Revista Catarinense da CIÊNCIA CONTÁBIL
ISSN 2237-7662, v. 25, 1-13, e3665, 2026
https://doi.org/10.16930/2237-7662202636651
Disponível em http://revista.crcsc.org.br

HOMENS E MULHERES NA CONTABILIDADE CATARINENSE: EVIDÊNCIAS DA DESIGUALDADE SALARIAL A PARTIR DA RAIS

MEN AND WOMEN IN THE ACCOUNTING PROFESSION IN SANTA CATARINA: EVIDENCE OF THE GENDER WAGE GAP FROM RAIS

TATIANA FATIMA GOLFE[1]
Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil.
https://orcid.org/0009-0002-8492-2485
tfgolfe@unochapeco.edu.br

JULIANA FABRIS
Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-1185-0479
julianafabris@unochapeco.edu.br

MARA VOGT
Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-3951-4637
mara.v@unochapeco.edu.br

CLEUNICE ZANELLA
Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Contábeis e Administração, Chapecó, SC, Brasil.
https://orcid.org/0000-0001-8243-9022
cleunice@unochapeco.edu.br

ANDREZZA APARECIDA SARAIVA PIEKAS
Universidade Comunitária da Região de Chapecó, Curso de Ciências Econômicas, Área de Negócios, Educação, Humanidades e Direito, Chapecó, SC, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-9268-1506
andrezzapiekas@gmail.com

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a influência do gênero na desigualdade salarial entre profissionais da contabilidade no estado de Santa Catarina. Adotou-se uma abordagem quantitativa e descritiva, com utilização de microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2021, resultando em uma amostra de 28.166 vínculos empregatícios. A análise foi realizada por meio de regressão linear múltipla no software STATA® versão 14. Os resultados indicam que mulheres recebem, em média, aproximadamente 11% menos que homens, mesmo após o controle por variáveis como escolaridade, tempo de emprego e jornada de trabalho. Entre os fatores analisados, a escolaridade apresentou efeito positivo significativo sobre a remuneração. Conclui-se que o gênero exerce influência estatisticamente significativa sobre os rendimentos, evidenciando a persistência de desigualdades salariais no setor contábil catarinense. O estudo contribui para a literatura ao ampliar a análise da desigualdade salarial na contabilidade, considerando múltiplas ocupações do setor a partir de dados abrangentes, aspecto ainda pouco explorado em pesquisas nacionais.

Palavras-chave: mulheres, desigualdade salarial, profissional da contabilidade.

Editado em português e inglês. Versão original em português.

Versão do Artigo apresentada no XXVII Semead - Seminários em Administração e no VI International Conference in Management and Accounting (ICMA).

[1] **Endereço para correspondência:** Rua Minas Gerais, 62E | Centro | 89801-015 | Chapecó/SC | Brasil.

Recebido em 03/10/2025. **Última versão recebida em** 20/04/2026. **Aceito em** 23/06/2026 por Rogério João Lunkes (Editor-Chefe). **Publicado em** 07/08/2026.

(cc) BY

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of gender on wage inequality among accounting professionals in the state of Santa Catarina, Brazil. A quantitative, descriptive research design was adopted using microdata from the Annual Social Information Report (Relação Anual de Informações Sociais, RAIS) for the 2021 reference year, resulting in a sample of 28,166 employment records. The data were analyzed using multiple linear regression in STATA® version 14. The results indicate that women earn, on average, approximately 11% less than men, even after controlling for variables such as educational attainment, job tenure, and working hours. Among the factors examined, educational attainment had a significant positive effect on earnings. It is concluded that gender exerts a statistically significant influence on earnings, highlighting the persistence of wage inequality in the accounting sector in Santa Catarina. This study contributes to the literature by broadening the analysis of wage inequality in the accounting profession through the inclusion of multiple accounting occupations based on comprehensive administrative data, an aspect that remains underexplored in the Brazilian literature.

Keywords: *women, wage inequality, accounting professionals.*

1 INTRODUÇÃO

Apesar dos avanços sociais e institucionais, a desigualdade salarial de gênero ainda é um desafio presente no mercado de trabalho (IBGE, 2024; MTE, 2026). No contexto da profissão contábil, essa problemática ganha destaque à medida que se observa o crescimento da participação feminina, sem que isso se traduza, necessariamente, em condições equitativas de remuneração e progressão na carreira (Vogt et al., 2020). Estudos confirmam a persistência de desigualdade estrutural associada ao gênero (Haynes, 2017; Gilbert et al., 2024).

O gênero, entendido como uma construção social, reflete processos históricos e socioculturais que influenciam a inserção e a trajetória dos indivíduos no mercado de trabalho (Haynes, 2017). Nesse sentido, a literatura evidencia que mulheres enfrentam maiores dificuldades de acesso a recursos, oportunidades e posições de liderança, além de estarem mais expostas a condições de trabalho desfavoráveis e diferenças remuneratórias (Nascimento & Almeida, 2021; Silva et al., 2018). Tais desigualdades são reforçadas por estruturas institucionais e organizacionais que, muitas vezes, reproduzem padrões históricos de discriminação (Gilbert et al., 2024).

No âmbito da contabilidade, embora haja uma ampliação significativa da participação feminina nas últimas décadas, inclusive com maior presença em cursos de formação e no exercício profissional (CFC, 2025), a literatura aponta que esse avanço não tem sido suficiente para eliminar disparidades salariais e de ascensão na carreira (Vogt et al., 2020; Nascimento & Almeida, 2021). Dados recentes indicam que, mesmo com o aumento da participação das mulheres, as diferenças de rendimentos em relação aos homens ainda persistem (Gilbert et al., 2024; Nascimento & Almeida, 2021).

No contexto brasileiro, a relevância da temática é reforçada tanto por evidências empíricas quanto pelo arcabouço legal vigente, que estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor (Lei n.º 14.611, 2023). Ainda assim, dados do IBGE (2024) indicam que o rendimento médio das mulheres permanece inferior ao dos homens, evidenciando a persistência desse fenômeno em diferentes setores da economia, incluindo a área contábil.

Assim, é oportuno aprofundar a análise da desigualdade salarial em contextos específicos, considerando características próprias dos mercados de trabalho regionais e das ocupações analisadas. Embora estudos anteriores tenham investigado a temática na contabilidade, grande parte concentra-se em ocupações específicas, como auditores e contadores (Lima et al., 2021; Vogt et al., 2020), havendo lacunas quanto à análise de diferentes funções dentro do setor.

Diante disso, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: qual é a influência do gênero na desigualdade salarial entre profissionais da contabilidade no estado de Santa Catarina? Para tanto, tem como objetivo analisar a influência do gênero sobre a remuneração desses profissionais, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

A escolha do estado de Santa Catarina justifica-se por sua relevância econômica e por apresentar uma configuração particular no mercado contábil, com elevada participação feminina (CFC, 2025). Essa característica torna o contexto analisado relevante para investigar a permanência de desigualdades salariais, mesmo em um cenário de predominância de mulheres na profissão.

Por fim, destaca-se que, ao longo deste estudo, adota-se o termo gênero em consonância com a literatura recente, ainda que a base de dados utilizada empregue classificação binária. Tal limitação é reconhecida como uma restrição da pesquisa, uma vez que não permite capturar a diversidade de identidades de gênero existentes no mercado de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Contexto Histórico da Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho

O conceito de gênero refere-se a construções sociais e culturais que definem papéis, comportamentos e expectativas atribuídas a homens e mulheres (Haynes, 2017; Silva et al., 2018). Ao longo da história, tais construções contribuíram para a inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho, frequentemente associadas a atividades domésticas ou ocupações consideradas de menor complexidade (Pires, 2019).

Mesmo com avanços significativos na participação feminina na educação e no trabalho, perduram barreiras estruturais e simbólicas que impactam a trajetória profissional das mulheres, mesmo quando possuem qualificação educacional superior aos homens (Cotrim et al., 2020). Entre essas, destaca-se a sobrecarga de responsabilidades, uma vez que, além das atividades profissionais, muitas mulheres continuam assumindo a maior parte do trabalho doméstico e de cuidados não remunerados (Pires, 2019; IPEA, 2023).

Historicamente, a divisão sexual do trabalho atribuiu aos homens posições de maior prestígio e poder, enquanto às mulheres foram reservadas funções menos valorizadas e, frequentemente, informais (Hirata & Kergoat, 2007; Rosa, 2023). Segundo os autores, esse padrão contribuiu para limitar o acesso feminino a melhores oportunidades de emprego, remuneração e progressão na carreira.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 representou um marco importante ao estabelecer a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Desde então, avanços institucionais e legais têm buscado reduzir as desigualdades no mercado de trabalho. Destaca-se, nesse contexto, a Lei n.º 14.611 (2023), que reforça a obrigatoriedade da igualdade salarial para trabalho de igual valor.

Apesar desses avanços, dados recentes indicam que as desigualdades persistem (MTE, 2026). Informações do IBGE (2023) mostram que a taxa de ocupação feminina ainda é inferior à masculina, evidenciando barreiras no acesso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho (IPEA, 2023). Além disso, interpretações socioculturais que associam os homens ao papel de principais provedores ainda influenciam práticas organizacionais e contribuem para a manutenção de diferenças salariais (Jaffe, 2021).

Diante desse contexto, compreende-se que as desigualdades observadas no mercado de trabalho são resultado de fatores históricos, sociais e institucionais que continuam influenciando as condições de inserção e permanência das mulheres em diferentes áreas profissionais, incluindo a contabilidade (Haynes, 2017; Gilbert et al., 2024).

2.2 Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho Contábil

A inserção das mulheres na profissão contábil ocorreu de forma gradual, na mesma direção das transformações sociais e institucionais mais amplas no mercado de trabalho. Historicamente, a contabilidade caracteriza-se como uma área predominantemente masculina e patriarcal (Gilbert et al., 2024), cenário que começou mudar a partir da segunda metade do século XX, com a ampliação do acesso feminino à educação e às profissões regulamentadas (Alves, 2022).

No Brasil, têm crescido a participação das mulheres na contabilidade. Dados do Conselho Federal de Contabilidade indicam que elas representam parcela significativa dos profissionais da área, refletindo também a maior presença nos cursos de Ciências Contábeis (FENACON, 2023). Apesar do avanço, persistem desigualdades de oportunidades e relacionadas à progressão na carreira e à remuneração (Vogt et al., 2020). Estudos apontam que mulheres tendem a ocupar, com maior frequência, posições de menor prestígio e remuneração, enquanto os homens permanecem mais representados em cargos de liderança e mais bem remunerados (Vogt et al., 2020; Nascimento & Almeida, 2021). Isso sugere a presença de barreiras estruturais que limitam a ascensão profissional feminina no setor contábil.

Além disso, fatores como responsabilidades familiares, expectativas sociais, práticas organizacionais e a própria organização política influenciam as trajetórias profissionais, e contribuem para a manutenção dessas desigualdades (Gilbert et al., 2024). A dificuldade para conciliar a vida profissional e pessoal pode impactar negativamente a progressão de carreira das mulheres, sobretudo em áreas que exigem alta dedicação e disponibilidade, como auditoria e consultoria (Anderson-Gough et al., 2005).

Sob uma perspectiva mais ampla, estudos (Gilbert et al., 2024; Círico et al., 2025) destacam que a contabilidade está inserida em dinâmicas sociais que estruturam e reforçam desigualdades de gênero. Gilbert et al. (2024) argumentam que práticas contábeis e organizacionais podem reproduzir assimetrias históricas, enquanto Círico et al. (2025) defendem a necessidade de incorporar abordagens mais críticas e interseccionais no campo contábil.

Dessa forma, embora haja avanços na participação feminina na contabilidade, perduram desigualdades salariais e de oportunidades, e isso indica que o aumento quantitativo não representa, necessariamente, equidade. Isso reforça a importância de investigar como essas desigualdades se manifestam em diferentes segmentos do mercado contábil, e em recortes regionais específicos, como proposto neste estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o propósito de analisar a influência do gênero na desigualdade salarial entre profissionais da contabilidade no estado de Santa Catarina, esta pesquisa adota uma abordagem descritiva quanto aos seus objetivos, caracteriza-se como documental no que se refere aos procedimentos de coleta de dados e utiliza abordagem quantitativa para o tratamento e análise dos dados.

Foram utilizadas informações provenientes dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2021, considerando todas as atividades econômicas, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), que empregam profissionais do ramo contábil, segundo o Código Brasileiro de Ocupações (CBO). O ano de 2021 foi selecionado por corresponder ao conjunto de microdados mais recente disponível no momento da realização da pesquisa.

A escolha do estado de Santa Catarina como lócus do estudo justifica-se pela relevância econômica e por apresentar elevada participação de mulheres no mercado de trabalho contábil (CFC, 2025). Essa condição torna o estado um contexto relevante para investigar a persistência de desigualdades salariais, mesmo em um cenário de predominância de mulheres na profissão.

A população do estudo foi composta por 41.990 indivíduos empregados no setor contábil no estado de Santa Catarina, dos quais 28.166 constituíram a amostra analisada. Foram excluídos da análise os profissionais com remuneração zerada, horas de trabalho zeradas e ausência de informação para a variável raça, de modo a evitar distorções nos resultados do modelo. A amostra é composta por 19.823 profissionais do gênero feminino e 8.343 do gênero masculino, representando, respectivamente, 70,39% e 29,61% do total.

A Tabela 1 apresenta a caracterização desses profissionais atuantes no estado de Santa Catarina, no ano de 2021, segundo o Código Brasileiro de Ocupações (CBO) e a variável gênero.

Tabela 1
Perfil dos profissionais contábeis do estado de Santa Catarina quanto ao CBO e gênero

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

Os dados foram coletados entre outubro de 2023 e janeiro de 2024 e analisados no período de fevereiro a maio de 2024. Inicialmente, foram utilizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra. Em seguida, empregou-se regressão linear múltipla com variáveis *dummies*, com o objetivo de analisar a relação entre o gênero e a remuneração, controlando por outras variáveis relevantes. Na Tabela 2 apresentam-se as variáveis do modelo.

Tabela 2
Variáveis do modelo

Variável	Tipo	Descrição	Unidade	Fonte
Remuneração	Dependente	Logaritmo natural da remuneração média mensal	R$	RAIS
Gênero	Independente	Variável dummy (1 = feminino; 0 = masculino)	Binária	RAIS
Idade	Controle	Idade do trabalhador	Anos	RAIS
Escolaridade	Controle	Nível de instrução formal	Faixas	RAIS
Escolaridade – Superior completo	Controle	Variável dummy (1 = superior completo; 0 = outras escolaridades)	Binária	RAIS
Escolaridade – Pós-graduado	Controle	Variável dummy (1 = pós-graduação; 0 = outras escolaridades)	Binária	RAIS
Tempo de emprego	Controle	Tempo de vínculo empregatício	Meses	RAIS
Jornada	Controle	Horas contratuais semanais	Horas	RAIS
Raça/cor	Controle	Autodeclarada. Variável dummy (1 = raça branca; 0 = demais)	Binária	RAIS

As análises estatísticas foram realizadas utilizando o *software* STATA® versão 14. Segundo Gujarati e Porter (2011), a análise de regressão múltipla é o estudo de como uma variável dependente é relacionada com duas ou mais variáveis independentes. O modelo de regressão permite verificar o tamanho do impacto de uma variável em outra, considerando as demais variáveis incluídas constantes. A equação que descreve como a variável dependente (Y) está relacionada com as variáveis independentes (x1, x2, ...) e com um valor de erro (e) é chamada de modelo de regressão conforme Equação 1.

$$Y = \beta 0 + \beta 1\ x1 + \beta 2\ x2 + ... + \beta k\ xk + e \quad (1)$$

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

A adequação do modelo foi verificada por meio de testes de diagnóstico. A normalidade dos resíduos avaliada pelo teste de *Shapiro–Wilk* foi dispensada pelo tamanho da amostra ser superior a 100, sendo este pressuposto flexibilizado à luz do Teorema do Limite Central. A homocedasticidade pelo teste de *Breusch–Pagan* e a multicolinearidade por meio do *Variance Inflation Factor* (VIF), adotando-se como referência valores inferiores a 10, conforme Gujarati e Porter (2011). Quanto ao pressuposto de linearidade, não foram realizados testes específicos, sendo a especificação do modelo fundamentada na literatura econômica, que sustenta a relação funcional adotada entre as variáveis.

Por fim, destaca-se que, embora a base de dados utilizada seja abrangente, ela apresenta limitações importantes. A RAIS não contempla informações sobre variáveis potencialmente relevantes para a determinação dos salários, como desempenho individual, experiência prévia detalhada, características organizacionais das empresas ou negociações salariais específicas. Dessa forma, tais fatores não observados podem influenciar os resultados obtidos, constituindo uma limitação do estudo.

4 RESULTADOS

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

4.1 Análise Descritiva da Amostra

A Tabela 3 evidencia os dados relativos ao perfil dos empregados registrados na área contábil, conforme os CBOs apresentados nos procedimentos metodológicos.

Tabela 3

Perfil dos profissionais de contabilidade de SC

Gênero	**N.**	**%**	**Raça/Etnia**	**N.**	**%**
Masculino	8.343	29,61	Indígena	28	0,10
Feminino	19.823	70,39	Branca	26.210	93,06
Total	**28.166**	**100**	Preta/negra	352	1,25
Escolaridade	**N.**	**%**	Amarela	105	0,37
Até Ens. Fundamental (EF)	261	0,92	Parda	1.471	5,22
Ensino Médio	7.514	26,68	**Total**	**28.166**	**100**
Superior incompleto	5.891	20,92	**Horas contratadas**	**N.**	**%**
Superior completo	14.391	51,09	De 20 até 30 horas	625	2,21
Mestrado/Doutorado	109	0,39	Acima de 30 até 40 horas	1881	6,68
			Acima de 40 horas	25.091	89,09
Total	**28.166**	**100**	Horas não informadas	569	2,02
Variáveis	**Média**	**Des. Padrão**	**Total**	**28.166**	**100**
Tempo de emprego	55,47	67,63			
Remuneração média	3.234,33	2.506,17			
Idade	33,12	9,53			
Total	**3.322,92**	**2.583,33**			

Observa-se a predominância do gênero feminino na amostra, representando 70,39% dos profissionais analisados, enquanto os homens correspondem a 29,61%. Esse resultado evidencia a forte presença das mulheres no setor contábil catarinense, corroborando dados recentes sobre a ampliação da participação feminina na profissão (CFC, 2025). Contudo, essa predominância torna ainda mais relevante a investigação da existência de desigualdades salariais, uma vez que a maior participação não implica, necessariamente, em condições equitativas no mercado de trabalho.

Em relação à raça/etnia, verifica-se predominância de indivíduos autodeclarados brancos (93,06%), enquanto as demais categorias apresentam participação reduzida. Esse padrão evidencia baixa diversidade racial na amostra, o que pode refletir desigualdades estruturais no acesso ao mercado de trabalho formal e deve ser considerado na interpretação dos resultados, especialmente no que se refere à variável raça.

No que diz respeito à escolaridade, observa-se elevado nível de qualificação entre os profissionais, com predominância de indivíduos com ensino superior completo (51,09%) e superior incompleto (20,92%). Esse resultado reforça a relevância da formação acadêmica na área contábil, sugerindo que níveis mais elevados de instrução tendem a ser um requisito importante para inserção e permanência no setor, além de potencialmente influenciar os níveis de remuneração.

Quanto à jornada de trabalho, a maioria dos profissionais possui carga horária superior a 40 horas semanais, evidenciando a predominância de vínculos formais com dedicação integral. Esse aspecto indica relativa padronização das condições de trabalho no setor, o que contribui para a comparabilidade das remunerações entre os indivíduos analisados.

Em termos de tempo de emprego, a média observada foi de 55,47 meses, indicando uma permanência média de aproximadamente 4,6 anos no vínculo empregatício. O desvio padrão elevado sugere heterogeneidade nesse aspecto, refletindo a coexistência de profissionais com trajetórias mais estáveis e outros com vínculos mais recentes.

A remuneração média mensal foi de R$ 3.234,33, com elevado desvio padrão, evidenciando significativa variabilidade salarial entre os profissionais. Essa heterogeneidade sugere que a remuneração é influenciada por múltiplos fatores, o que justifica a utilização de um modelo econométrico para identificar os determinantes dessas diferenças.

De modo geral, os dados descritivos indicam um perfil de profissionais com elevado nível de escolaridade, predominância feminina e relativa estabilidade no emprego, ao mesmo tempo em

que evidenciam a existência de heterogeneidade salarial, reforçando a pertinência da análise econométrica para investigação das desigualdades de remuneração no setor.

4.2 Modelo Econométrico da Desigualdade Salarial na Área Contábil

Os resultados do modelo de regressão estimado são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4
Resultados do modelo, variável dependente Log do salário médio

Variáveis	Coeficiente	Erro padrão	Estatística T	Significância
Gênero feminino	-0,11773	0,0061875	-19,03	0,000
Idade	0,00842	0,003566	23,63	0,000
Raça branca	0,03207	0,0098437	3,26	0,001
Faixa de grau de instrução	0,06418	0,0045314	14,16	0,000
Escolaridade – Superior completo	0,22249	0,092625	24,02	0,000
Escolaridade – Pós-graduado	0,29598	0,0647209	4,57	0,000
Tempo de emprego	0,00332	0,000544	61,11	0,000
Quantidade de horas contratadas	0,02291	0,008361	27,40	0,000
Constante	5,86978	0,0500928	117,18	0,000
R^2 ajustado	**0,4027**			
Observações	**28.166**			
VIF	**1,01 e 3,90**			
***Breusch-Pagan* (*p-valor*)**	**0,000**			

Os testes de diagnóstico indicaram a presença de heterocedasticidade nos resíduos, conforme evidenciado pelo teste de *Breusch-Pagan*. Para contornar esse problema e garantir a validade das inferências, foram utilizados erros-padrão robustos. No que se refere à normalidade dos resíduos, optou-se por flexibilizar esse pressuposto com base no Teorema do Limite Central, considerando o grande tamanho da amostra. Adicionalmente, os níveis de multicolinearidade foram considerados aceitáveis (VIF entre 1 e 10), não comprometendo a estabilidade das estimativas. Dessa forma, os procedimentos adotados asseguram a consistência e a confiabilidade dos resultados obtidos.

O coeficiente associado à variável gênero feminino apresentou sinal negativo e significância estatística ao nível de 1%, indicando que mulheres recebem, em média, remuneração inferior à dos homens em 11%, mesmo após o controle por características produtivas, como escolaridade, experiência (idade e tempo de emprego) e jornada de trabalho. Esse resultado evidencia que a desigualdade salarial observada não pode ser explicada apenas por diferenças de qualificação ou inserção no mercado de trabalho.

Esse achado é particularmente relevante ao se considerar que a amostra analisada apresenta predominância feminina. Em termos analíticos, isso sugere que o aumento da participação das mulheres na profissão contábil não tem sido suficiente para eliminar disparidades salariais, indicando a persistência de mecanismos estruturais que reproduzem desigualdades de gênero. Tal evidência está alinhada à literatura que questiona a neutralidade do mercado de trabalho contábil, destacando que práticas organizacionais e institucionais podem reforçar assimetrias históricas (Haynes, 2017; Gilbert et al., 2024).

No que se refere às variáveis de controle, a escolaridade apresentou coeficiente positivo e estatisticamente significativo, corroborando a literatura que associa níveis mais elevados de qualificação a maiores rendimentos. No entanto, como a variável gênero foi significativa isso indica que a valorização da qualificação ocorre de forma desigual entre homens e mulheres.

A idade e o tempo de emprego também apresentaram efeitos positivos sobre a remuneração, isso indica que a experiência acumulada contribui para a progressão salarial. Ainda assim, esses fatores não eliminam as diferenças associadas ao gênero, o que reforça a hipótese de

que as desigualdades salariais decorrem de características individuais, e sobretudo, de fatores estruturais do mercado de trabalho. Por fim, a variável raça branca apresentou coeficiente positivo, o que indica possíveis diferenças associadas à raça. No entanto, dada a baixa diversidade racial da amostra, esse resultado limita a generalização dos achados nesse aspecto.

De forma geral, os resultados evidenciaram que, embora fatores como escolaridade e experiência sejam relevantes para a determinação dos salários, o gênero permanece como um determinante significativo das desigualdades salariais no setor contábil catarinense. Isso reforça a necessidade de se compreender a desigualdade de gênero para além de fatores produtivos, incorporando dimensões institucionais e estruturais na análise.

4.3 Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos evidenciam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece presente no setor contábil catarinense, mesmo em um contexto de elevada participação feminina. Esse achado reforça a perspectiva de que o aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho, por si só, não é suficiente para garantir equidade nas condições de remuneração.

A significância estatística da variável gênero, mesmo após o controle por fatores como escolaridade, experiência e jornada de trabalho, indica que as diferenças salariais observadas não podem ser explicadas exclusivamente por características produtivas. Esse resultado converge com a literatura que aponta a existência de barreiras estruturais e institucionais no mercado de trabalho, as quais influenciam a trajetória profissional das mulheres e contribuem para a manutenção de desigualdades (Haynes, 2017; Nascimento & Almeida, 2021).

Além disso, os resultados sugerem que a valorização da qualificação ocorre de forma desigual entre homens e mulheres. Embora a escolaridade tenha apresentado efeito positivo significativo sobre a remuneração, a permanência da variável gênero como estatisticamente relevante indica que os retornos à educação não são distribuídos de maneira equitativa. Esse achado reforça a argumentação de que o mercado de trabalho é influenciado por fatores sociais e organizacionais que reproduzem assimetrias históricas.

Outro aspecto relevante é a persistência da desigualdade salarial desfavorável às mulheres, mesmo em um contexto caracterizado pela predominância feminina na amostra. Isso sugere que a composição de gênero, isoladamente, não é suficiente para promover mudanças estruturais nas dinâmicas de remuneração. Em outras palavras, o aumento quantitativo da participação feminina não necessariamente se traduz em maior poder de barganha ou em transformação das práticas organizacionais, o que está em consonância com estudos que discutem a reprodução de desigualdades mesmo em ambientes com maior diversidade de gênero (Gilbert et al., 2024).

Adicionalmente, os resultados relacionados à variável raça indicam possíveis assimetrias que, embora não constituam o foco deste estudo, apontam a relevância de abordagens interseccionais na análise das desigualdades no mercado de trabalho. A baixa diversidade racial da amostra, no entanto, limita conclusões mais abrangentes nesse aspecto, sugerindo oportunidades para pesquisas futuras.

Do ponto de vista teórico, os achados deste estudo contribuem ao reforçar a compreensão de que as desigualdades salariais na contabilidade não decorrem apenas de fatores individuais, mas estão associadas a elementos estruturais e institucionais que permeiam o mercado de trabalho. Em termos práticos, os resultados indicam a necessidade de adoção de políticas organizacionais e institucionais que promovam maior transparência salarial e equidade nas práticas de remuneração.

Por fim, os resultados ampliam o debate sobre desigualdade de gênero na contabilidade ao evidenciar que, mesmo em um contexto regional específico e com elevada participação feminina, persistem disparidades relevantes. Esse cenário reforça a importância de investigações empíricas

que considerem diferentes recortes ocupacionais e regionais, contribuindo para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de desigualdade no mercado de trabalho contábil.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar a influência do gênero sobre a desigualdade salarial entre profissionais da contabilidade no estado de Santa Catarina, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2021. Os resultados evidenciam que, embora as mulheres representem parcela expressiva dos profissionais da contabilidade em Santa Catarina, persiste uma diferença salarial estatisticamente significativa desfavorável estimada em aproximadamente 11%, mesmo após o controle por características observáveis como escolaridade, idade, tempo de emprego, jornada de trabalho e raça/cor. Adicionalmente, verificou-se que fatores como tempo no emprego, carga horária e nível de instrução também contribuem para a formação das disparidades remuneratórias. Tal evidência sugere a presença de fatores estruturais no mercado de trabalho contábil que não são plenamente captados pelas variáveis disponíveis na RAIS, indicando a possível atuação de mecanismos institucionais e organizacionais que perpetuam desigualdades na remuneração.

Como contribuição, este estudo avança ao explorar microdados recentes em nível estadual, oferecendo evidências empíricas específicas para o contexto catarinense, e reforçam a relevância de políticas organizacionais voltadas à transparência salarial e à equidade de gênero no âmbito da profissão contábil. Do ponto de vista prático, os achados podem subsidiar ações de conselhos profissionais, entidades de classe e organizações empregadoras na formulação de estratégias de redução das disparidades identificadas.

Entre as limitações da pesquisa, destacam-se a utilização de dados secundários, a classificação binária de gênero adotada pela RAIS e a ausência de informações sobre características não observáveis, como experiência profissional prévia, progressão de carreira e aspectos organizacionais. Assim, destaca-se a necessidade de que dados oficiais sociodemográficos incluam outras informações, por exemplo, de mulheres trans, travestis, homens trans, transmasculinidades e pessoas não binárias, para que políticas públicas possam ser pensadas e desenvolvidas para essa população (Círico et al., 2025). Tais restrições podem influenciar as estimativas obtidas. Nesse sentido, pesquisas futuras podem aprofundar a análise por meio de abordagens qualitativas, inclusão de novas variáveis explicativas e ampliação para outros estados ou períodos temporais, o que pode contribuir para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de desigualdade salarial na contabilidade.

REFERÊNCIAS

Alves, S. (2022). Especial CFC Mulher: A educação que transforma e atrai mulheres para o universo contábil. *Conselho Federal de Contabilidade*. https://cfc.org.br/noticias/especial

Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping them to forget: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society, 30*(5), 469–490. https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003

Cotrim, L. R., Teixeira, M. O., & Proni, M. W. (2020). *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil* (Texto para Discussão No. 383). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD383.pdf

Círico, J., Silva, M. A. D., & Nova, S. P. D. C. C. (2025). Vivências de pessoas transgêneras e travestis em ambientes acadêmicos e empresariais no Brasil. *Cadernos Pagu*, (73), e257314. https://doi.org/10.1590/18094449202500730014

Conselho Federal de Contabilidade. (2025). *Perfil dos profissionais da contabilidade – Painel interativo*. https://cfc.org.br

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas. (2023). *Igualdade de gênero já se desenha no horizonte contábil*. https://fenacon.org.br/noticias/igualdade-de-genero-ja-se-desenha-no-horizonte-contabil

Gilbert, C., Everett, J., & Nova, S. P. D. C. C. (2024). Patriarchy, capitalism, and accounting: A herstory. *Critical Perspectives on Accounting, 99*, 102733. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2024.102733

Gujarati, D., & Porter, D. C. (2011). *Econometria básica*. Elsevier.

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting, 43*, 110–124. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Nouveaux paramètres de division sexuel au travail. In J. P. Durand & D. Linhart (Eds.), *Les ressorts de la mobilisation au travail* (pp. 85–102). Octarès.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Segundo trimestre de 2023*. https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2023). *Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil*. https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-desigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-no-brasil

Jaffe, S. (2021). *Work won't love you back: How devotion to our jobs keeps us exploited, exhausted, and alone*. Bold Type Books.

Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023. (2023). Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm

Nascimento, A. da S., & Almeida, E. L. R. (2021). Gênero e carreira na contabilidade: Uma análise da atuação feminina nos espaços acadêmicos e profissionais. *Revista Universo Contábil, 17*(1), 6–27. https://doi.org/10.4270/ruc.2021107

Ministério do Trabalho e Emprego. (2026). Lançamento do 5º Relatório Nacional de Igualdade Salarial. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade/relatorio-transparencia

Pires, R. R. C. (Org.). (2019). *Implementando desigualdades: Reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas*. Ipea. http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9323

Lima, J. P. R., Sales, R. G. de, Casa Nova, S. P. de C., & Miranda, S. C. D. (2021). Regimes de (des)igualdade na auditoria: Podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho? *Revista Catarinense da Ciência Contábil, 20*(66), 1–19. https://doi.org/10.16930/2237-7662202131472

Rosa, S. S. (2023). O futuro das mulheres no mercado de trabalho. *Administração de Empresas em Revista, 3*(33), 233–258. https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/admrevista/article/view/22008/15293

Silva, J. C. da, Magro, C. B. D., Gorla, M. C., & Silva, M. Z. da. (2018). Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies. *Contaduría y Administración, 63*(2). https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928

Vogt, M., Barbosa, E. T., Silva, M. Z. da, & Schmitz, A. P. (2020). Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. *Cadernos EBAPE.BR, 18*(2), 336–352. https://doi.org/10.1590/1679-395177220

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores afirmam não haver conflito de interesses.

DISPONIBILIDADE DOS DADOS

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo podem ser disponibilizados a partir de solicitação aos autores.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Funções	1º autor	2º autor	3º autor	4º autor	5º autor
Conceituação	♦	♦	♦		
Curadoria de dados	♦	♦			
Análise Formal	♦	♦	♦	♦	
Obtenção de financiamento					
Investigação	♦	♦	♦	♦	
Metodologia	♦	♦	♦	♦	

Administração do projeto		♦			
Recursos	♦	♦	♦	♦	
Software	♦	♦			
Supervisão		♦	♦	♦	
Validação		♦	♦	♦	♦
Visualização		♦	♦	♦	♦
Escrita – primeira redação	♦	♦	♦		
Escrita – revisão e edição	♦	♦	♦	♦	♦

DIREITOS AUTORAIS

Os autores mantêm os direitos autorais relativos aos seus artigos e concedem à Revista Catarinense da Ciência Contábil (RCCC) o direito de primeira publicação, sendo a obra simultaneamente licenciada sob a Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).