

Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro

Wage discrimination between men and women in accountants labor market in Brazil's northeast

Este trabalho foi apresentado e publicado nos Anais do VII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade – AdCont 2016, realizado no Rio de Janeiro nos dias 28 e 29 de outubro de 2016.

RESUMO

Com este estudo, buscou-se analisar a existência de discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste do Brasil. As Teorias Econômicas apresentam explicações de fatores que determinam as variações dos salários dos trabalhadores, tais como investimento formal em educação, segmento econômico empresarial, região do país, entre outros. No entanto, os economistas clássicos constataram a existência de disparidades salariais entre indivíduos com características semelhantes, o que deu origem à Teoria da Discriminação Salarial (TDS) como explicação desse fenômeno. A TDS é apoiada por vários modelos teóricos, sendo o mais conhecido o proposto por Becker (1957). Esta teoria defende que há discriminação no mercado, pois indivíduos com escolaridade e capacidade produtiva iguais recebem remunerações diferentes em razão do gênero e da raça. A amostra da pesquisa compreendeu 14.855 observações de profissionais de contabilidade da Região Nordeste brasileira. Os dados foram coletados a partir dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referente ao ano de 2014. Por meio do método Oaxaca-Blinder decomposition, observou-se que os profissionais que possuem a titulação de mestrado são mais bem remunerados quando comparados aos que possuem apenas o curso de graduação. Notou-se também que as mulheres recebem remuneração aproximadamente 14% menor do que os homens, sendo, em média, dessa diferença, 15% (coeficiente das características observáveis 0,0216) explicados pelos atributos utilizados no modelo, e 85% (coeficiente do efeito discriminação 0,1232) representados pela existência de discriminação entre gênero, conforme preceitua o modelo de Oaxaca-Blinder (1973).

Palavras-Chave: Teoria da Discriminação Salarial. Remuneração. Contador.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the existence of wage discrimination between men and women in accountants labor market in the Northeast Region of Brazil. Economic Theories show explanations of factors that determine the variations of workers' salaries, such as: formal investment in education, business economic segment, region of the country among others. However, the classical economists verified the existence of wage disparities between individuals with similar characteristics, which gave rise to the Theory of Wage Discrimination (TDS) as an explanation to this phenomenon. The TDS is supported by several theoretical models, the best known being the one proposed by Becker (1957). This theory argues that there is discrimination in the market, since individuals with equal education and productive capacity receive different remunerations due to gender and race. The survey sample comprised 14,855 observations of accounting professionals from the Brazilian Northeast region. The data were collected from the RAIS (Annual Relation of Social Information) microdata, made available by the Ministry of Labor and Employment (MTE) for the year 2014. Through the Oaxaca-Blinder decomposition method, it was observed that professionals who have a higher education degree receive a higher salary when compared to the ones who have only the graduation and that women receive a salary approximately 14% lower than men on average, where 15% (coefficient of Observable 0.0216) is explained by the attributes used in the model and 85% (coefficient of the discrimination effect 0.1232) represents the existence of discrimination between genders, according to the Oaxaca-Blinder model (1973).

Keyword: Wage Discrimination Theory. Remuneration. Accountant.

Gilvan Medeiros de Santana Junior

Mestre em Ciências Contábeis – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba (PPGCC/UFPB). Professor da Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Paraíba (UAG/IFPB). Contato: Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia da Paraíba, Campus João Pessoa, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios. Contato: Av. Primeiro de Maio, Jaguaribe, João Pessoa, PB, Brasil, CEP. 58.015.430. E-mail: gilvansantana@ifpb.edu.br.

Aldo Leonardo Cunha Callado

Doutor em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor Adjunto do Departamento de Finanças e Contabilidade da Universidade Federal da Paraíba. Professor Permanente nos Programas de Pós-Graduação em Administração (PPGA) e em Ciências Contábeis (PPGCC) da Universidade Federal da Paraíba e no Programa de Pós-Graduação em Controladoria (PPGC) da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Professor Colaborador no Programa Multi-institucional e Inter-regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis UnB/UFPB/UFRN. Contato: Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Campus I, Departamento de Finanças e Contabilidade, Cidade Universitária, João Pessoa, PB, CEP. 58.051-900. E-mail: aldocallado@yahoo.com.br.

A literatura indica que estudos envolvendo diferenças salariais entre homens e mulheres têm se intensificado desde o início da década de 1950, sobretudo tentando explicar as razões que levam as empresas a pagar menores salários às mulheres quando comparados aos dos homens. É possível identificar trabalhos que indiquem que os menores salários pagos às mulheres decorrem do baixo nível de investimentos em capital humano (educação formal) feitos pelos próprios trabalhadores do sexo feminino (HOSSAIN; TISDELL, 2005). Além disso, há estudos que atribuem essa diferença a uma possível discriminação que as mulheres sofrem no mercado de trabalho. Portanto, parte dessa diferença salarial é explicada pela discriminação (AKTER, 2005; KAPSOS, 2008; AHMED; MAITRA, 2010).

Como visto, apesar de indivíduos possuírem características de capital humano e capacidade produtiva idêntica, são remunerados de formas diferentes, de acordo com o seu gênero. A literatura sobre a Teoria da Discriminação Salarial (TDS) é apoiada por vários modelos teóricos (BECKER, 1957; ARROW, 1971; PHELPS, 1972; SPENCE, 1973), sendo o mais conhecido o de Becker (1957), cuja afirmação é de que a discriminação no mercado de trabalho baseia-se no “gosto pela discriminação”.

Embora existam trabalhos (LOUREIRO, 2003; NAUE; STÜRMER; BRITO, 2010; MARTINS; MONTE, 2010) que tenham discutido e investigado as diferenças salariais no mercado de trabalho, sobretudo, abordando as desigualdades de gênero, Uhr et al. (2014), ao estudarem a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores, afirmaram que são escassos no Brasil os estudos de discriminação salarial que enfoquem uma categoria profissional específica. Acerca da temática em pauta, Uhr et al. (2014) promoveram levantamento para identificar estudos que discutiram categorias profissionais específicas e localizaram o de Loureiro, Sachsida e Moreira (2011) e o de Souza e Câmara (2005) que abordaram, respectivamente, o mercado de advogados e o financeiro.

Nesta perspectiva, o presente trabalho destaca-se por analisar a discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste, considerada a segunda maior do Brasil em termos de população e em número de estados, conforme dados do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010).

Portanto, este estudo busca responder ao questionamento: **Existe discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste Brasileira?**

A importância deste artigo encontra-se em investigar a discriminação salarial dos contadores. Esta classe profissional foi apontada como sendo responsável por representar 80% dos profissionais da área de finanças do país, segundo dados do último Censo Demográfico promovido no Brasil (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2010). Portanto, o conhecimento da discriminação salarial de uma categoria profissional expressiva poderá auxiliar a gestão de recursos humanos na compreensão das relações de trabalho, o que contribuirá com a implementação de políticas que minimizem tal injustiça.

Além desta introdução, o trabalho apresenta outras quatro seções. Na seção 2, aborda-se a fundamentação teórica, fazendo uma breve apresentação da Teoria da Discriminação Salarial (TDS), além de relacionar os estudos já desenvolvidos e que são referentes ao tema. Na seção seguinte, apresentam-se os aspectos metodológicos e as técnicas de coleta e análise de dados. Na etapa subsequente, os resultados encontrados. E, por fim, as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

As Teorias Econômicas apresentam explicações de fatores que determinam as variações dos salários dos trabalhadores. A microeconomia, baseada na homogeneidade da mão de obra, associa a determinação dos salários com o preço de qualquer outro bem, ou seja, atribui que a relação entre a oferta e a demanda de trabalho são determinantes dos salários. No entanto, os economistas clássicos constataram a existência de disparidades salariais e observaram tratamentos desiguais baseados em critérios irrelevantes, tais como gênero, raça e classe social, para o desenvolvimento das atividades (LOUREIRO, 2003).

Nesse contexto, destaca-se a Teoria da Discriminação Salarial, por afirmar que há discriminação no mercado de trabalho ao relatar que indivíduos com as mesmas habilidades e capacidades produtivas recebem salários diferentes por motivos diversos que não interferem em suas atividades.

A revisão da literatura desta pesquisa tem a finalidade de apresentar brevemente aspectos teóricos, e está dividida em duas partes. A primeira discute os preceitos da Teoria da Discriminação Salarial. Na segunda subseção, apresenta-se uma breve revisão de estudos empíricos já realizados. Em virtude do grande número de trabalhos que abordam a Teoria da Discriminação, foram enfatizadas as evidências empíricas que investigaram a discriminação salarial de uma categoria profissional específica.

2.1 Teoria da Discriminação Salarial

A discriminação econômica no mercado de trabalho consiste no tratamento desigual a um grupo de pessoas envolvidas em determinada relação de trabalho que possuem as mesmas características, a exemplo de habilidades, educação, experiência e produtividade, recebendo, no entanto, remunerações diferentes em decorrência de diversos fatores, como gênero e raça.

Becker (1957), um dos pioneiros nos estudos da Teoria Econômica da discriminação salarial, apresenta três tipos de discriminação: (a) discriminação do empregador; (b) discriminação dos clientes; (c) discriminação do empregado. Para

Uhr et al. (2014), o primeiro tipo ocorre quando o empregador observa um custo monetário devido ao salário e mais um custo associado à preferência de discriminar. A discriminação dos clientes é apresentada quando o valor do produto varia em virtude da pessoa que está atendendo. Presumindo-se que o cliente seja preconceituoso, o empregador deve recolocar o empregado discriminado em outro local, podendo haver um aumento no valor do produto. No caso em que o grupo discriminador exige uma compensação financeira por estar trabalhando/atendendo a um grupo discriminado, ocorre o que Becker (1957) chama de discriminação do empregado, ou seja, a discriminação por parte dos funcionários.

Outro tipo de discriminação, a estatística, foi apresentada nos trabalhos seminais desenvolvidos por Arrow (1971) e Phelps (1997). Neste tipo de discriminação, o empregador leva em consideração a assimetria informacional e exerce seu poder de escolha com base em média de características individuais de cada trabalhador que não produziu boas previsões sobre a produtividade. Ou seja, o empregador seleciona e atribui a remuneração dos candidatos ao emprego, com base em características semelhantes. Essa forma de discriminação não é considerada uma espécie de preconceito, por decorrer a partir do problema de informação imperfeita. Em regra, a teoria da discriminação estatística parte do pressuposto de que o grupo discriminado ganha salários menores porque, em média, tem menor produtividade.

A discriminação estatística sofre algumas críticas pela incapacidade de incorporar variáveis que retratem comportamentos discriminatórios de forma satisfatória. Para Akerlof (1976), esse tipo de discriminação falha ao afirmar que preferência explica qualquer forma de discriminação. Para o autor, esse modelo pode ser utilizado para explicar a discriminação com produtos que não são proporcionados em mercados competitivos.

Outra forma de discriminação é aquela relacionada ao gênero e à raça, estudada por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), e que deu origem à metodologia *Oaxaca-Blinder decomposition*. Os autores estudaram a diferença salarial entre homens e mulheres, e brancos e negros, nos Estados Unidos, país que historicamente apresenta certa divisão racial. Oaxaca (1973) constatou haver diferença salarial nos dois grupos, sendo que o percentual de discriminação no grupo das pessoas negras foi mais elevado do que com as pessoas brancas. Blinder (1973), por sua vez, verificou que 60% da diferença no salário médio entre negros e brancos era explicada pela diferença nas características médias de capital humano entre os grupos, enquanto os outros 40% foram atribuídos à discriminação.

2.3 Estudos Anteriores

Diversos trabalhos, tanto na literatura internacional quanto na literatura nacional, verificaram diferenças salariais no mercado de trabalho que são atribuídas a fatores, como nível de escolaridade (Teoria do Capital Humano), gênero, raça, local de nascimento, entre outros (SOUZA; CÂMARA, 2005; LOUREIRO, 2003; NAUE; STÜRMER; BRITO, 2010; MARTINS; MONTE, 2010; LOUREIRO; SACHSIDA; MOREIRA, 2011; UHR et al., 2014). Entre os trabalhos expostos, destacam-se Souza e Câmara (2005), Loureiro, Sachsida e Moreira (2011) e Uhr et al. (2014), por terem desenvolvido estudos sobre a discriminação salarial em categorias profissionais específicas.

Souza e Câmara (2005) aplicaram a metodologia de Blinder-Oaxaca à indústria financeira brasileira, com a finalidade de verificar a existência de discriminação entre homens e mulheres e entre brancos e não brancos. Outrossim, os autores verificaram se existem barreiras à entrada de mulheres e não brancos nas empresas públicas do setor financeiro. Para este segundo objetivo, utilizou-se dos procedimentos empregados por Heckman (1979), mensurando a discriminação decorrente de barreiras de acesso aos melhores empregos.

Então, a partir de amostra de 129.402 indivíduos, os autores verificaram que a diferença salarial entre homens e mulheres é de 35,4% a favor dos homens, atribuindo-se 56,4% dessa diferença à discriminação. Quando analisada a discriminação entre raças, constataram que os brancos recebem 30,6% a mais do que os não brancos, estando 67,5% relacionados ao efeito discriminatório.

Loureiro, Sachsida e Moreira (2011) investigaram a existência de discriminação no mercado de trabalho entre os advogados do setor privado brasileiro no período de 1992 a 1999. Em tal caso, utilizaram-se do pseudopainel e da decomposição de Oaxaca e Ransom (1994), para analisar dados associados a 389 advogados (212 homens e 177 mulheres).

Os autores verificaram a ocorrência de diferenças salariais no mercado de trabalho dos advogados do Brasil, de 18,6%, em 1992, e de 23,1%, em 1999, sendo essa diferença favorável aos homens. Quando se analisou a diferença salarial dividida por faixa etária, identificaram que a maior desigualdade encontra-se no grupo mais jovem; mas, à medida que a idade avança, a diferença diminui. Para a faixa etária 1 (24 a 32 anos), a diferença foi de 30%, e, na faixa etária 3 (42 a 50 anos), o diferencial médio caiu para 2,4%. Essa redução no diferencial, no decorrer dos anos, é um indicativo de problemas de assimetria informacional no mercado de trabalho, segundo apontam os autores baseados na discriminação estatística.

Loureiro, Sachsida e Moreira (2011) concluíram que os advogados do sexo masculino ganham, em média, 20,1% a mais que o grupo do sexo feminino e que, embora parte desse diferencial seja explicada com base nos atributos/características individuais, atribui-se a maior parte, aproximadamente 60%, ao efeito da discriminação. No entanto, os resultados apontam uma redução das diferenças salariais atribuídas à discriminação salarial por gênero ao longo do tempo.

Uhr et al. (2014) estudaram a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores brasileiros com o objetivo de verificar se existe discriminação salarial de gênero e raça no mercado de trabalho. Nesse caso, por meio dos testes estatísticos de Oaxaca-Blinder (1973), Heckman (1979) e Oaxaca-Ransom (1994), analisaram os dados do período

de 2002 a 2012 da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD) disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A amostra verificada na pesquisa compreendeu 1.709 observações.

Segundo os autores, a discriminação salarial ocorre quando indivíduos com a mesma produtividade recebem remunerações distintas em decorrência de gênero ou raça. Em seus resultados, constatou-se haver diferença salarial por gênero, representada entre 21 e 25%, atribuindo-se, desse total, 18,4% à discriminação com a diferença salarial entre as raças correspondente a aproximadamente 22%, sendo essa diferença destinada, em sua totalidade, à discriminação.

Sendo assim, é possível denotar dos trabalhos apresentados que, além de a existência de diferença salarial em todas as profissões estudadas ser um ponto comum entre eles, parte desse diferencial é atribuída ao efeito discriminatório. Outro aspecto em comum entre os trabalhos é o banco de dados, pois todos utilizaram os dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD).

Este trabalho se diferencia dos demais por estudar uma outra categoria profissional (Contador) de uma região importante do país, e por utilizar o banco de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a RAIS, o que possibilita uma investigação ampla, já que a RAIS é uma obrigação acessória imposta pelo governo a todas as empresas brasileiras.

Portanto, acredita-se que os dados da RAIS abrangem um número maior de trabalhadores, tendo em vista que as empresas devem informar todos os vínculos laborais ocorridos ou em curso durante o ano-calendário. Já no caso dos dados da PNAD, a pesquisa é realizada com base em amostras, podendo, neste caso, envolver um número menor de profissionais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo possui características de natureza descritiva com abordagem quantitativa. De acordo com Gil (2010), esse tipo de pesquisa tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre variáveis. Para Richardson (1999), os estudos de natureza quantitativa são, frequentemente, aplicados nos estudos descritivos, por procurarem descobrir e classificar relações entre variáveis.

3.1 Universo e Amostra

O universo de uma pesquisa é formado por um conjunto de elementos que possuem, pelo menos, uma característica comum (SILVA, 2010; MARCONI; LAKATOS, 2015). A amostra, segundo Marconi e Lakatos (2015), “é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população)”. O universo desta pesquisa foi constituído a partir dos microdados da RAIS disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego referente ao ano de 2014. Desta forma, filtraram-se os profissionais de contabilidade classificados pelo Código Brasileiro de Ocupação (CBO), cod. 2522-10 (Contador).

A Tabela 1 apresenta o universo e a amostra da pesquisa.

Tabela 1 – Composição da população da pesquisa

Unidade da Federação	Universo	Amostra
Alagoas	739	697
Bahia	3.928	3.763
Ceará	2.955	2.822
Maranhão	924	866
Paraíba	883	829
Pernambuco	3.730	3.646
Piauí	680	631
Rio Grande do Norte	1.108	1.045
Sergipe	580	556
Total de Contadores	15.527	14.855

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014).

A partir do universo da pesquisa, buscou-se identificar os contadores (cód. 2522-10) que se encontravam ativos nos empregos no mês de dezembro/2014. Esta ação se apresenta importante, visto que os empregadores são obrigados a informar na RAIS todos os empregados que tiveram vínculos durante o ano-calendário. Desse modo, foram excluídos 672 registros que não apresentavam vínculo ativo em 31/12/2014, restando 14.855 registros utilizados para o desenvolvimento deste estudo.

3.2 Base de Dados

A coleta de dados se deu por meio da utilização dos Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. O Governo Federal, por meio do Decreto n.º. 76.900, de 23/12/1975, instituiu a Relação Anual de Informações Sociais, considerada um importante instrumento de coleta de dados da gestão governamental do setor do trabalho. As empresas deverão relacionar na RAIS, entre outras informações, os vínculos laborais havidos ou em curso no ano-base, e não apenas os existentes em 31 de dezembro (BRASIL, 2016).

3.3 Variáveis da Pesquisa

A variável dependente utilizada neste estudo refere-se à remuneração do profissional de contabilidade representada pelo logaritmo natural do rendimento nominal em horas, dado o objetivo da presente pesquisa, que é analisar a existência de discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste brasileira.

Um conjunto de variáveis explicativas foi utilizado com a finalidade de atingir o objetivo da pesquisa, ou seja, analisar a discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da supracitada região. Nesse caso, utilizaram-se as seguintes variáveis:

- a. Nível de escolaridade.
- b. Tempo de emprego.
- c. Idade do trabalhador.
- d. Estado da federação em que o trabalhador esteja atuando.
- e. Tamanho do estabelecimento.
- f. Optante do Simples Nacional.
- g. Segmento da empresa.
- h. Localização do trabalho.

No que se refere à variável independente Tamanho do Estabelecimento, utilizou-se a classificação estabelecida pela parceria formada entre o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que divide os estabelecimentos em: Microempresa; Pequena empresa; Média empresa e Grande empresa. Entende-se por microempresa aquela que tenha até 19 pessoas; pequena empresa, a que possua de 20 a 99 pessoas; média empresa, a que conte com 100 a 499 pessoas; e grande empresa, a que apresente 500 ou mais pessoas.

A variável Optante do Simples Nacional trata do regime tributário da empresa à qual o trabalhador esteja vinculado. O Simples Nacional é um regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido previsto na Lei Complementar n.º. 123/2006 aplicável às Microempresas (ME) e às Empresas de Pequeno Porte (EPP). A sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário que auferirem receita bruta anual igual ou inferior a R\$3.600.000,00 são considerados ME e EPP (BRASIL, Lei Complementar 123, de 2006).

Portanto, considerando que o método de *Oaxaca-Blinder decomposition* segrega o resultado em duas partes, sendo: (i) a primeira em parte explicativa constituída por meio de um conjunto de 8 (oito) variáveis explicativas, e (ii) a segunda parte, apresentando a discriminação salarial entre os profissionais de contabilidade, pretende-se atingir o objetivo da pesquisa.

3.4 Métodos de Análise

Para analisar a discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste do Brasil, os dados foram analisados por meio do método de *Oaxaca-Blinder decomposition*. Segundo Souza e Câmara (2005), a abordagem de Oaxaca-Blinder (1973) tem a finalidade de apresentar quanto do diferencial salarial médio entre sexos e raças é explicado por diferença no estoque médio de capital humano e quanto é atribuído à discriminação.

Então, a discriminação salarial será medida com base na seguinte equação:

$$\ln(\Delta\bar{W}) = \ln\bar{W}_m - \ln\bar{W}_f \quad [1]$$

Em que \bar{W}_m e \bar{W}_f representam a média salarial em horas dos homens e das mulheres, respectivamente. No entanto, a fim de separar os fatores oriundos da discriminação, essa equação deve ser estruturada separadamente, da seguinte forma:

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

$$\ln(\bar{W}_f) = \alpha_f + \beta_f \bar{X}_f \quad [3]$$

Salienta-se que os termos \bar{X}_m e \bar{X}_f são as variáveis que representam os fatores determinantes do salário dos homens e das mulheres, e β_m e β_f são os vetores dos retornos estimados dos regressores de homens e mulheres.

Sendo assim, subtraindo as equações 2 e 3, tem-se:

$$\ln(\Delta\bar{W}) = \alpha_m + \beta_m\bar{X}_m - \alpha_f + \beta_f\bar{X}_f \quad [4]$$

Logo:

$$\ln(\Delta\bar{W}) = [(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f)\bar{X}_f] + [\beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f)] \quad [5]$$

Portanto, a equação [5] apresenta o total da diferença salarial entre homens e mulheres por meio do termo $\ln(\Delta\bar{W})$ e decompõe essa diferença em duas partes: (i) a discriminação salarial será medida por meio da equação $[(\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f)\bar{X}_f]$ e (ii) e a segunda parte da equação, $[\beta_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f)]$, corresponderá à diferença salarial elucidada pelas variáveis explicativas utilizadas no modelo.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

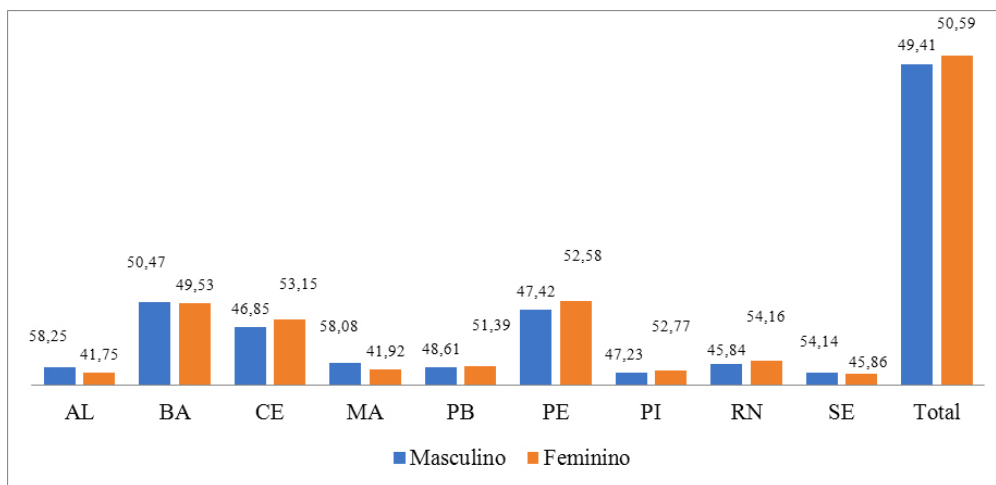
4.1 Caracterização do Perfil da Amostra

Este tópico apresenta os resultados obtidos durante os procedimentos de coleta de dados da pesquisa. Destaca-se que a amostra é formada por 95,67% da população de contadores da Região Nordeste do Brasil, conforme consta no Cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da RAIS.

Quanto ao perfil da amostra, o estado da Região Nordeste que apresentou o maior número de trabalhadores com vínculo ativo, em 31 de dezembro de 2014, foi a Bahia, seguido de Pernambuco, ambos respectivamente com 25,33% e 24,54% do total da amostra. Este resultado revela que aproximadamente metade dos profissionais de contabilidade do Nordeste está concentrada em apenas dois estados da região.

No que se refere ao gênero dos profissionais, a Figura 1 apresenta a distribuição dos trabalhadores estudados nesta pesquisa.

Figura 1 – Distribuição dos contadores por gênero (porcentagem)



Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS – (2014).

Percebe-se haver um equilíbrio na distribuição dos contadores da Região Nordeste quanto ao gênero, já que 50,59% e 49,41% pertencem respectivamente aos gêneros feminino e masculino. No entanto, nota-se que esse equilíbrio não se mantém quando é analisada separadamente a distribuição nos estados de Alagoas, Ceará, Maranhão, Rio Grande do Norte e Sergipe, com destaque para Alagoas e Maranhão que apresentaram o maior número de profissionais do gênero masculino, com aproximadamente 58,5% cada.

Em relação à idade dos contadores, observou-se variação entre 18 e 85 anos, dos quais 67,05% têm até 40 anos, com a maior concentração no intervalo entre 31 a 40 anos (37,45%). Desta forma, considerando que as idades médias dos contadores (homens e mulheres) são de, aproximadamente, 37 e 39 anos, respectivamente, pode-se inferir que a idade média na Região

Nordeste é compatível com a do restante do país, conforme pesquisa do perfil do profissional de contabilidade realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade, que afirmou ser de 39 anos a média da idade dos contadores brasileiros (CFC, 2013).

Quanto ao grau de escolaridade, a Tabela 2 apresenta a distribuição.

Tabela 2 – Distribuição dos contadores por Nível de Escolaridade (%)

	AL	BA	CE	MA	PB	PE	PI	RN	SE
Escolaridade									
Até o Nível Médio Completo	28,98	30,27	36,50	29,10	22,80	40,95	20,29	26,41	25,00
Curso Superior Completo	70,73	69,20	61,66	70,67	77,08	58,39	79,08	72,73	73,92
Mestrado	0,29	0,48	1,74	0,00	0,12	0,58	0,16	0,86	0,90
Doutorado	0,00	0,05	0,11	0,23	0,00	0,08	0,48	0,00	0,18
Total de Profissionais	739	3.928	2.955	924	883	3.730	680	1.108	580

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014).

Apurou-se que existem profissionais entre quatro níveis de escolaridade, desde o nível médio completo até os que possuem o título de doutorado. O aparecimento de profissionais no nível médio justifica-se pelo fato de a legislação permitir que o cargo de contador seja desempenhado por técnicos em contabilidade, trabalhadores de nível médio que obtiveram registro profissional até 1º de junho de 2015, conforme estabelece o parágrafo 2º do art. 12 do Decreto-Lei nº. 9.295/46, incluído pela Lei nº. 12.249/10. Em relação a estes profissionais, eles possuem apenas restrições no que tange à realização de Auditorias e Perícias Contábeis, atividades estas reservadas ao profissional de contabilidade que possui curso superior completo.

Nessa perspectiva, observou-se que a maioria dos contadores possui curso superior completo. Embora a amostra não compreenda os profissionais que atuam na academia (professores e pesquisadores), constatou-se haver profissionais com pós-graduação *stricto sensu*, que compreende cursos de Mestrado e Doutorado.

Nesse sentido, o Estado do Ceará destacou-se por apresentar o maior número de contadores com pós-graduação *stricto sensu* (1,85%), seguido pelo estado de Pernambuco (0,66%). Quando considerado o nível de Doutorado, descobriu-se que, na Região Nordeste, havia 14 empregados ativos em 31 de dezembro de 2014, sendo os estados de Ceará, Pernambuco e Piauí os que detinham o maior número de contadores com o título de doutor, com 3 profissionais cada. Os outros estados com profissionais doutores foram Bahia e Maranhão, com dois profissionais cada, e Sergipe, com apenas 1 (um) empregado ativo. Vale ressaltar que os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho não informam a área de formação desses profissionais. Portanto, sabe-se apenas que possuem doutorado.

Outro fato importante encontrado na pesquisa diz respeito à remuneração quanto ao grau de escolaridade. A Tabela 3 apresenta os resultados.

Tabela 3 – Composição da remuneração por nível de escolaridade (%)

Remuneração	Escolaridade			Total		Geral
	Até médio completo	Até Superior Completo	Pós-graduação <i>stricto sensu</i> (*)	M	F	
Até 2 salários mínimos	51,39	48,45	0,17	49,24	50,76	100,00
De 2,01 a 4 salários mínimos	43,84	55,83	0,33	43,91	56,09	100,00
De 4,01 a 6 salários mínimos	26,19	73,46	0,35	48,98	51,02	100,00
De 6,01 a 8 salários mínimos	17,55	81,41	1,04	51,60	48,40	100,00
Acima de 8,01 salários mínimos	8,64	88,64	2,72	60,00	40,00	100,00

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014)

Obs.: A coluna 'total' está dividida em M (representando os profissionais do gênero masculino) e F (representando os profissionais do gênero feminino).

Observou-se que 51,39% dos contadores que ganham até 2 (dois) salários mínimos possuem apenas o ensino médio completo e, à medida que a remuneração dos profissionais da área cresce, aumenta o nível de escolaridade, o que pode ser notado nas faixas de remuneração a partir de 2,01 salários mínimos, em que a maior parte dos profissionais possui o ensino superior completo. Esse achado aponta indícios de que as remunerações dos profissionais são determinadas pelo nível de escolaridade.

Quando analisada a faixa salarial por gênero, nota-se mudança na estrutura ao longo da distribuição, uma vez que a maioria dos profissionais que recebe até 6 salários mínimos é do gênero feminino. No entanto, as remunerações a partir de 6,01 salários mínimos passam a ter como maioria os trabalhadores do gênero masculino. A partir desses resultados, elaborou-se a Tabela 4, a fim de registrar o grau de escolaridade por gênero.

Tabela 4 – Composição da remuneração por nível de escolaridade e gênero (%)

Remuneração	Escolaridade						Total Geral	
	Até médio completo		Até Superior Completo		Pós-graduação stricto sensu (*)		M	F
	M	F	M	F	M	F		
Até 2 salários mínimos	8,35	8,12	7,60	7,92	0,01	0,04	15,97	16,07
De 2,01 a 4 salários mínimos	15,38	16,55	16,95	23,66	0,05	0,19	32,38	40,40
De 4,01 a 6 salários mínimos	5,41	4,75	13,72	14,74	0,08	0,05	19,21	19,55
De 6,01 a 8 salários mínimos	2,44	1,20	8,24	8,56	0,10	0,12	10,78	9,87
Acima de 8,01 salários mínimos	2,13	0,97	18,95	12,75	0,59	0,39	21,66	14,11
Total dos profissionais	33,71 (2.474)	31,59 (2.374)	65,46 (4.805)	67,62 (5.082)	0,83 (61)	0,79 (59)	100 (7.340)	100 (7.515)

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014).

Obs.: A coluna 'total' está dividida em M (representando os profissionais do gênero masculino) e F (representando os profissionais do gênero feminino).

Como se pode verificar, o nível de escolaridade das mulheres é mais elevado do que o dos homens, uma vez que 68,41% dos profissionais do gênero feminino possuem nível igual ou maior do que o ensino superior completo. Quanto aos homens, 66,29% dos entrevistados possuem esse mesmo nível de escolaridade. Apesar desse resultado, a maioria dos homens (51,65%) recebe remunerações acima de 4 salários mínimos, enquanto parte das mulheres (56,47%) recebe até 4 salários mínimos.

Na busca por fatores que justifiquem tal diferenciação salarial, realizou-se análise entre o porte da empresa e o nível de experiência dos trabalhadores. A Tabela 5 apresenta os resultados.

Tabela 5 – Relação entre porte da empresa x experiência dos trabalhadores (%)

Experiência	Porte das empresas								Total Geral	
	Microempresa		Pequena empresa		Média empresa		Grande empresa		M	F
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Até 10 anos	14,70	13,28	20,71	23,49	20,45	23,01	28,80	26,71	84,66	86,48
Acima de 10 anos	0,93	0,89	2,22	2,14	3,26	3,46	8,94	7,03	15,34	13,52
Total dos profissionais	15,62 (1147)	14,17 (1065)	22,93 (1683)	25,63 (1926)	23,71 (1740)	26,47 (1989)	37,74 (2770)	33,74 (2535)	100 (7340)	100 (7515)

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014).

Obs.: A coluna 'total' está dividida em M (representando os profissionais do gênero masculino) e F (representando os profissionais do gênero feminino).

Nota-se que, dos ativos em 31 de dezembro de 2014, embora haja profissionais do gênero feminino em maior número (7.515) em relação ao gênero masculino (7.340), o número de profissionais do gênero masculino que desenvolve suas atividades em grandes empresas é maior do que o número de profissionais do gênero feminino. Isso implica dizer que 37,74% (2.770) e 33,74% (2.535) são dos gêneros masculino e feminino, respectivamente. Importante destacar que, provavelmente, as grandes empresas tendem a remunerar melhor os profissionais em virtude do seu porte.

Posto isso, analisou-se a distribuição da remuneração dos profissionais de contabilidade nas grandes empresas de acordo com o nível de escolaridade e o tempo de experiência. A Tabela 6 apresenta os resultados.

Tabela 6 – Composição da remuneração das grandes empresas por nível de escolaridade e experiência (%)

Experiência	Até 10 anos				Acima de 10 anos				Total Geral	
	Escolaridade									
	Até médio completo		Igual ou maior Superior Completo		Até médio completo		Igual ou maior Superior Completo			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Até 2 salários mínimos	3,50	4,30	1,59	1,38	0,58	0,24	0,25	0,47	5,92	6,39
De 2,01 a 4 salários mínimos	10,76	14,56	10,11	14,48	2,09	1,93	1,34	2,09	24,30	33,06
De 4,01 a 6 salários mínimos	4,51	4,14	12,20	14,08	1,62	1,34	2,56	2,64	20,90	22,21
De 6,01 a 8 salários mínimos	1,84	0,71	9,21	11,64	0,87	0,39	1,70	2,01	13,61	14,75
Acima de 8,01 salários mínimos	2,09	0,51	20,51	13,37	0,94	0,59	11,73	9,11	35,27	23,59
Total dos profissionais	22,71 (629)	24,22 (614)	53,61 (1485)	54,95 (1393)	6,10 (169)	4,50 (114)	17,58 (487)	16,33 (414)	100 (2770)	100 (2535)

Fonte: Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2014)

Obs.: A coluna 'total' está dividida em M (representando os profissionais do gênero masculino) e F (representando os profissionais do gênero feminino).

Percebe-se que pouco mais de 71% dos profissionais de ambos os gêneros que trabalham em grandes empresas possuem escolaridade igual ou maior que o ensino superior completo. Ao se examinar a remuneração dos profissionais com até 10 anos de experiência, de uma forma geral, verifica-se que os contadores de gênero feminino possuem remunerações mais elevadas do que os do gênero masculino, independentemente do nível de escolaridade. No entanto, ao considerar os profissionais com mais de 10 anos de experiência, constata-se uma inversão nos resultados, pois os profissionais do gênero masculino recebem remunerações mais altas quando comparados aos do gênero feminino.

Outra informação importante é a análise da faixa de remuneração acima de 8,01 salários mínimos. Neste caso, constata-se que os profissionais do gênero masculino recebem remunerações mais elevadas do que os contadores do gênero feminino, independentemente do nível de escolaridade e do tempo de experiência.

É relevante frisar que a remuneração pode estar sendo influenciada por outros fatores não considerados neste estudo, a exemplo do setor econômico (serviço, comércio e indústria). Desse modo, pode-se afirmar que esses resultados são indicativos de uma possível discriminação salarial de gênero, e, desta forma, por meio da técnica de decomposição salarial *Oaxaca-Blinder*, buscou-se analisar a existência de diferenças salariais entre os grupos (masculino/feminino).

4.2 Análise da Discriminação Salarial de Gênero

Para analisar a existência de discriminação salarial de gênero entre os profissionais de contabilidade da Região Nordeste do Brasil, utilizou-se como medida de salário o (*log*) da remuneração por hora, que foi calculada dividindo o salário mensal do mês de dezembro de 2014 pela quantidade de horas contratual por mês. O resultado foi convertido em logaritmo natural.

Como características observáveis, utilizou-se um conjunto de 8 (oito) variáveis explicativas. No entanto, destaca-se a possibilidade de fatores não observáveis, como estado civil, número de filhos e outros, poderem afetar a diferença salarial. Todavia, essas outras variáveis não foram utilizadas por se tratar de informações que não constam no banco de dados da RAIS.

A Tabela 7 apresenta os resultados das equações mincerianas (2) e (3).

Tabela 7 – Resultado das equações mincerianas para dois grupos (Masculino e Feminino)

Variáveis	Gênero		Variáveis	Gênero	
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino
	Coeficiente			Coeficiente	
Constante	1,8727*	1,8288*	Região		
Escolaridade			UF-BA	0,1573*	0,1393*
Ens. Superior	0,4702*	0,4347*	UF-CE	-0,0509	0,0320
Mestrado	0,9335*	0,6921*	UF-MA	-0,0270	-0,0008
Doutorado	0,8200*	0,2838	UF-PB	-0,1104***	-0,1512*
Tempo de emprego	0,0213*	0,0238*	UF-PE	0,0799	0,0477
Idade	0,0092*	0,0085*	UF-PI	-0,1908*	-0,2050*
Op. Simples Nacional	-0,3385*	-0,2589*	UF-RN	-0,0262	-0,0517
Setor de atividade	-0,0161*	-0,0105*	UF-SE	0,0082	0,0112
Trabalha na capital	0,1776*	0,1397*	Tamanho do estabelecimento		
			Pequena	0,3138*	0,2276*
			Média	0,4283*	0,3368*
			Grande	0,5690*	0,4319*
R ²	0,4314	0,4044			
R ² ajustado	0,4299	0,4029			
F	292,26	267,88			
Prob > F	0,0000	0,0000			

Fonte: Dados da pesquisa.

Significativo a: *1%, ***10%

Como pode ser observado, o modelo apresenta um poder explicativo de pouco mais de 40% (R² ajustado: 0.4299 [M] e 0.4029 [F]), e o teste F retornou um valor inferior a 0,001. Esses resultados sugerem que as variáveis utilizadas no modelo são conjuntamente significativas para todas as equações no nível de significância de 1%. Isto posto, em síntese, as variáveis associadas a produtividades dos indivíduos são individualmente significativas, com exceção de algumas, conforme ilustrado.

É possível extrair dos resultados apresentados na Tabela 7 que o grau de escolaridade é fator determinante, interferindo positivamente na remuneração. Desta forma, caso o profissional possua o título de mestrado, ocorrerá uma variação no *log* de remuneração de 0.9335 no caso masculino, e 0.6921 para o feminino, em comparação ao profissional que possui apenas o ensino médio completo, mantidas as demais condições constantes.

Apresentadas essas considerações, a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973) será analisada, conforme resultados apresentados na Tabela 8.

Os resultados da metodologia de Oaxaca-Blinder (1973) são divididos em duas partes: a primeira apresenta a diferença salarial entre dois grupos, e a segunda demonstra a decomposição dessa diferença salarial, destacando uma parte, explicada pelas variáveis utilizadas no modelo, e outra parte, atribuída ao efeito da discriminação.

Nesse contexto, analisando a remuneração no mercado de trabalho dos profissionais de contabilidade da Região Nordeste brasileira, criaram-se dois grupos: o Feminino e o Masculino, a fim de verificar se existe discriminação de gênero nessa categoria. Como resultado, constatou-se que os profissionais do gênero masculino são mais bem remunerados quando comparados com o gênero feminino. Nota-se que a média no coeficiente do logaritmo natural do grupo masculino corresponde a 2,9545 e do grupo feminino é de 2,8096, o que resulta em uma diferença salarial de 0,1449. Assim, o grupo masculino recebe aproximadamente 14,49% a mais do que o grupo feminino, ressaltando que essa diferença é significativa ao nível de 1% de confiança.

Tabela 8 – Resultado da Oaxaca-Blinder decomposition – Robust

	Coefficiente	Erro-padrão	Z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Diferencial						
Grupo: Feminino	2,8096	0,0079	355,24	0,000	2,7941	2,8251
Grupo: Masculino	2,9545	0,0092	319,55	0,000	2,9364	2,9726
Diferença salarial	-0,1449	0,0122	-11,91	0,000	-0,1687	-0,1210
Decomposição						
Características observáveis ¹	-0,0216	0,0080	-2,72	0,007	-0,0372	-0,0061
Efeito da discriminação	-0,1232	0,0093	-13,21	0,000	-0,1415	-0,1050
População	14.855	14.855	14.855	14.855	14.855	14.855

Fonte: Dados da pesquisa

1 As características observáveis utilizaram-se das seguintes variáveis explicativas: Escolaridade: Ensino médio, Ensino superior, Mestrado e Doutorado; Tempo de empresa; Idade; Tamanho do estabelecimento: Microempresa, Pequena empresa, Média empresa, Grande empresa; Optante pelo Simples Nacional; Trabalhar na capital. A descrição das variáveis Região, que representa os estados do Nordeste, e Segmento da empresa foi suprimida por questão de espaço, mas as variáveis são utilizadas no modelo.

Quanto à segunda parte do resultado, que consiste na decomposição da diferença salarial, verifica-se que o coeficiente das características observáveis é de 0,0216. Esse resultado indica que, se houvesse um ajuste nas características/dotações das mulheres às dos homens, obter-se-ia mais à medida que se acrescentasse na remuneração das mulheres. Compreende-se então que da diferença de 0,1449 entre a média dos salários, explica-se 0,0216 pelas variáveis utilizadas no modelo de modo que ainda permanece uma diferença não explicada de 0,1232, o que corresponde à diferença salarial atribuída à discriminação, conforme preceitos de Oaxaca-Blinder (1973).

Segundo a metodologia de Oaxaca-Blinder (1973), há, portanto, uma diferença salarial no mercado de trabalho dos profissionais de contabilidade da Região Nordeste de aproximadamente 14,49%, sendo que dessa diferença por volta de 15% (coeficiente das características observáveis 0,0216) são explicados pelos atributos utilizados no modelo, e 85% (coeficiente do efeito discriminação 0,1232) representam a existência de discriminação entre gênero.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a discriminação salarial de gênero no mercado dos contadores da Região Nordeste Brasileira. Para tanto, elucidou-se o seguinte problema: Existe discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste Brasileira?

Por meio da metodologia *Oaxaca-Blinder decomposition*, solucionou-se a referida questão, efetuando uma análise nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do ano de 2014.

No modelo estatístico, este trabalho utilizou-se de um conjunto de 8 (oito) variáveis explicativas (Escolaridade, Tempo de Emprego, Idade, Estado, Tamanho do Estabelecimento, Regime Tributário Simples Nacional, Segmento da Empresa e Trabalhar na Capital, as quais asseguraram um poder explicativo ao modelo de pouco mais de 40%, e constatou-se serem fatores que influenciam diretamente na remuneração dos contadores da Região Nordeste Brasileira.

No que se refere à Teoria da Discriminação Salarial, a qual indica que indivíduos com características de capital humano e capacidade produtiva idêntica são pagos de forma diferente em virtude de diversas discriminações, verificou-se haver diferença salarial de gênero em torno de 14,49%. Dessa diferença, 15% representam a parte explicada pelo modelo por intermédio das variáveis utilizadas, ou seja, são as características observáveis, com 85% sendo atribuídos ao efeito da discriminação. Portanto, os resultados corroboraram os preceitos da teoria, confirmando que há discriminação no mercado de trabalho.

Comparando esses números com os resultados de outros trabalhos (SOUZA; CÂMARA, 2005; LOUREIRO; SACHSIDA; MOREIRA, 2011; UHR et al. 2014), observa-se uma semelhança. Em todos os trabalhos, identificaram-se diferenças salariais a favor do profissional do sexo masculino, indicando que as mulheres ganham remunerações menores quando comparadas às dos homens. Nos mercados financeiros, de advocacia, da administração e da contabilidade, a diferença corresponde a respectivamente 35,4%, 20%, 25% e 14%, destacando-se que a maior diferença encontra-se no mercado financeiro, e a menor, entre os contadores da Região Nordeste. No entanto, apesar de se verificar um percentual baixo no diferencial salarial entre os contadores, quando comparados com as demais profissões, nota-se alto grau de discriminação representado por 85% da diferença salarial.

Importante ressaltar que essas comparações de diferenças salariais entre as profissões é, meramente, exemplificativa

por ser necessária a realização de estudos que se utilizem de uma mesma base de dados e de um mesmo conjunto de variáveis explicativas, ou seja, características observáveis. Dessa forma, é possível chegar a resultados possíveis de serem comparáveis.

Por fim, os resultados desse trabalho limitam-se à amostra utilizada, que foi a Região Nordeste do Brasil, não podendo ser generalizados a todo o país, por representarem apenas parte da realidade da remuneração dos profissionais de contabilidade. Outra limitação desse estudo é quanto ao modelo de decomposição salarial utilizado, o de Oaxaca-Blinder (1973), pois, conforme observado por Heckman (1979), esse modelo somente captura a discriminação dentro do mercado de trabalho, ou seja, ele não observa a discriminação com relação ao acesso ao mercado de trabalho. Sendo assim, é necessário utilizar outro modelo, a fim de controlar possível viés de seleção amostral. Destaca-se, ainda, que este estudo não abrangeu os profissionais que atuam na academia (professores e pesquisadores).

Como sugestão de pesquisas futuras, recomendam-se estudos em outras regiões do país, a fim de comparar com os resultados desta pesquisa, bem como a realização de estudos com profissionais de outras áreas, para que possam consolidar, ainda mais, os preceitos da Teoria da Discriminação Salarial.

REFERÊNCIAS

- AHMED, S.; MAITRA, P. Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh. *Oxford Development Studies*, v. 38, n. 1, pp. 83-112, 2010.
- AKERLOF, G. The economies of caste and the rat race and other woeful tales. *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 599-617, 1976.
- AKTER, S. Occupational segregation, wage discrimination, and impact on poverty in rural Bangladesh. *Journal of Development Areas*, v. 39, n. 1, pp. 15-39, 2005.
- ARROW, K. *The theory of discrimination*. New Jersey: Industrial Relations Section, 1971.
- BECKER, G. S. *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.
- BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, n. 8, pp. 436-455, 1973.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *CBO – Classificação Brasileira de Ocupações*, 2016. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf?jsessionid=MGS1MsWKK9GrxbxD5Vtw4FaZ.slave27:mte-cbo>>. Acesso em: 4 Abr. 2016.
- BRASIL. *Decreto nº. 76.900, de 23 de dezembro de 1975*. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm>. Acesso em: 16 fev. 2016.
- BRASIL. *Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006*. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 23 fev. 2016.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). *Pesquisa perfil do profissional da contabilidade 2012/13*. Brasília: CFC, 2013.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.
- HECKMAN, J. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, v. 47, n. 1, pp. 153-161, 1979.
- HOSSAIN, M.; TISDELL, C. Closing the gender gap in Bangladesh: Inequality in education, employment and earnings? *International Journal of Social Economics*, v. 32, n. 5, pp. 439-453, 2005.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico e Contagem da População 2010*. 2010. Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1378&z=cd&o=7&i=P>>. Acesso em: 6 maio 2015.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2010: trabalho e rendimento*, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 22 ago. 2015.
- KAPSOS, S. The gender wage gap in Bangladesh. *ILO Asia-Pacific Working Paper Series*. 2008.
- LOUREIRO, P. R.; SACHSIDA, A.; MOREIRA, T. B. S. Is There Discrimination Among Brazilian Lawyers? A Random-Effects Approach. *Análise Econômica*, v. 29, n. 56, pp. 293-307, 2011.
- LOUREIRO, R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, pp. 125-157, 2003.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINS, S.; MONTE, A. D. Fatores determinantes da variação salarial dos mestres em contabilidade. *Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 49, pp. 13-22, 2010.
- NAUE, J.; STÜRMER, L.; BRITO, F. D. Egressos em Ciências Contábeis: análise do desenvolvimento profissional sob o enfoque de teoria do capital humano. *Revista Universo Contábil, Blumenau*, v. 6, n. 4, pp. 35-49, 2010.

- OAXACA, R. L. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, n. 14, pp. 693-709, 1973.
- PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, v. 62, n. 4, pp. 659-661, 1972.
- RICHARDSON, J. *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). *Anuário do trabalho na micro e pequena empresa*. DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]: 6. ed. Brasília, DF, 2013.
- SILVA, A. C. R. D. *Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- SOUZA, M. D. O.; CÂMARA, O. R. A. Discriminação e viés de seletividade: uma análise da indústria financeira brasileira. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, v. 5, n. 1, pp. 7-16, 2005.
- SPENCE, M. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, v. 87, n. 3, pp. 355-374, 1973.
- UHR, D. D. A. P.; FRIQ, G. S.; ZIBETTI, A.; UHR, J. G. Z. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, v. 13, n. 2, pp. 194-213, 2014.