados em painel, que permita avaliar o comportamento das diferenças identificadas, no decorrer dos anos.

Referências

- Abramo, L. W. (2007). 327 f. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese (Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Departamento de Sociologia, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo – USP). São Paulo.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: sex segregation of occupations in the world*. Genebra: International Labour Office, 444 p.
- Araújo, V. F. & Ribeiro, E. P. (2001). *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*. Disponível em: http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf. Acesso em: 27/08/2014.
- Baptista, D. B. D. A. (2000). Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. *Anais... XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP*, Caxambu, SP.
- Bruschini, C; & Puppim, A. B. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de pesquisa*, 34(121), 105-138.
- Carleial, A. N. & Araújo, A. M. M. (2011). Gênero e trabalho: comparando o Ceará com o Rio Grande do Sul. *Mulher e Trabalho*, 2.
- Cavaliere, C. & Fernandes, R. (1988). Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, 18(1), 69.
- CFC – Conselho Federal de Contabilidade. (2014). *Dados estatísticos*. Disponível em: http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos_somos. Acesso em: 24/09/2014.
- CFC - Conselho Federal de Contabilidade. (2014). *Domínio das contadoras*. Disponível em: <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=11646>. Acesso em 04/09/2014.
- Cunha, M. S. & Vasconcelos, M. R. (2012). *Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil*. *Economia Aplicada*, 16(1).
- Cunha, J. V. A. Cornachione Jr, E. B. & Martins, G. A. (2008). Pós-Graduação: o curso de ciências contábeis da FEA/USP, *Revista Contabilidade e Finanças*, 9(48), 6-26.
- Dixon, R. (1982), Women in Agriculture: Counting the Labour Force in Developing Countries. *Population and Development Review*, 8, 539-566.
- DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. (2014). *Gender income gap und gender tax gap: frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie männer*. Disponível em: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.480436.de/14-35-1.pdf. Acesso em: 04/02/2015.
- Fávero, L. P. Belfiore, P. Silva, F. & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Hair Jr, J. F. Anderson, R. E. Tatham, R. L. & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5. ed. São Paulo: Bookman.

Humphries, J. & Rubery, J. (1994). La autonomía relativa de la reproducción social: su relación com el sistema de producción. In: BORDERÍAS, C. CARRASCO, C. ALEMANY, C. (Org.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Ed. Icaria-Fuhem, 393-423.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2009). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*, n. 26, 252 p., Rio de Janeiro: IBGE.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Pesquisa mensal de emprego – PME*. Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas. Rio de Janeiro: IBGE.

Matos, M. (2008). Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. *Estudos feministas*, 16(2), 333-357.

Maroco, J. (2003). *Análise estatística com utilização do SPSS*. 2. ed. rev. e corr. Lisboa: Sílabo.

Mendes, P C. M. Silva, D. & Rodrigues, F. F. (2007). A Mulher Contabilista: Participação e perfil das profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente do Distrito Federal. *ANAIS... VII Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*. São Paulo.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. (2014). *O que é a RAIS*. Disponível em: http://www.rais.gov.br/RAIS_SITIO/oque.asp. Acessado em 10/12/2014.

Monteiro, V. S. (2003). Estado promove primeiro encontro de contadoras. *Jornal do Comércio*, Rio grande do Sul, 3.

Mota, E. R. C. F. & Souza, M. A. (2013). *A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão*. Congresso Convibra.

Nascimento, V. M. S. & Alves, F. J. S. (2014). Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. *ANAIS... XIV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*. São Paulo.

Panhoca, L. (2010). Série de entrevistas mestres da contabilidade: Cecília Akemi Kobata Chinen. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 2(1), 137-139.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (2010). *Atlas do desenvolvimento humano: Ranking de desenvolvimento humano por regiões*. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/IDH/DH.aspx>. Acesso em: 24/09/2014.

Toharia, L. (1999). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. 2. ed. Madrid: Alianza Editorial.