

# Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise na área de Ciências Sociais Aplicadas<sup>1</sup>

DOI: 10.4025/enfoque.v37i3.35892

## Darclê Costa Silva Hausmann

Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau (PPGCC/FURB)  
E-mail: darcle@furb.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6647-4722>

## Mara Vogt

Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau (PPGCC/FURB)  
E-mail: maravogtcco@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3951-4637>

## Nelson Hein

Mestre e Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Pós-Doutorado pelo IMPA - Associação Instituto Nacional de Matemática Pura e Aplicada e, pela Anderson School of Management da Universidade do Novo México (EUA). Professor do Departamento de Matemática da Universidade Regional de Blumenau. Professor permanente no Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) da Universidade Regional de Blumenau - FURB.

E-mail: hein@furb.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8350-9480>

## Marcia Zanievicz da Silva

Doutora em Ciências Contábeis e Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau (PPGCC/FURB)  
Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: marciaza@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1229-7705>

Recebido em: 12.03.2017

Aceito em: 21.08.2017

2ª versão aceita em: 06.10.2017

## RESUMO

Este estudo objetivou analisar os aspectos que evidenciam a desigualdade de gênero na atuação de profissionais ligados à área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro. Realizou-se uma pesquisa descritiva, documental e quantitativa do período de 2013 a 2015. A população compreendeu os profissionais graduados, contratados no referido período, da área de Ciências Sociais Aplicadas (Administrador, Contador e Economista) de todo o Brasil, perfazendo um total de 143.468 observações e a amostra de 134.532 observações. Os dados foram coletados no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e dizem respeito a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), na qual incluem-se diversas informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Os resultados foram obtidos a partir do Teste t de médias e verificou-se que a média da idade de homens e mulheres apresentou-se bem próxima em todos os anos e profissões. No que tange a variável remuneração, o Administrador possui menor desigualdade de gênero em todos os anos analisados, o Economista apresentou maior desigualdade em 2013 e o Contador em 2014 e 2015. O estudo apontou também que, se comparado 2013 com 2015, todas as áreas mantiveram um decréscimo na desigualdade de gênero, porém para os profissionais da Economia, esse resultado foi mais significativo. Diante dos resultados, conclui-se que em relação ao problema de pesquisa e o objetivo, nos três anos analisados ainda há desigualdade de gênero em relação a profissão do Administrador, Contador e Economista, no entanto, com indícios de redução anual, fato considerado positivo.

**Palavras-Chave:** Desigualdades de gênero; Administrador; Contador; Economista.

<sup>1</sup> Artigo aprovado e apresentado no Congresso de Administração, Sociedade e Inovação – CASI, Universidade Federal de Juiz de Fora-Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - 2016

## ***Gender inequalities in the Brazilian labor market: an analysis in the area of applied social sciences***

### **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the aspects that evidence the gender inequality in the performance of professionals related to the area of Applied Social Sciences in the Brazilian labor market. A descriptive, documentary and quantitative research was carried out covering the period from 2013 to 2015. The population comprised graduates from the Applied Social Sciences area (Administrator, Accountant and Economist) of the whole of Brazil, Of 143,468 observations and a sample of 142,531 observations. The data were collected on the website of the Ministry of Labor and Employment (MTE) and relate to the Annual Information of Social Information (RAIS), which includes various information from the General Register of Employed and Unemployed (CAGED). The results were obtained from the t Test of means and it was verified that the average age of men and women was very close in all years and professions. Regarding the variable remuneration, the Administrator has lower gender inequality in all the analyzed years, the Economist showed greater inequality in 2013 and the Accountant in 2014 and 2015. The study also pointed out that, when compared with 2013, all areas Maintained a decrease in gender inequality, but for professionals in the economy, this result was more significant. Given the results, it is concluded that in relation to the research problem and the objective, in the three years analyzed there is still gender inequality in relation to the profession of the Administrator, Accountant and Economist, however, with indications of annual reduction, a fact considered positive.

**Keywords:** Gender inequalities; Administrator; Counter; Economist.

### **1 INTRODUÇÃO**

Desde o final do século XX tem-se um novo contexto internacional marcado por inovações tecnológicas, globalização, reestruturação econômica. Um século também marcado pela busca de igualdade de gênero. Naturalmente, houveram diversas mudanças significativas no mundo dos negócios e, nesse contexto, se inclui a participação das mulheres (YANNOULAS, 2002).

De acordo com a Teoria Econômica, a discriminação pode ser definida como o tratamento desigual de indivíduos que estão envolvidos em uma certa relação de trabalho, baseada em critérios alheios com a atividade que estão envolvidos. Sendo assim, há discriminação salarial no mercado de trabalho a partir do momento que indivíduos com a mesma produtividade, recebem remuneração diferente ou, tratamentos diferenciados devido ao gênero ou raça para realizarem tarefas idênticas (UHR et al., 2014).

A desigualdade de gênero, no mundo, está presente em várias esferas sociais e, vai desde a família,

educação, saúde, trabalho, entre outros. Os homens, desde os primórdios estavam responsáveis pelo sustento da família, como representação de força e segurança, por isso assumem papéis e responsabilidades no domínio público. Já as mulheres assumiam aos papéis de domínio privado, cuidado com os filhos e tarefas domésticas, atividades que envolvem a parte relacional e emocional (MONTEIRO, AGOSTINHO e DANIEL, 2015; SALVAGNI e CANABARRO, 2015).

Vale salientar que o debate em relação a desigualdade de gênero no trabalho está presente em praticamente todos os países do mundo. As disparidades de renda entre o homem e a mulher ainda despertam o interesse de pesquisadores e é necessário que haja um esforço de investigação e interpretação na literatura econômica, bem como, sociológica (SANTOS, 2008). Em relação a este contexto, recentemente a segunda maior e mais importante cidade dos Países Baixos, conhecida como Roterdão ou Roterdã inovou, apresentando um planejamento modernista, explicitando inter-

venções espaciais concretas da política pública, apontando a necessidade de produzir uma cidade mais feminina, visando sair de um espaço de produção tão masculino e dando maior atenção a questões como gênero, classe e raça, objetivando um futuro pós-industrial (VAN DEN BERG e CHEVALIER, 2017).

Na área de Ciências Sociais Aplicadas, de acordo com Bruschini e Lombardi (2011), a presença das mulheres já ultrapassa a quantidade de homens, tendo em vista que as mulheres estão ingressando de maneira significativa na área, desde a década de 80. Grande parte das mulheres assume cargos de apoio administrativo, as demais, níveis intermediários de chefia na administração, contabilidade, finanças, dentre outras áreas (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2011).

Empresas que possuem uma sistemática de contratações e remuneração que advém da antiguidade ou do próprio sistema interno de promoção e, são susceptíveis de apresentarem lacunas salariais por gênero, empregando assim, menos administradoras, gestoras do gênero feminino (KAWAGUCHI, 2015). As mulheres ainda são muito menos propensas a ocupar os melhores cargos nas organizações (ZENG, 2010).

A Contabilidade tem sido tradicionalmente descrita como uma profissão de gênero. Contudo, recentemente algumas empresas buscam promover uma maior igualdade de gênero e lutam para reter mulheres, especialmente as que possuem ensino superior (KORNBERGER, CARTER e ROSS-SMITH, 2010).

O presente estudo busca contribuir com as discussões acerca da temática de desigualdade de gênero, para tal focaliza três áreas distintas que atuam em similar contexto organizacional e estão ligadas à mesma área de conhecimento. Trata-se das profissões de administrador, contador e economista que compõem a área de Ciências Sociais Aplicadas. Nesse contexto, diversos estudos nacionais e internacionais foram realizados com o intuito de analisar as desigualdades de gênero. Os estudos nacionais de Mota e Souza (2013),

Uhr et al. (2014), Nascimento e Alves (2014) e recentemente por Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015), Souza, Voese e Abbas (2015), Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) e Silva, Dal Magro e Silva (2016), são da área da Contabilidade. Os estudos internacionais sobre a temática foram os de Hull e Umansky (1997), Barker e Monks (1998), Abidin et al. (2009) e Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010) na área de Contabilidade. Na área da Administração, localizaram-se os estudos de Uhr et al. (2014) nacional e Cohen e Huffman (2007), Cohen Huffman, Knauer (2009), Zeng (2010), Kawaguchi (2015), Mihalová, Pružinský e Gontkovič (2015) e Fitzsimmons e Callan (2016) no contexto internacional. Já na Economia tem-se os estudos de O'Keefe e Wang (2013), Takahashi e Takahashi (2015) e Krawczyk e Smyk (2016).

Salienta-se que não se identificou evidências de estudos que analisaram as desigualdades de gênero em relação as três áreas que compõem as Ciências Sociais Aplicadas, em um só estudo. Conforme Dreher, Gehring e Klasen (2015) é importante essa investigação, pois a desigualdade é um dos principais indicadores de bem-estar e pode afetar muitos países em desenvolvimento. Além disso, Souza, Voese e Abbas (2015) ressaltam que a análise da desigualdade de gênero no Brasil ainda é escassa e, deve incentivar atitudes proativas das empresas, visando a elaboração de formas de trabalho flexíveis para as mulheres. Diante disso, percebe-se que há uma lacuna de pesquisa e que o tema merece investigação, devido a sua relevância e impacto a nível mundial.

Frente ao exposto, o estudo tem como propósito responder a seguinte questão: quais aspectos evidenciam a desigualdade de gênero na área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro? Com o intuito de responder a esta questão, tem-se como objetivo analisar os aspectos que evidenciam a desigualdade de gênero na atuação de profissionais ligados à área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro.

Este estudo justifica-se, tendo em vista que ainda são escassas as pesquisas empíricas sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho

brasileiro, em uma classe específica (UHR et al., 2014). Para Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), mesmo que no país o mercado de trabalho já possui evidências da desigualdade de gênero e que está reduzindo ao longo dos últimos anos, a discriminação continua sendo notável na realidade social do Brasil. Para tanto, se faz necessária novas investigações para ampliar o entendimento e obter uma melhor visão em relação às desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015).

Além disso, Teixeira (2010) justifica a importância de analisar essa temática no contexto nacional, pois as discussões e questionamentos acerca dos temas igualdade e desigualdade envolvem diversos aspectos e constantemente revelam novas dimensões, bem como, possibilidades para novos estudos. De forma específica, a desigualdade de gênero tem sido objeto de discussões na esfera política e acadêmica desde o último século e permeia até os dias de hoje.

O estudo pode ser justificado ainda por Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), tendo em vista que o problema da desigualdade de gênero não é apenas a questão da equidade social ou contribuição às tendências científicas modernas, mas, um dos principais problemas econômicos. As desproporções de gênero na esfera organizacional são um problema presente em todos os países a âmbito mundial e merecem ser investigadas para sua possível resolução ao longo dos anos.

O estudo merece investigação, tendo em vista que ainda existem diferenças salariais entre homens e mulheres. Mesmo que no ano de 2014, a mão de obra feminina tenha ultrapassado, pela primeira vez, o patamar de 70% dos rendimentos masculinos. Contudo, os homens continuam recebendo mais que as mulheres (BRASIL, 2016), sendo assim, estratificar a análise em áreas específicas contribui para ampliar o entendimento e promover ações para reverter tal situação.

Além disso, as mudanças substanciais para a resolução das questões referentes à desigualdade de gênero só serão minimizadas a partir do momento

em que o Governo, organizações e comunidade agirem juntas. Para tanto, é preciso compreender, reconhecer e mudar as forças consideradas complexas e interligadas, que dificultam e/ou, impedem as mulheres de conduzir as grandes corporações (FITZSIMMONS e CALLAN, 2016).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No referencial teórico abordou-se inicialmente a desigualdade de gênero e após, evidenciou-se os estudos anteriores nacionais e internacionais que analisaram a desigualdade de gênero nas áreas de Administração, Ciências Contábeis e Economia com o intuito de embasar o estudo.

### 2.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO

Hoffmann e Leone (2009) destacam que a participação das mulheres nas atividades econômicas intensificou-se na década de 1970, com vistas a expansão da economia e um acelerado processo de industrialização, bem como, a urbanização. No entanto, segundo os autores, predominavam trabalhadoras jovens, solteiras e com baixa escolaridade. Contudo, 30 anos mais tarde.

Para Matthews e Nee (2000) e Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), devido a sociedade capitalista moderna na qual as mulheres estão inseridas, estas ocupam vagas de emprego limitadas e com remuneração inferior à dos homens. Yannoulas (2002) salienta que essa discriminação ocorre desde o recrutamento, na qual mulheres normalmente devem passar por processos seletivos, diferente dos homens, que entram na empresa sem nenhum processo específico e, na maioria dos casos, permanecem ao longo de toda a vida no mesmo emprego.

Embora as últimas décadas tenham sido marcadas por um crescimento constante na escolaridade e na participação feminina no Brasil, bem como, em toda a América Latina, ainda há sérios problemas no que tange a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho em condições de igualdade em relação aos homens (ABRAMO, 2007). É recorrente e persuasiva a visão da mulher como

força de trabalho secundária para a sociedade em geral, empresas, sindicatos, entidades governamentais e até mesmo, na mente das mulheres. A desvalorização da mulher como trabalhadora continua sendo forte, mesmo diante das mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007).

Segundo Cambota e Pontes (2007), no contexto brasileiro, uma das características marcantes do mercado de trabalho é a diferença salarial entre gêneros e raças, que apresenta discriminação salarial pura ou segregação ocupacional. A primeira se refere a indivíduos que são igualmente produtivos e recebem rendimentos distintos. A segunda está voltada aos trabalhadores igualmente produtivos, porém, que não tem chances de ocupar cargos de maior remuneração.

Por mais que ainda há muitas mulheres ocupando cargos com menor remuneração, Santos (2008) e Cramer et al. (2012) destacam que, no segmento informal e mais desprotegido, também houve o aumento da participação das mulheres em cargos que remuneram mais, cargos de comando, profissões de prestígio e até mesmo, acabam tomando a frente dos negócios como proprietárias no comércio e em serviços.

Percebe-se que nos últimos anos há uma disputa acirrada no mercado de trabalho entre homens e mulheres, estes que buscam igualar as oportunidades por cargos e posições hierárquicas, com o intuito de se destacarem e serem reconhecidas na profissão. Nesse processo de construir uma nova identidade e buscar reconhecimento e igualdade, as mulheres buscam quebrar os estereótipos sociais e culturais que foram construídos ao longo dos anos e que permanecem até hoje (CRAMER et al., 2012; SALVAGNI e CANABARRO, 2015).

Nas três áreas analisadas, pertencentes as Ciências Sociais Aplicadas (Administração, Ciências Contábeis e Economia), ainda é notável a desigualdade de gênero. Em relação ao curso de Administração, o espaço das mulheres no ambiente corporativo é limitado e retraído no Brasil. Mesmo ocupando 60% das vagas nas universidades, as

mesmas ocupam apenas 11% das vagas em conselhos administrativos nas maiores empresas do país, sendo estas nos cargos iniciais, como aprendizes e estagiárias. Diante disso, algumas empresas como a Coca-Cola e Walmart já adotam metas globais de incentivo à mulher no Brasil. Ainda, os homens têm vinte vezes mais chances de chegar a um cargo de presidência, em comparação as mulheres (EXAME, 2013).

Na Contabilidade, a participação das mulheres também tem se acentuado nos últimos anos. A perspectiva é de que em breve, as mulheres dominem a área, até porque, atualmente 69% vagas nas faculdades que oferecem o curso de Ciências Contábeis, são assumidas por mulheres (CFC, 2016). Nesse mesmo sentido, Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) afirmam que as desigualdades na área contábil também levam a assimetrias na distribuição da renda, prestígio social e poder. Entretanto as mudanças já estão ocorrendo, mesmo que de forma lenta. Na área da Economia esse cenário também está mudando e as mulheres estão se destacando (EXAME, 2014).

É nítido na sociedade americana que as mulheres são minoria e estão sub-representadas entre os gerentes, principalmente quando se trata de executivos de alto nível (ZENG, 2010). Conforme Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), preconceitos e ideias convencionais sobre as características e papéis sociais de homens e mulheres são denominados por como estereótipos de gênero. Contudo, é engano considerarmos os mesmos como um dado biologicamente institucionalizado. A força dos estereótipos é muitas vezes relacionada a associações negativas, principalmente quando se trata de mulheres, estas que são consideradas indivíduos incapazes de tomar decisões rápidas, que não tem pensamento lógico, são dóceis e sensíveis. Por outro lado, os homens são vistos como indivíduos que apresentam um pensamento lógico e racional, independentes e possuem maior status social.

Diante desse cenário e mesmo havendo mudanças e evoluções no cotidiano de homens e mulheres, o desequilíbrio entre homens e mulheres é duradou-

ro. Isso pode ser comprovado, por exemplo, pela desigualdade no salário e má representação das mulheres nos maiores cargos hierárquicos. Sendo assim, devido ao fato das mulheres acabarem sendo subestimadas, muitas vezes não conseguem fazer esforços extras para alcançar o objetivo almejado. Uma das barreiras mais óbvias no caso das mulheres é a família (MIHALČOVÁ, PRUŽINSKÝA e GONTKOVIČOVÁ, 2015).

## 2.2 ESTUDOS ANTERIORES

Diversos pesquisadores têm dedicado atenção às questões de gênero. Tais estudos associam um conjunto variável de fatores como desigualdade. Na área da Administração, Cohen e Huffman (2007) verificaram em seu estudo a desigualdade de gênero e, sugerem que havendo maior representação das mulheres na gestão, há também, restrição de diferença salarial entre os gêneros. A partir dos resultados verificaram que a promoção de mulheres em cargos administrativos pode beneficiar todas as mulheres que ocupam outros cargos. Por mais que ainda haja desigualdade salarial entre os gêneros, os efeitos de mulheres gerentes com status elevado são muito mais positivos.

Para Cohen Huffman, Knauer (2009), a entrada das mulheres nas ocupações administrativas, como gestoras diminuiu de forma acentuada na década de 1990. Contudo, verificaram que uma maior segregação coincidiu com a diminuição da lacuna relativa a remuneração entre os gêneros, mas continua existindo uma desigualdade relacionada aos ganhos substanciais de gestores que trabalham em cargos de dominação feminina.

Zeng (2010) buscou analisar as transições em níveis de autoridade para homens e mulheres de três grandes grupos raciais: brancos, asiáticos americanos. Os resultados indicam que visivelmente que há um “teto de vidro”, que demonstra que as mulheres encontram um obstáculo inquebrável na busca por posições de topo, mesmo depois de já terem passado pela gestão de nível médio.

Uhr et al. (2014) verificaram se existe discriminação salarial de gênero e raça no mercado de trabalho

brasileiros. Utilizaram para o estudo, métodos estatísticos e dados da Pesquisa Nacional de Amostragem de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o período de 2002 a 2012. Os resultados evidenciaram ocorrência de discriminação salarial entre os gêneros no mercado de trabalho dos administradores.

Os resultados do estudo de Kawaguchi (2015) indicaram que as empresas que apresentam um sistema antigo de contratação, ou até mesmo um sistema interno de promoção, são susceptíveis de ter grandes disparidades salariais por gênero, acabam empregando menos trabalhadoras do gênero feminino em tempo integral e têm menos mulheres na gestão.

A partir da pesquisa de Mihalčová, Pružinskýa e Gontkovičová (2015), os autores aduzem que a desigualdade de gênero continua a ser um fator que afeta o status de homens e mulheres na sociedade, mesmo já havendo progressos significativos, devido a algumas medidas introduzidas nos últimos anos. O que ainda está no cerne das organizações é o fato de olharmos para os homens com um olhar de que são líderes, ambiciosos, racionais e de pensamento lógico. Já as mulheres são vistas como cuidadoras do lar, da família, o que de certa forma, compromete as oportunidades para obter sucesso no recrutamento nos cargos gerenciais. Ficou comprovado a partir dos resultados do estudo que o efeito dos estereótipos de gênero, resultam em baixa representação de mulheres nos níveis sêniores de gerência.

Em relação as mulheres na administração, Fitzsimmons e Callan (2016) recentemente desenvolveram um estudo, no qual verificaram que mulheres ainda não estão progredindo para cargos executivos, de CEOs ou como conselheiras. Contudo, o cotidiano das mulheres limita a capacidade destas de acederem, progredindo para cargos executivos em empresas. Há um estereótipo criado pela sociedade de que “as meninas não são boas” nos cursos relacionados à ciência, tecnologia, engenharia e matemática, influenciando muitas jovens de se afastarem já no ensino médio, destes cursos.

Na Economia, O’Keefe e Wang (2013) estudaram a conexão entre a produtividade e a compensação (salário) de economistas acadêmicos da Universidade da Califórnia e identificaram que cada publicação em revista top 10 tem um efeito positivo e significativo no salário anual de 1,5% ou U\$ 2,05. As mulheres representam 18% da universidade e seus salários brutos são cerca de 9% menores se comparados aos de seus colegas do sexo masculino.

Takahashi e Takahashi (2015) analisaram as diferenças de duração nas promoções de gênero nos departamentos de economistas acadêmicos japoneses, e identificaram que o período de tempo da nomeação inicial à promoção para o professor associado é maior no caso das mulheres, se comparado aos homens, em função principalmente do menor grau acadêmico. As diferenças de gênero nas promoções de professor associado para professor titular são mais complexas, visto que, as mulheres sem filhos são promovidas mais rapidamente se comparadas aos homens sem filhos. No entanto, casamento e filhos são pontos negativos para as mulheres, o que dificulta a promoção na carreira, se comparadas com os homens casados e com filhos.

Na academia nos tempos contemporâneos, Krawczyk e Smyk (2016) propuseram que especialistas em economia realizassem um experimento para avaliarem estudos científicos, com uma amostra de conteúdos de conhecimento da área, para avaliar um artigo escrito por pessoas do sexo feminino e masculino. Sendo assim, as autoras mulheres eram vistas como menos competentes do que os autores homens.

Já na Contabilidade, Hull e Umansky (1997) testaram hipóteses relacionadas aos gêneros como uma explicação para a segregação do trabalho na Contabilidade Pública. Os resultados indicaram que, por mais que exista discriminação com relação ao gênero feminino na Contabilidade Pública, existem casos em que os homens foram menos valorizados, sendo que as mulheres apresentaram estilos de liderança considerados “masculinos”, ou seja, parecidos com os estilos dos homens. Os re-

sultados podem ser interpretados de forma otimista, como uma tendência de aumento de participação das mulheres na Contabilidade Pública.

No estudo de Barker e Monks (1998), os autores compararam o progresso da carreira de homens e mulheres contabilistas da Irlanda e examinaram se as mulheres contadoras. Os resultados evidenciaram que as mulheres enfrentam obstáculos na progressão da carreira em Contabilidade e que essa é frequente no caso de mulheres que deixam de lado sua vida pessoal.

Objetivando identificar as possíveis razões para as mulheres contabilistas da Malásia, deixarem as organizações, o estudo de Abidin et al. (2009) utilizou-se de hipóteses e variáveis relacionadas a participação da mulher no âmbito profissional e familiar. O estudo apontou que as mulheres representavam 44,5% da população ativa do país, sendo tão qualificadas quanto os homens, ocupando diversos cargos de confiança e de gestão nas organizações. Os resultados revelaram que as mesmas entram nas organizações com uma faixa etária maior que a dos homens e trabalham em um nível, cargo inferior. O estudo tem implicações práticas para os empregadores, considerando as necessidades e problemas das mulheres contabilistas na força de trabalho.

Com o objetivo de fornecer informações sobre como as práticas das organizações constituem e são constituídas por realidades de gênero, Kornberger, Carter e Ross-Smith (2010) exploraram os efeitos de uma iniciativa de trabalho flexível desenvolvida por uma grande empresa de contabilidade, buscando criar um melhor local de trabalho profissional para mulheres. Verificaram que uma das práticas organizacionais adotadas foi o programa de flexibilidade, com vistas a melhorar a progressão e retenção de mulheres talentosas em níveis seniores. Diante disso, tais mulheres poderiam trabalhar em um “ambiente hostil”.

Mota e Souza (2013) descreveram a evolução da mulher enquanto profissional da área contábil e sua contribuição como agente de transformação da sociedade. Para alcançar os objetivos propostos tive-

ram como universo de pesquisa as mulheres com registro no Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC/MG). O estudo apontou que a mulher tem se destacado ao quebrar paradigmas, vencer preconceitos e superar seus limites, ocupando, assim, seu lugar na sociedade e fazendo a diferença no mercado de trabalho.

Outro estudo realizado em relação às diferenças de gênero na profissão contábil foi o de Nascimento e Alves (2014). Os autores investigam se as percepções entre homens e mulheres atuantes na profissão contábil são divergentes. O estudo foi realizado com 59 contadores públicos do Estado do Rio de Janeiro que ingressaram a partir de concurso nos últimos três anos. As variáveis analisadas foram: adequação da remuneração, satisfação com a chefia e motivação prioritária para escolha do concurso realizado. Os resultados apontaram que não foi possível perceber diferenças significativas entre os gêneros.

Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) realizaram uma pesquisa com o intuito de identificar e entender como os processos de feminilização (predominância numérica de mulheres) e feminização (associação de atividades como naturalmente femininas) na área contábil são influenciados pelos estereótipos de gênero. Os autores realizaram a pesquisa em um escritório de contabilidade, o qual apresentava um quadro bem feminino de funcionários (82,5%). A população do estudo compreendeu 33 mulheres e a amostra foi composta por 28 destas. Os resultados evidenciaram que as mulheres possuem uma preparação melhor para realizarem as atividades operacionais da área, visto que são mais detalhistas e flexíveis. Concluíram que mesmo com o crescente número de mulheres na profissão, a desigualdade de gênero ainda é mantida na Contabilidade.

Com o objetivo de verificar se as contadoras paranaenses estão rompendo o *glassceiling*, Souza, Voese e Abbas (2015) realizaram uma análise comparativa entre as mulheres contadoras “jovens” e “maduras”. As informações foram coletadas, com auxílio da plataforma *Google Docs*, a partir de um questionário que resultou em 63 respondentes for-

mas em duas Instituições de Ensino Superior (IES) do Estado do Paraná. Concluíram que, apesar do movimento em direção a uma maior igualdade de direitos na sociedade em termos de responsabilidades domésticas e familiares e a maior possibilidade de escolha das mulheres, seu progresso profissional ainda tem sido limitado.

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) investigaram evidências de desigualdade de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina. A amostra foi composta por 6.861 profissionais de Contabilidade e Auditoria, com inscrição ativa em 31 de dezembro de 2013 no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). 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. Em relação a remuneração, constataram indícios de desigualdade de gênero, considerando que os atributos faixa etária, tempo de emprego, escolaridade e tamanho de empresa podem justificar as diferenças nas remunerações recebidas entre os gêneros.

Silva, Dal Magro e Silva (2016) identificaram as diferenças de gênero na profissão contábil sob a abordagem *glassceiling*. A pesquisa foi descritiva, documental e quantitativa. Os dados foram extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em relação ao ano de 2013. A população compreendeu os funcionários que atuavam na área contábil em empresas situadas na região Sul do Brasil. Já a amostra foi composta por 34.886 observações. Os resultados indicaram que os cargos superiores nas profissões de Auditor Contábil e de Contador são exercidos, predominantemente por homens. Além disso, os mesmos recebem remuneração superior, se comparado as mulheres em funções semelhantes. Concluíram que existe predominância do gênero masculino na área contábil em empresas de grande porte e, do gênero feminino em empresas de pequeno e médio porte. Além disso, que os homens tendem a permanecer mais tempo em cargos da profissão contábil, em uma mesma empresa.

Os estudos de Mota e Souza (2013) e Nascimento e Alves (2014), ambos da área contábil, foram as únicas pesquisas identificadas que abordaram que as mulheres quebraram barreiras e não sofrem mais com as desigualdades de gênero. Diante desse contexto, verifica-se a importância de investigar se ainda há desigualdades em relação ao gênero na área da Ciência Social Aplicadas, em especial nos cursos de Administração, Contabilidade e Economia.

### 3 MÉTODO DE PESQUISA

A população da pesquisa é composta pelos profissionais graduados em três cursos ligados à área de Ciências Sociais Aplicadas (Administração, Ciências Contábeis e Economia) que constam no Cadastro Brasileiro de Ocupação (CBO), mais especificamente aqueles contratados para atuarem como Administrador (CBO 2521.05), Contador (CBO 2522.10) e Economistas (CBO 2512.05) do Brasil perfazendo um total de 143.468 observações. Já a amostra compreende 134.532 observações de todos os Estados deste país, que possuíam todos os dados necessários para a realização deste estudo. O período da pesquisa foi de três 2013 a 2015. Nas Tabelas 1 a seguir é possível verificar a distribuição da população por ano e por área profissional.

**Tabela 1 – População do estudo**

Período	Contabilidade	Administração	Economia	Total
2013	17.679	29.364	1.189	<b>48.232</b>
2014	17.698	30.938	1.050	<b>49.686</b>
2015	15.961	28.746	843	<b>45.550</b>
<b>Total</b>	<b>51.338</b>	<b>89.048</b>	<b>3.082</b>	<b>143.468</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

É possível verificar que a maior população se concentra na área profissional de Administração, seguida de Contabilidade e por fim, Economia com um número menor em relação aos demais. Além disso, o ano de 2014 foi o ano que compreendeu o maior número de contratações. A seguir, na Tabela 2, evidencia-se a amostra do estudo.

**Tabela 2– Amostra do estudo**

Período	Contabilidade	Administração	Economia	Total
2013	17.642	29.083	1.182	<b>47.907</b>
2014	17.666	30.656	1.044	<b>49.366</b>
2015	15.948	20.468	843	<b>37.259</b>
<b>Total</b>	<b>51.256</b>	<b>80.207</b>	<b>3.069</b>	<b>134.532</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

A amostra do estudo diminuiu significativamente na área de profissionais de Administração, até por que, também compreendeu o maior número de admissões em todos os anos analisados, seguido de Contabilidade. Percebe-se ainda, que essa diferença é notável no ano de 2015. O Quadro 1 descreve as variáveis do estudo, indicando a categorização não métrica, categorização métrica e indicando estudos correlatos que adoram a mesma variável.

**Quadro 1 – Categorização das variáveis, em ordem alfabética**

Variáveis	Categorização não métrica	Categorização métrica	Autores
Cargo	Administrador	01	Hull e Umansky (1997); Abidin et al. (2009); Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015); Souza, Voese e Abbas (2015); Brighenti, Jacomossi e Silva (2015); Silva, Dal Magro e Silva (2016).
	Contador	02	
	Economista	03	
Gênero	Masculino	01	Hull e Umansky (1997); Barker e Monks (1998); Abidin et al. (2009); Mota e Souza (2013); Uhr et al. (2014); Nascimento e Alves (2014); Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015); Souza, Voese e Abbas (2015); Brighenti, Jacomossi e Silva (2015); Silva, Dal Magro e Silva (2016).
	Feminino	02	
Idade	Em anos	19 a 89	Hull e Umansky (1997); Abidin et al. (2009); Mota e Souza (2013); Uhr et al. (2014); Souza, Voese e Abbas (2015); Brighenti, Jacomossi e Silva (2015); Silva, Dal Magro e Silva (2016).
Remuneração mensal	Valores monetários	R\$ 218,00 a R\$ 100.000,00	Barker e Monks (1998); Abidin et al. (2009); Nascimento e Alves (2014); Uhr et al. (2014); Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015); Brighenti, Jacomossi e Silva (2015); Silva, Dal Magro e Silva (2016).

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Para análise dos dados utilizou-se o Teste t para comparar amostras emparelhadas no intuito de relacionar o gênero em cada uma das profissões com a remuneração e idade. Por fim, efetuou-se ainda uma comparação entre as três profissões (Administrador, Contador e Economista), para verificar qual apresenta a maior desigualdade de gênero, a partir de tabelas e gráficos. Vale ressaltar que para rodar o Teste t utilizou-se o *software* estatístico SPSS® ano a ano, dentro de cada profissão analisada. Foram considerados apenas os empregados admitidos da Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), disponíveis no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), na base de Micro dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Vale ressaltar que a RAIS foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de Dezembro de 1975 e tem por objetivo, suprir as necessidades de controle da atividade trabalhista no País, prover de dados para a elaboração de estatísticas relacionadas ao trabalho e, disponibilizar informações do mercado de trabalho para as entidades governamentais (RAIS, 2016).

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise e discussão dos resultados da pesquisa. Com o intuito de verificar a diferença de médias do gênero feminino e masculino com a idade e remuneração, inicialmente separou-se a análise por anos (2013 a 2015) de cada área, seguido do resultado das três áreas que compõem a amostra deste estudo. Inicialmente, é apresentado o Teste t para cada um dos períodos analisados, na sequência, procede-se a análise comparativa temporal e entre as profissões. A Tabela 3 contém os resultados do Teste t de médias, das três áreas, referentes ao ano de 2013.

**Tabela 3 - Teste T de Média 2013, em ordem alfabética de profissão**

Classificação	Média do período	Diferença de média	Sig.
<b>Administrador</b>			
Idade – Masculino	33,02	1,916	0,000*
Idade - Feminino	31,10		
Remuneração - Masculino	3.879,03	932,08	0,000*
Remuneração - Feminino	2.946,95		
<b>Contador</b>			
Idade - Masculino	35,09	2,657	0,000*
Idade - Feminino	32,43		
Remuneração - Masculino	4.513,89	1.194,05	0,000*
Remuneração - Feminino	3.319,85		
<b>Economista</b>			
Idade - Masculino	32,41	1,411	0,000*
Idade - Feminino	31,00		
Remuneração - Masculino	5.187,47	1.419,26	0,000*
Remuneração - Feminino	3.768,20		
<b>Administrador/Contador/Economista</b>			
Idade - Masculino	33,67	2,181	0,000*
Idade - Feminino	31,49		
Remuneração - Masculino	4.129,95	1.043,63	0,000*
Remuneração - Feminino	3.086,32		

Legenda: \* Significância a 5%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que houve diferença de média para todas as áreas analisadas no ano de 2013 e, significância estatística ao nível de 5%. Sendo assim, entende-se que há desigualdade de gênero em relação a idade e remuneração dos profissionais nas três áreas de Ciências Sociais Aplicadas.

No que diz respeito à variável idade, os resultados demonstraram que a maior diferença de médias neste ano é na profissão do Contador, pois homens possuíam uma média de 35 anos (35,09) e as mulheres de 32 anos (32,43). Para tanto, a diferença de médias foi de 2,657. Contudo, percebe-se que essa diferença é pequena, mesmo sendo a maior entre as três áreas. Nesse mesmo sentido, é possível verificar que a média da idade de todos os Administradores, Contadores e Economistas variou de 31 a 35 anos, ou seja, existe um pequeno intervalo entre os mesmos.

Tais resultados são diferentes do encontrado por Abidin et al. (2009) que verificaram que as mulheres entram nas organizações com uma faixa etária maior que os homens. Já o estudo de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) corrobora, visto que identificaram que mesmo com idade próxima a dos homens, a remuneração média das mulheres é inferior, o que sugere que há desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho catarinense, sendo no presente estudo, esse resultado foi verificado no contexto brasileiro, para as três áreas.

Em relação aos Economistas, neste ano, foi a que apresentou a maior média de remuneração, tanto para homens (5.187,47) quanto para as mulheres (R\$ 3.768,20), assim como a maior diferença de médias, de R\$ 1.419,26. A profissão de Administrador foi a que menos remunerou, porém, é a que

evidenciou a menor diferença de médias, isto é, a menor desigualdade de gênero entre os homens e mulheres. No caso, a remuneração média das mulheres contratadas como administradoras foi 24% inferior à dos homens.

No geral, ao analisar conjuntamente as três áreas, a discrepância entre os salários de homens e

mulheres é amenizada, embora estatisticamente significativa. No caso a diferença de média foi de 1.043,63, isto é, em média, homens recebiam R\$ 1.043,63 a mais, o que representa 25% do que as mulheres, sendo que a remuneração média foi de R\$ 4.129,95 para os homens e de R\$ 3.086,32 para as mulheres. Na sequência a Tabela 4 evidencia-se o Teste t de média para o ano de 2014.

**Tabela 4 - Teste T de Média 2014, em ordem alfabética de profissão**

Classificação	Média do período	Diferença de média	Sig.
<b>Administrador</b>			
Idade - Masculino	32,83	1,661	0,000*
Idade - Feminino	31,17		
Remuneração - Masculino	4.055,84	954,30	0,000*
Remuneração - Feminino	3.101,54		
<b>Contador</b>			
Idade - Masculino	34,89	2,319	0,000*
Idade - Feminino	32,57		
Remuneração - Masculino	4.697,73	1.235,42	0,000*
Remuneração - Feminino	3.462,31		
<b>Economista</b>			
Idade - Masculino	30,81	0,768	0,000*
Idade - Feminino	30,05		
Remuneração - Masculino	5.112,91	1.108,10	0,000*
Remuneração - Feminino	4.004,81		
<b>Administrador/Contador/Economista</b>			
Idade - Masculino	33,52	1,871	0,000*
Idade - Feminino	31,65		
Remuneração - Masculino	4.312,47	1.066,03	0,000*
Remuneração - Feminino	3.246,43		

Legenda: \* Significância a 5%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Constata-se que houve diferença de média na idade e na remuneração das três áreas analisadas. No que tange a idade, é possível verificar que a maior diferença de médias (2,319) continua sendo para a área de Contador, como já verificado no ano de 2013, sendo que novamente os homens são, em média, dois anos mais velhos que as mulheres (2,319).

Já em relação a remuneração, percebe-se que a maior diferença de média foi a do Contador (1.235,42), isto é, há maior desigualdade de gênero neste ano, se comparar com as outras duas áreas, pois homens recebiam R\$ 4.697,73 e mulheres R\$ 3.462,31. Por sua vez, a profissão do Economista novamente apresentou o maior salário no geral, sendo verificado no gênero masculino. Se

analisar o gênero feminino, nota-se que o salário das Economistas foi o maior, se comparado com o salário das mulheres nas outras áreas analisadas. Ressalta-se que a profissão do Administrador, mais uma vez foi a menor remuneração e a menor discrepância de médias entre homens e mulheres.

Ao analisar as três áreas que compreendem a amostra, nota-se que houve diferença de média em relação a idade, mas que foi inferior a dois anos.

A remuneração do gênero masculino e feminino, apresentou uma diferença de médias significativa (1.066,03). Dessa forma, entende-se que homens recebiam em média, R\$ 1.066,03 a mais que as mulheres em 2014, o que representa uma variação de 25%. Isso por que, a remuneração média foi de R\$ 4.312,47 para os homens e R\$ 3.246,43 para as mulheres. A seguir, a Tabela 5 apresenta-se o Teste t de média do ano de 2015.

**Tabela 5 - Teste T de Média 2015, em ordem alfabética de profissão**

Classificação	Média do período	Diferença de média	Sig.
<b>Administrador</b>			
Idade - Masculino	33,43	1,564	0,000*
Idade - Feminino	31,87		
Remuneração - Masculino	4.249,50	859,85	0,000*
Remuneração - Feminino	3.389,66		
<b>Contador</b>			
Idade - Masculino	34,97	2,160	0,000*
Idade - Feminino	32,81		
Remuneração - Masculino	4.832,95	1.170,66	0,000*
Remuneração - Feminino	3.662,29		
<b>Economista</b>			
Idade - Masculino	32,01	1,747	0,000*
Idade - Feminino	30,26		
Remuneração - Masculino	5.453,46	1.128,21	0,000*
Remuneração - Feminino	4.325,25		
<b>Administrador/Contador/Economista</b>			
Idade - Masculino	33,94	1,774	0,000*
Idade - Feminino	32,17		
Remuneração - Masculino	4.481,66	981,01	0,000*
Remuneração - Feminino	3.500,65		

Legenda: \* Significância a 5%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que houve diferença de média para todas as áreas analisadas no ano de 2015 e significância estatística. A variável idade evidenciou que houve maior diferença de médias na profissão do Contador, pois homens possuíam uma média de 35 anos (34,97) e as mulheres de 33 anos (32,81), o que resulta em uma diferença de médias de idade de

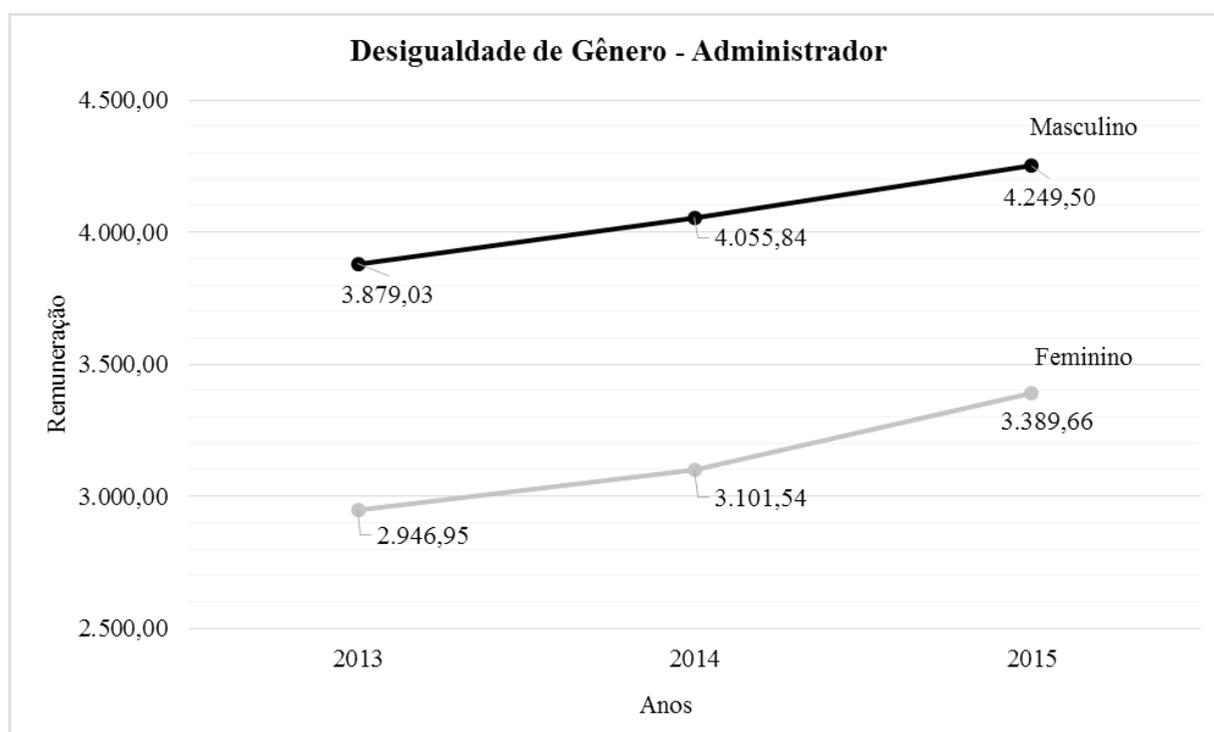
2,160. Contudo, nota-se que essa diferença é pequena, mesmo sendo a maior entre as três áreas. Nesse mesmo sentido, é possível verificar que a média da idade de todos os Administradores, Contadores e Economistas variou de 30,26 a 34,97 anos, ou seja, diferença de 5 anos.

Em 2015, a área de Contador, novamente, demonstrou a maior diferença de médias (1.170,66), bem como a área de Economista continuou a apresentar a maior remuneração média da amostra, sendo de R\$ 5.453,46 para homens e R\$ 4.325,25 para as mulheres. Destaca-se que a profissão de Administrador novamente foi a que menos remunerou e, apresentou a menor diferença de médias entre os gêneros, ou seja, a menor desigualdade entre os homens e mulheres.

Ao analisar conjuntamente as três áreas, nota-se que houve diferença de média em relação a idade, sendo que este resultado foi significativo. Em relação a remuneração entre homens e mulheres,

percebe-se uma diferença significativa de média (981,01), indicando que os homens possuem uma remuneração, em média, 22% superior à das mulheres que atuam nestas áreas de Ciências Sociais Aplicadas, sendo que a remuneração varia de R\$ 4.481,66 para os homens para R\$ 3.500,65 para as mulheres.

Na sequência, apresenta-se uma análise qualitativa dos dados, em que se demonstra graficamente a evolução da desigualdade de gênero entre os anos de 2013 a 2015. A Figura 1 ilustra a evolução da desigualdade de gênero em relação a remuneração dos profissionais contratados para atuarem na área de Administração.



**Figura 1 – Desigualdade de Gênero do Administrador**

Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 1, verifica-se que a desigualdade de gênero dos profissionais da Administração, em relação a remuneração, se manteve nos anos de 2013, 2014 e 2015, sendo que a diferença da média foi de 932,08, 954,30 e 859,84 respectivamente. Percebe-se que mesmo se mantendo, houve uma pequena redução de desigualdade (8%) entre os anos de 2013 a 2015.

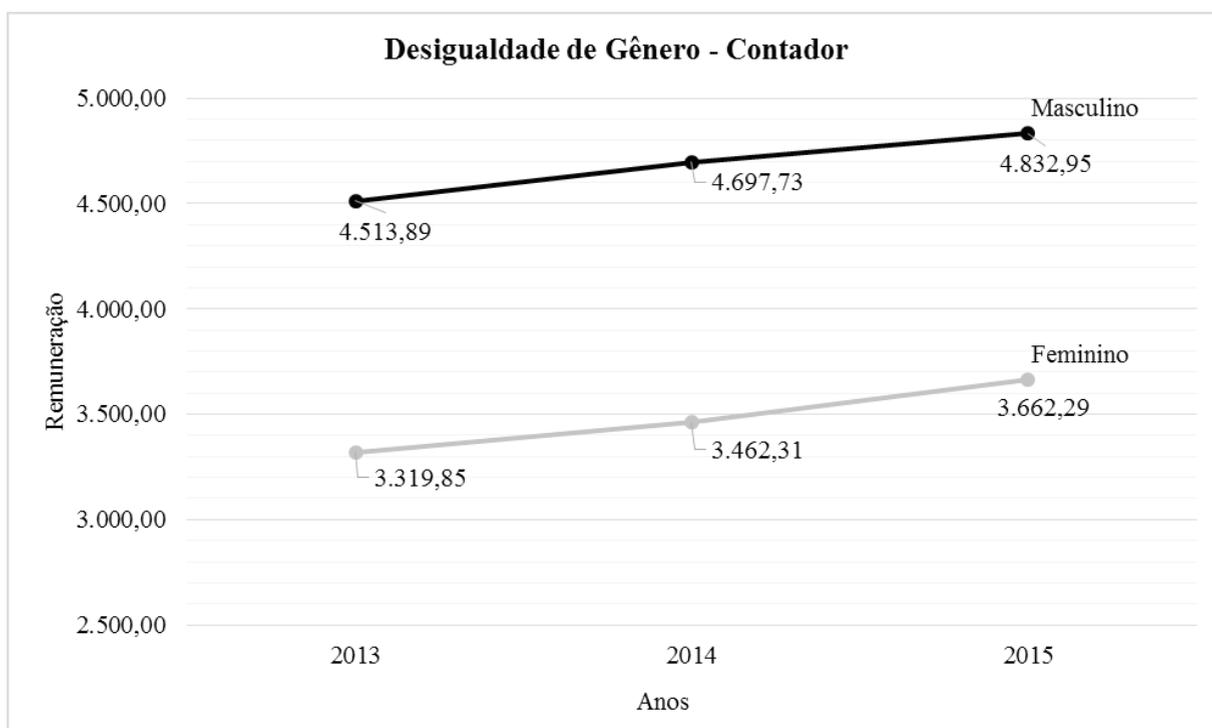
Por mais que tenha havido uma pequena redução da desigualdade, percebe-se que essa ainda se

faz presente no cotidiano dos profissionais formados em administração. Sendo assim, os resultados corroboram com o estudo de Cohen e Huffman (2007), estes que destacam que por mais que hajam mulheres na gestão, também há diferença salarial entre os gêneros, na qual as mulheres continuam recebendo menos que os homens. Cohen, Huffman e Knauer (2009) também verificaram que houve uma diminuição da lacuna relativa a remuneração entre os gêneros, da mesma forma que

os achados do presente estudo, mas afirmam que continua existindo desigualdade. O estudo de Zeng (2010) também corrobora com os achados dessa pesquisa, visto que identificam que há um “teto de vidro” na área da administração, o que demonstra que as mulheres encontram obstáculos difíceis de serem superados ao buscarem posições de topo. O resultado de Uhr et al. (2014) também vai ao encontro dos resultados desta pesquisa pois, verificaram que há discriminação de gênero no mercado de trabalho dos administradores.

Recentemente, os achados dos estudos continuam demonstrando essa desigualdade de gênero da administração. Kawaguchi (2015) verificou que empresas com um sistema antigo de contratação, ou até mesmo um sistema interno de promoção, apresentam maiores disparidades salariais por gê-

nero, empregam menos trabalhadoras do gênero feminino em período integral e possuem menos mulheres na gestão. Da mesma forma, Mihalová, Pružinský e Gontkovi (2015) também identificaram a baixa representação de mulheres nos níveis sêniores de gerência. Fitzsimmons e Callan (2016) identificaram que há um estereótipo criado pela sociedade de que “as meninas não são boas” em alguns cursos, como a administração, fazendo com que o interesse nesse curso fosse reduzido. Da mesma forma, o Conselho Regional de Administração do Rio Grande do Sul (2016) frisa que em relação à essa área, o espaço das mulheres ainda é limitado e retraído no Brasil, o que caracteriza essa desigualdade de gênero. Na sequência, a Figura 2 ilustra a desigualdade salarial entre gênero em relação aos profissionais de Ciências Contábeis.



**Figura 2 – Desigualdade de Gênero do Contador**

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Figura 2, nota-se que a desigualdade de gênero dos profissionais da área de Ciências Contábeis, no que tange a remuneração, reduziu do ano de 2013, 2014 e 2015, sendo que a diferença da média foi de 1.194,04, 1.235,42 e 1.170,66 respectivamente. Dessa forma, é possível verificar que mesmo havendo um pequeno aumento (3%)

na desigualdade no ano de 2014, no ano de 2015 houve uma diminuição de 5,5% em relação ao ano anterior, sendo que esse ano apresentou a menor desigualdade de gênero.

Os achados vão ao encontro do resultado de Barker e Monks (1998), pois verificaram que as mu-

Iheres enfrentam obstáculos na sua carreira. Além disso, conforme Souza, Voese e Abbas (2015) o progresso profissional das mulheres ainda tem sido limitado. Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) salientam que, mesmo com o crescente número de mulheres na profissão, a desigualdade de gênero ainda é mantida na Contabilidade, o que vai ao encontro com os resultados dessa pesquisa. Da mesma forma, Silva, Dal Magro e Silva (2016) verificaram que homens recebem remuneração superior, se comparado as mulheres em áreas semelhantes, o que caracteriza a desigualdade também identificada neste estudo.

O resultado em relação a desigualdade de gênero do Contadorvai ao encontro dos achados de Cavallieri e Fernandes (1998), visto que a desigualdade entre os gêneros ainda é notável atualmente e, aos achados de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), pois a discriminação continua sendo notável na realidade social do Brasil.

Na Figura 3, apresenta-se a desigualdade de gênero dos profissionais da área de Economia nos anos analisados.



**Figura 3 – Desigualdade de Gênero do Economista**

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 3, percebe-se que houve uma diminuição acentuada da desigualdade de gênero em relação a remuneração dos profissionais da Economia, visto que reduziu 21% de 2013 a 2015. O resultado aponta que a diferença da média foi de 1.419,27 em 2013, 1.108,10 em 2014 e 1.128,21 no ano de 2015. Diante disso, nota-se que mesmo havendo uma acentuada diminuição de 2013 a 2014, que representa 22%, houve um pequeno aumento de 2014 a 2015, de apenas 1% na desigualdade de gênero. Para tanto, este achado pode ser explicado pois na Economia, esse cenário está mudando e as mulheres estão se destacando cada vez mais (EXAME, 2014).

Nesse sentido, os resultados de Cramer et al. (2012) e Salvagni e Canabarro (2015) podem explicar este fato, pois nos últimos anos há uma disputa acirrada no mercado de trabalho entre homens e mulheres, que buscam igualar seus cargos e posições hierárquicas, com o intuito de se destacarem e serem reconhecidas na profissão. Conseqüentemente, reduzindo a desigualdade e quebrando os estereótipos construídos ao longo dos anos.

Os achados vão ao encontro do encontrado por O'Keefe e Wang (2013), no qual verificaram que as mulheres apresentam salários 9% mais baixos que dos homens. Nesse sentido, Takahashi e Ta-

kahashi (2015), identificaram que ainda há uma preferência por homens na academia. Muito disso se deve ao fato de as mulheres terem filhos e família para cuidar. Ainda, verificaram que as mulheres sem filhos são promovidas mais rapidamente se comparadas aos homens sem filhos. Outro estudo que vem ao favor dos resultados da presente pesquisa é o de Krawczyk e Smyk (2016), o qual as autoras mulheres são vistas como menos competentes do que os autores homens, o que certamente impactará em outros julgamentos e tomada de decisões.

A partir desse resultado percebe-se que em todas as áreas analisadas houve a diminuição da desigualdade de gênero no período. Contudo, destaca-se que os Economistas apresentaram uma diminuição significativa em relação a desigualdade entre homens e mulheres. No entanto, os achados no geral, se diferem dos resultados obtidos no estudo de Nascimento e Alves (2014), no qual não foi possível perceber diferenças significativas entre os gêneros, no que tange a remuneração.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou analisar os aspectos que evidenciam a desigualdade de gênero na atuação de profissionais ligados à área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro nos períodos de 2013, 2014 e 2015. A área de Ciências Sociais Aplicadas, nesse estudo, é representada pelos profissionais formados nas áreas de Administração, Ciências Contábeis e Economia.

Para atender a questão de pesquisa, se há desigualdades de gênero na área de Ciências Sociais Aplicadas no mercado de trabalho brasileiro, o estudo analisou as variáveis idade e remuneração dos contratados para atuarem como Administrador, Contador e Economista nos anos de 2013 a 2015 por meio do método estatístico Teste t de médias. Optou-se pelos contratados, para que não houvesse influência no resultado do tempo de empresa, se considerado o tempo que do profissional nesta última empresa, visto que quando analisado o momento da contratação, normalmente não há

nenhuma influência interna na promoção salarial por mérito.

Os resultados apontaram significância nas duas variáveis, nos três anos e nas três áreas analisadas. Com relação a variável idade, o estudo apontou nos três anos analisados, maior variação de idade entre os gêneros da área contábil, menor variação de idade entre os gêneros da área da Administração no ano de 2015 e menor entre os gêneros da área da Economia nos anos 2013 e 2014. A partir desse resultado, pode-se perceber como o mercado vêm se comportando em relação a contratação de novos empregados.

Com relação a variável remuneração, o estudo apontou que o Administrador possui menor desigualdade de gênero em todos os anos analisados, o Contador apresentou maior desigualdade em 2014 e 2015 e o Economista apresentou maior desigualdade em 2013. O estudo apontou também que se comparado 2013 com 2015, todas as áreas mantiveram um decréscimo na desigualdade dos gêneros, porém os profissionais da Economia apresentaram diminuição dessa desigualdade ao longo dos anos analisados.

Além disso, o resultado deste estudo apontou que o Economista possui o maior salário médio no último ano analisado, tanto para o gênero feminino quanto masculino. O Administrador foi o profissional que apresentou menor salário médio neste mesmo ano, em ambos os gêneros.

Diante dos resultados conclui-se que, em relação ao problema de pesquisa e o objetivo, há desigualdades de gênero na área profissões investigadas ligadas à área de Ciências Sociais Aplicadas do mercado de trabalho brasileiro, contudo, constatou-se uma redução no ano de 2015, comparativamente aos demais anos. O fato de ainda existir desigualdade é condizente com estudos anteriores. Já a redução da desigualdade, indica que algumas ações desenvolvidas pelo Governo, podem estar surtindo efeitos positivos, no campo profissional estudado.

O estudo contribui com a literatura, visto que a desigualdade é um dos principais indicadores de

bem-estar e pode afetar diversos países em desenvolvimento (DREHER, GEHRING e KLASSEN, 2015). Como um exemplo para esta redução da desigualdade, tem-se a cidade de Roterdã, considerada uma cidade feminina devido as políticas públicas adotadas, colocando as mulheres como símbolo de uma nova economia (VAN DEN BERG e CHEVALIER, 2017).

As limitações da mulher na variável remuneração podem estar relacionadas a sua experiência. Foram identificadas outras limitações do estudo, sendo estas a utilização da fonte de coleta dos dados (CAGED), o período analisado. Para tanto, sugere-se expandir essa pesquisa para os anos subsequentes, no intuito de verificar se a diferença de gêneros na área de Ciências Sociais e Aplicadas continua diminuindo ao longo dos próximos anos. Sugere-se também relacionar os resultados com a experiência, a fim de verificar se há desigualdade pode ser explicada por esse fato.

## REFERÊNCIAS

ABIDIN, Zubaidah Zainal; RASHID, Azwan Abdul; JUSOFF, Kamaruzaman. The 'Glass Ceiling' Phenomenon for Malaysian Women Accountants. **Asian Culture and History**, v. 1, n. 1, p. 38-44, 2009.

ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma força de trabalho secundária?**. 328 f. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Departamento de Sociologia, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

BARKER, Patricia C.; MONKS, Kathy. Irish women accountants and career progression: a research note. **Accounting, Organizations and Society**, v. 23, n. 8, p. 813-823, 1998.

BRASIL. Portal do Brasil. 2016. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres cai em 10 anos**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-cai-em-10-anos>>. Acesso em: 11 Mar. 2016.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas, **Mulher e Trabalho**, p. 95-105, 2011.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por gênero intraocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; VASCONCELOS, Kamila Anderson. A produção científica sobre gênero na Administração: uma meta-análise. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração - ENANPAD, Salvador, 2006, **Anais...** 2006.

CAVALIERI, Claudia; FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de Remunerações por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 158-175, 1998.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. 2016. **Participação das mulheres avança na contabilidade**. Disponível em: <<http://portalcfc.org.br/noticia.php?new=25438>>. Acesso em: 07 Abr. 2016.

COHEN, Philip N.; HUFFMAN, Matt L. Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. **American Sociological Review**, v. 72, n. 5, p. 681-704, 2007.

COHEN, Philip N.; HUFFMAN, Matt L.; KNAUER, Stefanie. Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000. **Work and Occupations**, v. 36, n. 4, p. 318-342, 2009.

- CRAMER, Luciane; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; ANDRADE, Áurea Lucia Silvia; BRITO, Mozar José de. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **REGPE-Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 1, n. 1, 2012.
- DREHER, Axel; GEHRING, Kai; KLASSEN, Stephan. Gesture politics or real commitment? Gender inequality and the allocation of aid. **World Development**, v. 70, p. 464-480, 2015.
- EXAME. **Como os homens veem as mulheres no trabalho (e vice-versa)**. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/como-os-homens-veem-as-mulheres-no-trabalho-e-vice-versa>>. Acesso em: 14 Jun. 2016.
- EXAME. **Os 4 economistas entre as pessoas mais influentes do mundo**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/os-4-economistas-entre-as-pessoas-mais-influentes-do-mundo>>. Acesso em: 14 Jun. 2016.
- FITZSIMMONS, Terrance W.; CALLAN, Victor J. Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 354-370, 2016.
- HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, EUGÊNIA Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2009.
- HULL, Rita P.; UMANSKY, Philip H. An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 22, n. 6, p. 507-528, 1997.
- KAWAGUCHI, Akira. Internal labor markets and gender inequality: Evidence from Japanese micro data, 1990–2009. **Journal of the Japanese and International Economies**, v. 38, p. 193-213, 2015.
- KORNBERGER, Martin; CARTER, Chris; ROSS-SMITH, Anne. Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. **Accounting, Organizations and Society**, v. 35, n. 8, p. 775-791, 2010.
- KRAWCZYK, Michał; SMYK, Magdalena. Author's gender affects rating of academic articles: Evidence from an incentivized, deception-free laboratory experiment. **European Economic Review**, v. 90, p. 326-335, 2016.
- LEMOES JÚNIOR, Luiz Carlos; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da; SANTINI, Rafael Barufaldi. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015.
- MATTHEWS, Rebecca; NEE, Victor. Gender inequality and economic growth in rural China. **Social Science Research**, v. 29, n. 4, p. 606-632, 2000.
- MIHALČOVÁ, Bohuslava; PRUŽINSKÝ, Michal; GONTKOVIČOVÁ, Barbora. The Consequences of Gender Stereotypes in The Work of Managers. **Procedia Economics and Finance**, v. 23, p. 1260-1265, 2015.
- MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa; DANIEL, Fernanda. Un diagnóstico de la desigualdad de género en un municipio de Portugal: estructuras y representaciones. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 2, p. 423-446, 2015.
- MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves de. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: III Congresso Online - Gestão, Educação e Promoção da Saúde – CONVIBRA, 2013, Portugal. **Anais...** Portugal, 2013.
- NASCIMENTO, Viviane Miranda Silva do; ALVES, Francisco José dos Santos. Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos Universidade do Estado do Rio de Janeiro. In: XIV Congresso USP Controladoria e Contabilidade – USP, 2014, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2014.
- O'KEEFE, Suzanne; WANG, Ta-Chen. Publishing pays: economists' salaries reflect productivity. **The Social Science Journal**, v. 50, n. 1, p. 45-54, 2013.
- RAIS. Relação Anual de Informações. Ministério do Trabalho e Emprego Ministério do Trabalho e Previdência Social. **O que é RAIS?** 2016. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>>. Acesso em: 10 Ago. 2016.

SALVAGNI, Julice; CANABARRO, Janaína. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SANTOS, Maria Helena. **Gênero e Política: Factores Explicativos das Resistências à Igualdade**. 2010. 369 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social e das Organizações) – ISCTE IL – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2010.

SILVA, Júlio César; DAL MAGRO, Cristian Baú; DA SILVA, Marcia Zaniewicz. Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SOUZA, Franciele Machado de; VOESE, Simone Bernardes; ABBAS, Katia. Mulheres no Topo: As Contadoras Paranaenses estão Rompendo o *Glass Ceiling*? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015.

TAKAHASHI, Ana Maria; TAKAHASHI, Shingo. Gender promotion differences in economics departments in Japan: A duration analysis. **Journal of Asian Economics**, v. 41, p. 1-19, 2015.

TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, n. 1, p. 253-274, 2010.

UHR, Pereira; FRIO, Gustavo Saraiva; ZIBETTI, Alan; UHR, Júlia Gallego Ziero. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.

VAN DEN BERG, Marguerite; CHEVALIER, Danielle. Of “city lounges”, “bans on gathering” and macho policies-Gender, class and race in productions of space for Rotterdam’s post-industrial future. **Cities**, 2017.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê**: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

ZENG, Zhen. The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. **Social Science Research**, v. 40, n. 1, p. 312-325, 2011.

#### Endereço dos Autores:

Rua Antônio da Veiga, 140 – Sala D-202  
Bairro Victor Konder  
Blumenau-SC - Brasil  
CEP: 89012-900 - Caixa Postal 1507