

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Bacharel em Administração

**DESIGUALDADE SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO
MINEIRO NAS ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS
CONTÁBEIS**

Thallyson Miranda

Montes Claros – MG

2022

Thallyson Miranda

**DESIGUALDADE SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO MINEIRO NAS
ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Cledinaldo Aparecido Dias

Montes Claros
Instituto de Ciências Agrárias – UFMG

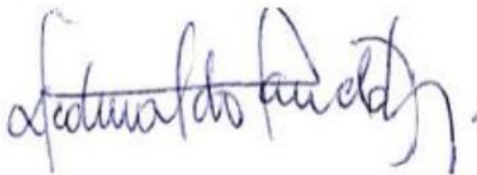
2022

Thallyson Miranda. **DESIGUALDADE SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO
MINEIRO NAS ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Aprovado pela banca examinadora constituída por:

Prof. Dr. Dalton Rocha Pereira

Prof. Dr. Helder dos Anjos Augusto



Prof. Dr. Cledinaldo Aparecido Dias – Orientador ICA/UFMG

Montes Claros, 18 de fevereiro de 2022.

Dedico à memória de Alzira Nogueira Reis, defensora dos direitos das mulheres, que foi a primeira mulher a se graduar na Faculdade de Medicina da UFMG, em 1919.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Orientador Cledinaldo Aparecido Dias, por sua generosidade em compartilhar conhecimento, compreensão diante de minhas limitações e apoio frente a todos os obstáculos encontrados.

Ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais e todo o seu corpo docente, pela realização diária da nobre missão de levar luz e progresso para nossa região, através do ensino, pesquisa e extensão. Sendo referência de Universidade pública, gratuita e de qualidade.

Aos servidores da Universidade que direta e indiretamente tornaram possível a implantação e manutenção da graduação em Administração no Instituto de Ciências Agrárias.

À minha família por tornar possível o sonho de ingressar na Universidade, me apoiando e confortando nos melhores e piores momentos. Acreditando em mim e incentivando para que buscasse um futuro melhor.

Aos integrantes da banca avaliadora, por se disporem prontamente a compor esta avaliação, mesmo com prazo reduzido.

“A igualdade de oportunidades para homens e mulheres é um princípio essencial da democracia.”

(Dilma Rousseff).

RESUMO

Ao longo do tempo, os papéis sociais e econômicos das mulheres foram marcados pelos estereótipos de que elas eram exclusivamente responsáveis pela execução de atividades domésticas, enquanto os homens desempenhavam o papel de provedor da família. Porém, com a contribuição de alguns acontecimentos históricos, as mulheres foram conquistando espaço e direitos no mercado de trabalho, mas ainda há muitos avanços a serem buscados. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é analisar uma possível desigualdade de gênero nas áreas profissionais de Administração e Contabilidade no Estado de Minas Gerais. Para tanto, por meio de uma abordagem de pesquisa quantitativa, as diferenças médias salariais e etárias dos gêneros masculino e feminino foram comparadas e analisadas estatisticamente utilizando o Teste t de Student. Os dados foram coletados no banco de microdados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério da Economia e são referentes ao período de 2009 a 2019. Os principais resultados alcançados comprovaram que há desigualdade de gênero dentro do contexto delimitado por este trabalho, visto que foram detectadas diferenças significativas entre homens e mulheres que desempenham a mesma função no que tange suas remunerações e idades. Além disso, foi possível observar uma maior manifestação da desigualdade de gênero relacionada à questão salarial, principalmente em 2016, ano em que os homens recebiam cerca de 30% a mais do que as mulheres, valor equivalente a uma diferença de R\$1345,09. No entanto, os três anos subsequentes (2017 a 2019) foram marcados por uma possível tendência de redução que se estendeu até 2019, ano que a diferença salarial foi calculada em 18% e aproximadamente R\$734,79 em valores brutos. Portanto, diante dos resultados, conclui-se que, de fato, a luta pela equidade de gênero têm conquistado importantes melhorias para as mulheres no mercado de trabalho. Porém, há espaço para que mais mudanças e conquistas sejam colocadas em prática.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Administração. Contabilidade.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 - Taxa de crescimento do PIB do Brasil nos últimos 20 anos.....	16
Gráfico 2 - Diferença Média Etária de Gênero em Minas Gerais, 2009-2019.....	38
Gráfico 3 - Diferença Média Salarial de Gênero em Minas Gerais, 2009-2019	39
Gráfico 4 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero na Área de Administração em Minas Gerais, 2009-2019	41
Gráfico 5 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero na Área de Contabilidade em Minas Gerais, 2009-2019.	42
Gráfico 6 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero nas Áreas de Administração e Contabilidade em Minas Gerais, 2009-2019.	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - População do estudo, contratações em Minas Gerais, 2009 a 2019.....	22
Tabela 2 - Amostra do estudo, contratações com dados disponíveis em Minas Gerais, 2009 a 2019	23
Tabela 3 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2009	27
Tabela 4 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2010	28
Tabela 5 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2011	29
Tabela 6 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2012	30
Tabela 7 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2013	31
Tabela 8 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2014	32
Tabela 9 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2015	33
Tabela 10 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2016	34
Tabela 11 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2017	35
Tabela 12 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2018	36
Tabela 13 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2019	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados;
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior;
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações;
COVID-19	<i>Corona virus disease</i> ;
FTP	Protocolo de Compartilhamento de Dados;
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;
PIB	Produto Interno Bruto;
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios;
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais;
UF	Unidade da Federação.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	11
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Desigualdade de gênero.....	14
2.2	A mulher no mercado de trabalho brasileiro	16
2.3	Revisitando o trabalho feminino nos campos da Contabilidade e na Administração ..	19
4.	METODOLOGIA.....	22
4.1.	Caracterização da pesquisa.....	22
4.2.	População e amostragem	22
4.3.	Instrumento de coleta de dados	24
4.4.	Técnica de análise de dados.....	25
5.	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	27
6.	CONCLUSÃO.....	44
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das atividades mais importantes da sociedade, visto que é por meio dele que bens e serviços necessários à população são produzidos. Além disso, devido a ele, os indivíduos podem conquistar o seu bem-estar econômico, bem como realização profissional. Porém, apesar desse papel importante, o trabalho também é fonte para reprodução de injustiças sociais, como a desigualdade de gênero (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

Nesse sentido, antigamente e ainda nos dias de hoje, é comum que as mãos-de-obra femininas sejam erroneamente excluídas ou desvalorizadas devido à estereótipos de gênero (SANTOS; ALVES, 2016) que se estenderam para diversos países do mundo (HAUSSMANN *et al.*, 2018). No Brasil, por exemplo, apenas 39,1% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, valor consideravelmente inferior quando comparado à participação masculina nesses espaços (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021).

Além disso, devido à desigualdade de gênero, as mulheres vivenciam barreiras profissionais até mesmo durante a tentativa de se ingressarem ao mercado de trabalho (YANNOULAS, 2002). Dentre esses desafios, os principais se relacionam à questão familiar, sendo constantemente questionadas sobre maternidade e outras pretensões pessoais (MIHALČOVÁ; PRUŽINSKÝA; GONTKOVIČOVÁ, 2015). Além disso, as mulheres que atuam ativamente em ambientes profissionais têm suas capacidades intelectuais e produtivas frequentemente testadas pelos seus colegas de trabalho, impedindo-as que se desenvolvam nesses ambientes (HAUSSMANN *et al.*, 2018; SANTOS *et al.*, 2021).

Em contrapartida, durante as últimas décadas, é notável a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto no privado (BALTAR; OMIZZOLO, 2020; KANJERE; NGWAKWE, 2017), fator positivo para à luta pela equidade de gênero. Essa mudança pode ser explicada a partir das ações de diversas instituições, evidenciando o interesse na inclusão e igualdade da mulher no mercado de trabalho por meio de leis e incentivos à sua participação (HAUSSMANN *et al.*, 2018; KANJERE; NGWAKWE, 2017). Além disso, ultimamente, ressalta-se a importância que uma maior cobrança por parte da sociedade possui em promover melhores oportunidades de trabalho às mulheres (FEENEY; CARSON; DICKINSON, (2019).

Dessa forma, é importante buscar constantemente o combate à desigualdade de gênero em ambientes de trabalho, desenvolvendo estudos e ações que auxiliam as mulheres

nesse sentido. Pensando nisso, apesar de ser comum encontrar trabalhos sobre o tema de desigualdade de gênero no mercado de trabalho na literatura científica brasileira, estudos que contemplam essa temática dentro das diferentes classes de trabalhadores ainda são escassos, sobretudo em regiões específicas do país. Dessa forma, inspirando-se no estudo de Haussmann *et al.* (2018) neste trabalho buscou-se responder a seguinte questão de pesquisa: existe desigualdade sexual para os profissionais de Administração e Contabilidade no estado de Minas Gerais?

Tendo como base o cenário histórico da participação da mulher no mercado de trabalho a níveis mundial e nacional, e considerando trabalhos anteriores que abordam a desigualdade de gênero nas áreas das ciências sociais aplicadas. A hipótese considerada nesta pesquisa foi que há uma provável desigualdade sexual no estado de Minas Gerais para os profissionais de Administração e Contabilidade.

Com o intuito de responder o questionamento central desta pesquisa, o presente trabalho tem por objetivo geral verificar a possível desigualdade de gênero nas áreas profissionais de Administração e Contabilidade do Estado de Minas Gerais. Para atingir o objetivo geral exposto, foram considerados os seguintes objetivos específicos: a) evidenciar por meio de teste de comparação de médias a existência de desigualdades de gênero entre os profissionais de Administração e Contabilidade, em termos salariais e etários no Estado de Minas Gerais no período de 2009 a 2019 (dez anos); b) verificar a existência de uma tendência de aumento ou queda nas desigualdades de gênero destes grupos no período em análise.

Dessa maneira, a pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem metodológica quantitativa. Usando como referência metodológica o trabalho desenvolvido por Haussman *et al.* (2018). Tendo o Teste t de Student como técnica para análise dos dados e considerando as diferenças médias salariais e etárias como variáveis, foi possível concluir que houve desigualdade de gênero significativa nas áreas de Administração e Contabilidade em Minas Gerais entre os anos de 2009 e 2019, sobretudo em questão relacionados à remuneração.

O trabalho está distribuído em cinco seções, esta introdução discute a justificativa e importância da pesquisa, a questão de pesquisa e os objetivos pretendidos. Na sequência o referencial teórico realizado discorre sobre os conceitos aqui trabalhados bem como os estudos anteriores sobre o tema. Mais adiante, a metodologia classifica a pesquisa, delimita a população e amostra, descreve as técnicas de coleta e análise de dados. Na seção resultados e discussão, são apresentados e analisados os resultados desta pesquisa. Na seção conclusão, os objetivos pretendidos são lembrados, e verificado o sucesso em atendê-los, respondendo a

pergunta norteadora da pesquisa e propondo estudos futuros sobre o tema. Por fim é ressaltada a importância do tema abordado e a necessidade de mobilizar a sociedade e organizações em torno da causa de igualdade de gênero.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo nas últimas décadas, entretanto os cargos disponíveis, condições para ingresso e remuneração muitas vezes não condizem com aquelas dos seus pares do gênero oposto. (KANJERE; NGWAKWE, 2017). Considerando este cenário geral, nesta seção são discutidos os principais conceitos abordados e pesquisas semelhantes realizadas anteriormente.

2.1 Desigualdade de gênero

Santos e Alves (2016) defenderam em seu trabalho que as mulheres sempre desempenharam papel ativo no âmbito social e econômico da sociedade, mesmo que fossem consideradas constante e erroneamente por muitos como coadjuvantes. Antigamente, permeando até nos dias de hoje, é comum pensar que o papel feminino consiste basicamente em atividades domésticas, como limpar a casa e cuidar dos filhos, enquanto os homens devem trabalhar fora e exercer o papel do provedor financeiro da família (MATOS; MACHADO, 2006).

Segundo Marques *et al.* (2021), apesar de não ser possível confirmar com exatidão quando se iniciou a luta pela equidade de gênero entre homens e mulheres, há alguns acontecimentos históricos que desencadearam a participação da mulher sob uma nova perspectiva, especificamente no mercado de trabalho. Nesse sentido, esses períodos foram responsáveis por influenciar consideravelmente a luta contra a desigualdade de gênero que se faz presente até os dias de hoje.

Ainda para Marques *et al.* (2021), o primeiro desses acontecimentos históricos foi a Revolução Francesa que ocorreu entre 1789 e 1799 na França. Hobsbawn (2004) afirmou em seu estudo que, durante esse período, as mulheres passaram a ser mais incisivas na sociedade como um todo. Nesse sentido, questões como a exploração de suas forças de trabalho, a limitação de seus direitos e, conseqüentemente, a busca por melhorias nas condições de trabalho e vida foram algumas dentre diversas outras pautas levantadas pelas mulheres francesas da época.

Posteriormente, entende-se que a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) foram outros grandes marcos históricos de importância que resultaram em maiores conquistas das mulheres no mercado de trabalho. Isso ocorreu devido ao fato de que, naquele período, os homens eram convocados para as batalhas, fazendo

com que as mulheres assumissem os postos de trabalhos que antes eram de responsabilidade desses homens, visto que os meios de produção e serviços deveriam continuar com ou sem guerra para garantir o abastecimento da população. Além disso, muitas das vezes, os soldados voltavam debilitados física e mentalmente do período pós-guerra, abrindo espaço para as mulheres se estabelecerem frente ao mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003 *apud* SANTOS *et al.*, 2021).

A História não nega as inúmeras melhorias e direitos conquistados pelas mulheres no decorrer do tempo. Porém, ainda assim, a desigualdade de gênero persiste em estar presente em diversas esferas da sociedade, como na família, educação, saúde, trabalho, dentre outras (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021; HAUSSMANN *et al.*, 2018). Dessa forma, para Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), é importante entender que a desigualdade de gênero advém de preconceitos e ideias convencionais baseadas em estereótipos com associações negativas às mulheres.

Pensando nisso e no contexto deste estudo, a desigualdade de gênero se manifesta de diversas maneiras que, posteriormente, se tornam desafios vividos por inúmeras mulheres diariamente no mercado de trabalho. Esses desafios se iniciam desde a fase de recrutamento e seleção por parte do contratante (YANNOULAS, 2002), quando as candidatas são frequentemente questionadas acerca de assuntos como maternidade, aparência, ambições profissionais e pessoais, dentre outros (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021; PIETROPAOLI; BAEZ, 2020). Além disso, esses desafios podem se estender até o desenvolvimento do plano de carreira das mulheres, quando são frequentemente subestimadas e testadas a todo momento, independente se desejam ou não alcançar cargos de liderança (HAUSSMANN *et al.*, 2018; SANTOS *et al.*, 2021).

Segundo Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), uma das principais barreiras das mulheres no mercado de trabalho é a questão familiar. Nesse sentido, é comum que algumas instituições contratantes interpretem a maternidade como um risco para seus negócios (LUPU, 2012), muito devido a licença maternidade ou alegando que as mulheres não são capazes de conciliar a sua vida pessoal e profissional. Em contrapartida, nos últimos anos, outras empresas começaram a investir em programas voltados para funcionárias que são mães e ou para os que são pais, promovendo ações como a redução da carga horária de trabalho, auxílio-creche, dentre outras ações que auxiliam no bem-estar pessoal e profissional de seus colaboradores (CRUZ *et al.*, 2018).

Além disso, mas ainda em relação à família, há a questão da tripla jornada de trabalho feminina, que ganhou reforço discursivo durante a pandemia da COVID-19 (do

inglês *corona virus disease* e traduzida para o português como doença do corona vírus), em que mulheres são responsáveis em executar as tarefas domésticas, maternais, educacionais e do seu emprego (MOTA-SANTOS; AZEVEDO; LIMA-SOUZA, 2021). Outro desafio que frequentemente muitas mulheres vivenciam em ambientes de trabalho está relacionado à aparência, em que são exigidos que padrões impostos pela sociedade sejam executados pelas mulheres (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021).

Essas dificuldades vivenciadas pelas mulheres e oriundas da desigualdade de gênero desencadeiam em inúmeras consequências, tais como (1) diferença salarial quando comparada ao que o homem recebe (BALTAR; OMIZZOLO, 2020; CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021; HAUSSMANN *et al.*, 2018; PIETROPAOLI; BAEZ, 2020; SANTOS *et al.*, 2021; SANTOS; MELO; BATINGA, 2021; SILVA; MAGRO; SILVA, 2016); (2) menor participação das mulheres no mercado de trabalho em comparação aos homens (BALTAR; OMIZZOLO, 2020; MARQUES *et al.*, 2021; SANTOS *et al.*, 2021); (3) sobretudo a ocupação de cargos de elevada hierarquia (BENIGNO; VIEIRA, OLIVEIRA, 2021; CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021; SANTOS; MELO; BATINGA, 2021), (4) dentre outras.

Para Muniz e Veneroso (2019), existem três possíveis fontes de desigualdade de gênero, sendo eles diferenciais de produtividade, segmentação ocupacional e discriminação. A combinação destas três pode explicar a maior parte das desigualdades enfrentadas pelas mulheres. Apontando ainda para impactos da classe social na desigualdade de renda no mercado de trabalho, onde mulheres de classe mais baixa são mais penalizadas pela maternidade que mulher de classes elevadas. Sendo a desigualdade de rendimentos menos significativa entre homens e mulheres de classe alta.

Nesse sentido, as mulheres têm buscado acabar com os estereótipos baseados na desigualdade de gênero ao longo dos anos e que permanecem atualmente (SALVAGNI; CANABARRO, 2015), tendo já acumulado importantes conquistas (CEMBRANEL; FLORIANO; CARDOSO, 2021). Logo, também é importante mencionar que pesquisas comprovam que as mulheres, ao ocuparem espaços profissionais e de liderança, podem trazer benefícios valiosos para empresas, como melhorar os resultados de acordo com objetivos estipulados, planejar soluções mais criativas, incentivar um convívio melhor em equipe, dentre outros (MANDELLI, 2015; MARQUES *et al.*, 2021).

2.2 A mulher no mercado de trabalho brasileiro

Além dos acontecimentos históricos mundiais que influenciaram a luta das mulheres pela equidade profissional, conforme já discutido na seção anterior, é importante entender também as nuances da desigualdade de gênero especificamente sob uma perspectiva regional. Contextualizando para este estudo, esta pesquisa tem como delimitação o Estado de Minas Gerais, localizado na região Sudeste do Brasil. Logo, é válido mencionar que, alguns acontecimentos nacionais também moldaram o papel da mulher no mercado de trabalho brasileiro (BALTAR; OMIZZOLO, 2020).

O primeiro marco dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil foi o decreto federal nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que ainda em governo provisório, estabeleceu regulamento das condições de trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais. Nele foram determinados direitos como igualdade salarial sem distinção de sexo, vedado o trabalho noturno industrial, proibição de atividades de risco e insalubres, garantias e direitos da mulher gestante (BRASIL, 1932). Estes direitos foram posteriormente consolidados e expandidos na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Na nova Constituição, dentre outros direitos trabalhistas, estavam inseridos a equidade salarial, o salário maternidade, a proibição de mulheres em trabalhos insalubres, assistência médica e sanitária para as gestantes (BRASIL, 1934).

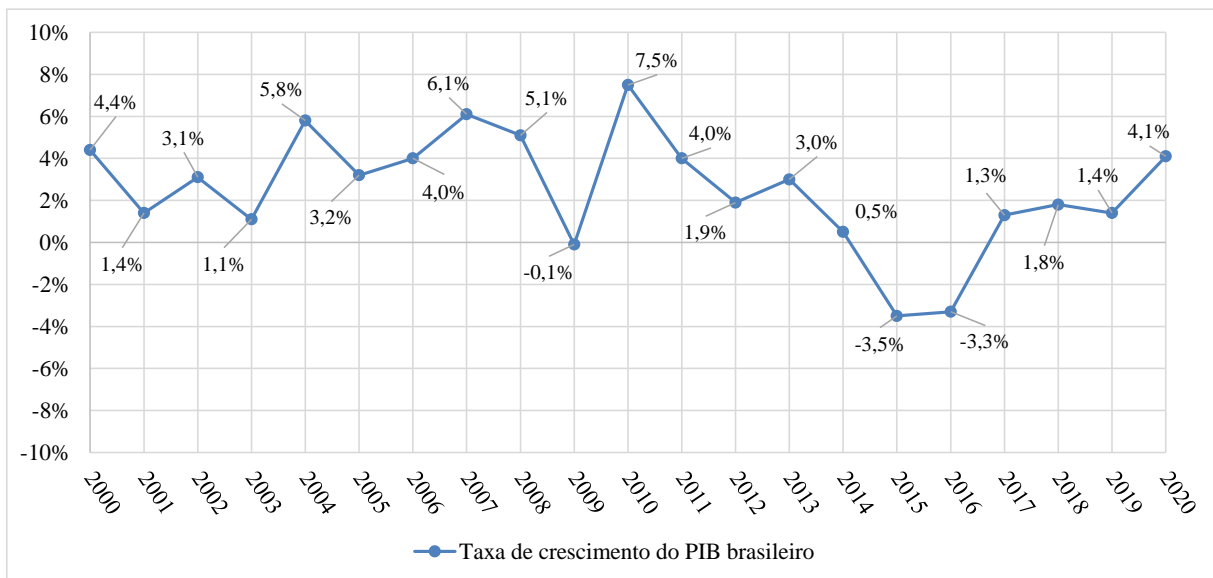
A Constituição Federal de 1988, que vigora atualmente, trouxe grande evolução nos direitos das mulheres, uma vez que estabelece real igualdade civil e política para homens e mulheres. Extinguindo leis e normas que possuíam falso caráter ‘protetivo’, que limitava a atuação profissional da mulher, e reorganizando e criando leis e normas com o sentido de garantir e promover os direitos trabalhistas e previdenciários da mulher (BRASIL, 1988).

Um dos períodos que mais incentivou a busca por ações visando melhorias na qualidade de vida profissional das mulheres no Brasil foi entre 2004 e 2013 (LEONE, 2019), muito explicado pelo aumento do salário mínimo e da formalização de mão-de-obra no país (BALTAR; OMIZZOLO, 2020). Porém, apesar dos nítidos avanços, as mulheres pertencentes à classe econômica mais baixa ainda não tinham condições de participar ativamente na economia brasileira (LEONE, 2019), abrindo uma nova lacuna para a luta pela equidade de gênero no país.

Ainda segundo Baltar e Omizzolo (2020), esse cenário se modifica durante o período de recessão (2014-2016) e estagnação (2016-2018) econômica do Brasil. Durante esses anos, a taxa de desemprego geral aumentou, enquanto os postos de trabalho formal passaram por um sutil aumento. Curiosamente, as diferenças salariais entre homens e mulheres reduziram durante esse período de crise econômica nacional. Segundo as autoras, a

maior participação feminina no mercado de trabalho ocorreu do resultado da piora na condição ocupacional, oriundas da redução do poder de compra dos salários e do aumento do desemprego. Visando compreender melhor as condições econômicas do país aqui relatadas, o Gráfico 1 apresenta a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil durante os 20 últimos anos.

Gráfico 1 - Taxa de crescimento do PIB do Brasil nos últimos 20 anos.



Fonte: Banco Mundial (2021).

Nesse sentido, Cambota e Pontes (2007) acreditam que umas das maiores manifestações da desigualdade no mercado de trabalho são a diferença salarial e a segregação ocupacional não só entre gêneros, conforme estudado por este trabalho, mas também entre raças. Os autores ainda explicaram que a diferença de remuneração consiste em indivíduos que realizam a mesma função e são igualmente produtivos, mas ainda assim recebem salários distintos. Já a segregação ocupacional consiste naqueles que são também igualmente produtivos, mas que não possuem oportunidades nem de ocupar cargos no mercado de trabalho, sobretudo os de liderança.

Porém, é importante ressaltar que essas manifestações da desigualdade social não são baseadas em argumentos que as sustentam (SANTOS; MELO; BATINGA, 2021) por dois principais fatores. O primeiro é referenciado pelos diversos estudos que comprovam os benefícios que uma maior participação da mulher no mercado de trabalho pode trazer para a sociedade (MANDELLI, 2015; MARQUES *et al.*, 2021), deixando clara a capacidade e qualidade produtiva da mulher trabalhadora. Em segundo, muito dessas manifestações advêm

do estereótipo de que os homens são chefes de família, algo que não faz sentido devido ao grande número de casos de mulheres brasileiras que dividem as despesas ou até mesmo são responsáveis pelo sustento total da casa, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015).

Logo, é imprescindível que a luta contra a desigualdade de gênero no Brasil permaneça focando em acabar com esses estereótipos no mercado de trabalho. Percebe-se que, no país, as políticas de gênero se concentram sobretudo nas áreas de saúde e educação que são extremamente importantes para o bem-estar das mulheres brasileiras. Porém, é importante que haja maior esforço voltado para a área econômica e do trabalho, questões que não recebem a atenção necessária das instituições públicas e privadas nos dias de hoje principalmente nos estados do Mato Grosso, Minas Gerais e Paraná (BENIGNO; VIEIRA; OLIVEIRA, 2021). Pensando nisso, acredita-se que o objetivo geral desta pesquisa está diretamente alinhado em analisar essa lacuna e oportunidade de melhoria da equidade de gênero no Brasil, mais especificamente em Minas Gerais.

2.3 Revisitando o trabalho feminino nos campos da Contabilidade e na Administração

Visando uma contextualização ainda maior do objeto de estudo, foram pesquisados trabalhos anteriores que contemplassem a temática de desigualdade de gênero em ambientes profissionais da área de Administração ou Contabilidade. Dessa forma, foi utilizada a base bibliográfica de dados do Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e o Google Acadêmico. Além disso, os documentos pesquisados foram limitados à data de publicação entre 2009 e 2019, assim como o período de análise deste estudo.

Em relação à área da Contabilidade, Silva, Magro e Silva (2016) avaliaram as manifestações da desigualdade de gênero em empresas da área na região Sul do Brasil durante o ano de 2013. Os autores desenvolveram essa análise baseada na perspectiva do *Glass Ceiling*, ou seja, em uma abordagem que considerasse as barreiras invisíveis vivenciadas pelas mulheres e que as impedem de se ascenderem profissionalmente (CRUZ *et al.*, 2018; PIETROPAOLI; BAEZ, 2020; SANTOS; MELO; BATINGA, 2021). Os principais resultados mostraram que há uma maior presença masculina nos cargos de auditor de contas e contabilista. Além disso, foi possível identificar também uma considerável desigualdade salarial entre os gêneros.

Ainda referente à Contabilidade, Cruz *et al.* (2018) buscaram compreender as percepções de barreiras de ascensão feminina das profissionais da área durante o início de suas carreiras. Para tanto, os autores conduziram uma entrevista semiestruturada em empresas de auditorias externas e concluíram que a principal barreira de gênero estava relacionada à dificuldade de conciliação entre a vida pessoal e profissional das contadoras, muito devido as altas cargas horárias de trabalho. Além disso, problemas acerca de assédio sexual e/ou moral também foram relatados pelas entrevistadas.

Por meio de um questionário aplicado, Santos *et al.* (2021) buscaram elencar os principais desafios enfrentados pelas mulheres que atuavam na área contábil no Estado do Ceará, Brasil. Os resultados apontaram que os principais desafios estão diretamente relacionados ao gênero, em que a capacidade intelectual das mulheres contadoras é constantemente testada, enquanto os seus salários são menores quando comparados aos de homens que exercem uma mesma função. Além disso, o estudo também constatou que a maternidade impede que as contadoras sejam confiadas a exercerem cargos de maior nível hierárquico em uma instituição.

De forma semelhante, Santos, Melo e Batinga (2021) avaliaram as vivências de mulheres contadoras que trabalham em escritórios contábeis de porte pequeno na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Por meio de uma entrevista semiestruturada, as autoras identificaram uma baixa equidade de gênero em termos de cargos e salários no ambiente de trabalho. Além disso, apesar de terem identificado um aumento no número da ocupação das mulheres nesses espaços, a presença de valores e dominação masculina ainda é expressiva nos escritórios contábeis analisados.

Já em relação à área de Administração, Kanjere e Ngwakwe (2017) avaliaram a evolução da participação de mulheres no setor público na África do Sul após o estabelecimento da *Employment Equity Act* de 1998, lei que instituiu a obrigatoriedade das empresas a realizarem um relatório anual sobre o seu desempenho ao incentivo da equidade no mercado de trabalho do país. Assim como o presente trabalho, por meio de um Teste t de Student, os autores concluíram que houve uma maior ocupação significativa das mulheres em cargos públicos de liderança após o estabelecimento da lei analisada. Porém, ainda assim, há áreas que necessitariam de uma maior presença feminina, como é o caso dos setores industriais sul-africanos.

Mais recentemente, Crabtree e Shiel (2019) realizaram um estudo qualitativo para avaliar a desigualdade de gênero considerando o contexto acadêmico de diversos departamentos de universidades no Reino Unido, dentre esses o de Administração. Para tanto,

as autoras selecionaram 15 mulheres britânicas para participarem da pesquisa. Os principais resultados mostraram que, regularmente, as atividades de mulheres acadêmicas estão relacionadas às atividades “feminizadas”, com inclinação à maternidade ou limpeza, por exemplo. As autoras ainda apontam que esse fato dificulta a construção da carreira das mulheres na academia, cenário diferente para os homens.

Ainda no âmbito acadêmico, Feeney, Carson e Dickinson (2019) buscaram compreender o papel das mulheres em conselhos editoriais dos principais periódicos da área de Administração Pública durante o ano de 2017. As autoras concluíram que as mulheres eram sub-representadas nesses espaços, integrando apenas 28,7% dos membros que compunham os conselhos editoriais da amostra selecionada. Além disso, elas sugeriram que fossem feita uma maior pressão por parte dos profissionais que atuam como administradores públicos aos conselhos dos periódicos analisados para que a diversidade de gênero seja incentivada nesse contexto.

Por fim, de maneira mais abrangente, o estudo de Hausmann *et al.* (2018) teve como objetivo analisar como a desigualdade de gênero se mostra presente entre os profissionais das áreas de Administração, Contabilidade e Economia no Brasil entre 2013 e 2015. Nesse sentido, os autores utilizaram o Teste t de Student e concluíram que há desigualdade de gênero em todas as áreas analisadas. Porém, ainda assim, os resultados também apontaram para a sua possível redução, algo extremamente importante para a luta por equidade de gênero no país.

De maneira análoga e tendo o trabalho de Hausmann *et al.* (2018) como base, este estudo busca realizar a mesma análise para as áreas de Administração e Contabilidade no Estado de Minas Gerais entre 2009 e 2019, conforme mais detalhado nas próximas seções. Minas Gerais é considerado um dos três estados brasileiros mais atrasados sob a perspectiva de equidade das mulheres no mercado de trabalho (BENIGNO; VIEIRA; OLIVEIRA, 2021). Por isso, faz-se importante realizar essa análise dentro dessa delimitação, buscando entender as manifestações específicas da desigualdade de gênero nessa região.

4. METODOLOGIA

Esta seção foi dividida em quatro subseções, sendo elas: caracterização da pesquisa; população e amostragem; instrumento de coleta de dados e técnica de análise de dados. Em caracterização da pesquisa, é apresentada a classificação quanto à natureza, abordagem do problema, aos objetivos e procedimentos técnicos adotados. Em população e amostragem são apresentados os grupos estudados. Na subseção instrumento de coleta de dados, é apresentado o meio utilizado para a prospecção dos dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa. Em técnica de análise de dados, são apresentados os softwares utilizados e a técnica estatística empregada na análise de dados.

4.1. Caracterização da pesquisa

Esta pesquisa se caracteriza como pesquisa aplicada, quantitativa, descritiva e documental. Caracteriza-se quanto à sua natureza como pesquisa aplicada, pois busca gerar conhecimentos de aplicação prática e para solucionar problemas específicos e reais. Quanto à abordagem do problema é uma pesquisa quantitativa, pois lida com fatos que podem ser quantificados, delimitados e analisados utilizando técnicas estatísticas. Caracteriza-se como pesquisa descritiva, uma vez que, busca descrever determinada população e fenômeno utilizando coleta de dados padronizada. É uma pesquisa documental, pois utiliza dados previamente coletados de uma fonte secundária que ainda não receberam tratamento analítico. (KAUARK; MANHÃES; MEDEIROS, 2010).

4.2. População e amostragem

A população da pesquisa é composta pelos profissionais de duas categorias ligadas às Ciências Sociais Aplicadas, sendo elas Administração e Ciências Contábeis, ambas listadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Mais especificamente aqueles contratados para trabalhar como Administrador (CBO 2521.05) e Contador (CBO 2522.10) no Estado de Minas Gerais no período dos anos de 2009 até 2019. A população no período foi de 67.065 trabalhadores, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - População do estudo, contratações em Minas Gerais, 2009 a 2019.

Período	Contabilidade	Administração	Total
2009	2293	2139	4432
2010	2492	2858	5350
2011	2771	2902	5673
2012	2939	3079	6018
2013	3048	3876	6924
2014	2996	3899	6895
2015	2707	3534	6241
2016	2370	3259	5629
2017	2682	4203	6885
2018	2612	3796	6408
2019	2605	4005	6610
-	-	-	67065

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

O maior número de contratações se deu na área de Administração, sendo superada pela Contabilidade apenas no ano de 2009. O ano com maior número total de contratações foi 2013, seguido pelos anos de 2014 e 2017. Os profissionais de Contabilidade tiveram o seu maior número de contratações no ano de 2013, enquanto os da Administração tiveram maior número de contratações no ano de 2019.

A amostra do presente estudo compreende os profissionais de Administração e Contabilidade que possuem os dados de idade e remuneração válidos no período delimitado. Dessa forma, o total de observações da amostra foi de 66.630 profissionais, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 - Amostra do estudo, contratações com dados disponíveis em Minas Gerais, 2009 a 2019.

Período	Contabilidade	Administração	Total
2009	2263	2127	4390
2010	2457	2855	5312
2011	2765	2899	5664
2012	2914	3069	5983
2013	3039	3866	6905
2014	2984	3890	6874
2015	2696	3529	6225
2016	2366	3251	5617
2017	2677	4188	6865
2018	2607	3782	6389
2019	2527	3879	6406
-	-	-	66630

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

Como pode ser observado, o período em que ocorreu maior indisponibilidade de dados foi no ano de 2019, com um percentual de disponibilidade em relação à população de 96,91%. Ainda assim, a relação entre amostra e população somando todos os períodos chegou a 99,35%.

4.3. Instrumento de coleta de dados

Os dados foram coletados no banco de microdados da RAIS, disponibilizado pelo Ministério da Economia do Governo Federal do Brasil. Os dados são disponibilizados em formato de arquivo (.txt), que possibilita que possa ser analisado por diversos softwares estatísticos. Os dados são acessados através de um Protocolo de Compartilhamento de Dados (FTP). Para acessá-lo foi utilizado o Microsoft® Windows Explorer, para estabelecer o acesso ao banco de dados.

Os dados são disponibilizados de ano a ano separadamente, até o ano de 2017 os arquivos são separados por cada Unidade da Federação (UF), a partir de 2018 os dados são agrupados com mais de uma UF, no caso do Estado de Minas Gerais, os dados estão agrupados com os Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo.

Uma vez baixados os arquivos, os dados foram extraídos utilizando o software estatístico IBM® SPSS Statistics e convertidos em formato de arquivo (.sav). Os dados dos últimos dois anos foram filtrados para eliminar os casos que não correspondem ao Estado de Minas Gerais.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um registro administrativo instituído pelo Decreto Federal Nº 76.900 de 02/12/1975. Tem periodicidade anual, as informações nele prestadas geralmente nos meses de janeiro a março fazem referência ao ano anterior. Tem abrangência nacional, subdividindo ainda em municípios, unidades federativas, regiões naturais, microrregiões e mesorregiões. Contempla o universo do emprego formal brasileiro, uma vez que a prestação das informações nele contidas é de caráter obrigatório por parte dos empregadores. Dentre as diversas informações contidas na RAIS, sendo algumas delas gênero, idade, escolaridade, nacionalidade, data de admissão, ocupação, tempo de serviço e remuneração (BRASIL, 2016).

Segundo Silva (2022), a RAIS é uma importante base de dados de empregos formais, com elevada confiabilidade, tem por objetivo elaborar estatísticas, subsidiar o controle e disseminar informações sobre o mercado de trabalho. Estas informações são de grande importância no apoio à decisão e elaboração de políticas públicas voltadas para o trabalho, previdência e economia.

Desde o ano de 2019 a imputação de dados tanto da RAIS quanto do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), vem sendo unificada através da implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, chamado de eSocial. Com objetivo de racionalizar e simplificar a prestação de informações por parte dos empregadores, reduzindo a redundância de informações de pessoas físicas e jurídicas. Onde informações referentes à outras treze obrigações acessórias dos empregadores, serão incluídas através de uma única plataforma, dentre elas a RAIS. Com as novas regras de inclusão de dados no eSocial, se espera que as informações contidas na RAIS se aproximem ainda mais da realidade, uma vez que passará a incluir trabalhadores avulsos, trabalhadores públicos, agentes cedidos e dirigentes sindicais (BRASIL, 2020).

4.4. Técnica de análise de dados

A técnica de análise de dados empregada foi o Teste t de Student, para comparação de médias, utilizando o software estatístico IBM® SPSS Statistics. O software empregado foi escolhido por ter sido utilizado em trabalhos anteriores e por seu notório emprego em análises nas áreas das ciências sociais aplicadas. Onde foram comparadas as médias de remuneração e idade dos gêneros masculino e feminino, dentro das categorias profissionais e somando ambas. Foram feitos os testes ano a ano, a comparação entre períodos

não pode ser feita, uma vez que a remuneração sofre efeito da desvalorização da moeda ao longo do tempo.

O Teste t de Student é uma técnica de análise estatística desenvolvida por William Sealy Gosset no ano de 1908 (KIM, 2015). Considerado um dos testes estatísticos mais utilizados (NEIDEEN; BRASEL, 2007), o Teste t de Student é classificado como paramétrico, ou seja, quando os dados amostrais são coletados da população, assumem escala quantitativa e tendem a seguir uma distribuição normal (ALI; BHASKAR, 2016; CASADO, 2013).

No geral, baseando-se em Ali e Bhaskar (2016) e em Neideen e Brasel (2007), “o Teste t de Student é usado para testar a hipótese nula de que não há diferença entre as médias dos dois grupos” por meio dos cálculos da média, desvio padrão e o número de amostras. Além disso, segundo Ali e Bhaskar (2016), essa técnica de análise estatística se mostra eficiente para ser utilizada em três casos, sendo eles:

1. Quando necessita testar se uma única média amostral difere significativamente de certa média populacional;
2. Quando se pretende testar se as médias populacionais estimadas por duas amostras independentes diferem significativamente. Nesse caso, o teste também é conhecido como Teste t não pareado;
3. Quando se busca testar se as médias populacionais estimadas por duas amostras dependentes diferem significativamente. Nesse caso, o teste também é conhecido como Teste t pareado.

Uma vez que o objetivo desta pesquisa é relacionar as médias salariais e etárias com o gênero (masculino ou feminino) de profissionais de uma mesma categoria, é indicado que o Teste t pareado seja considerado como base para a técnica de análise de dados deste trabalho.

Como o Teste t pressupõe um número de observações $N > 30$ e que a variável siga distribuição normal, inicialmente foi realizado no software SPSS Statistics, o teste de normalidade da amostra para cada grupo e período. Verificada a distribuição normal das variáveis, foi realizado o Teste t de comparação de médias, considerando $P > 0,05$. Em todos os casos a hipótese nula do Teste t foi rejeitada verificando que não há igualdade entre as médias comparadas.

Os resultados foram transferidos e utilizando o software Microsoft® Excel, onde foram organizados em tabelas e gráficos, em seguida foi feita a análise comparativa entre as categorias e períodos, sendo descritos na seção resultados deste trabalho.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta a análise e discussão dos resultados obtidos por meio deste esforço de pesquisa. Para tanto, conforme já mencionado, foi realizado o Teste t de Student ano a ano com o objetivo de analisar as diferenças médias de remuneração e idade de contadores e administradores contratados no estado de Minas Gerais e compará-las considerando os gêneros feminino e masculino. A Tabela 3 apresenta esse resultado referente ao ano de 2009.

Tabela 3 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2009.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	36,41	4,02	0,000
Idade - Feminino	32,40		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.064,52	R\$ 802,75	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.261,76		
Contador			
Idade – Masculino	37,06	3,71	0,000
Idade - Feminino	33,35		
Remuneração - Masculino	R\$ 2.621,61	R\$ 681,03	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 1.940,59		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	36,75	3,86	0,000
Idade - Feminino	32,89		
Remuneração - Masculino	R\$ 2.837,17	R\$ 741,84	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.095,33		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009.

Com um nível de significância de 5%, os resultados apontam para uma diferença de média em todos os cenários analisados no ano de 2009. Logo, percebe-se que houve desigualdade de gênero tanto entre os administradores quanto entre os contadores no ano em questão. Em relação à idade desses profissionais, há uma maior diferença das médias dos administradores (4,02 anos) visto que os homens possuem em média 36,41 anos, enquanto as mulheres possuem 32,40 anos. Já entre os contadores, essa diferença diminui para 3,71 anos, com os homens possuindo em média 37,06 anos e as mulheres 33,35 anos. Por meio desses

números, é possível concluir que, no geral, a diferença etária entre homens e mulheres de ambas as profissões é de 3,86 anos.

Em relação à variável de remuneração, foi identificada uma maior diferença salarial de gênero entre os administradores (R\$ 802,75), sendo que as mulheres administradoras recebiam em média R\$ 2.261,76 e os homens recebiam R\$ 3.064,52. Esses dados também foram avaliados em relação aos profissionais da Contabilidade contratados em 2009. Enquanto os homens contadores recebiam em média R\$ 2.621,61, as mulheres possuíam um salário médio de R\$ 1.940,59, ou seja, R\$ 681,03 inferior aos salários pagos aos profissionais homens. Sendo assim, a diferença salarial média das duas profissões foi de R\$ 741,84 em 2009 no estado de Minas Gerais. De maneira análoga, foi realizado o mesmo cálculo para o ano de 2010, conforme apresentado pela Tabela 4.

Tabela 4 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2010.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	33,80	2,26	0,000
Idade - Feminino	31,54		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.062,32	R\$ 804,00	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.258,32		
Contador			
Idade – Masculino	35,75	3,05	0,000
Idade - Feminino	32,70		
Remuneração - Masculino	R\$ 2.744,80	R\$ 719,68	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.025,11		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	34,68	2,58	0,000
Idade - Feminino	32,09		
Remuneração - Masculino	R\$ 2.919,42	R\$ 772,34	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.147,08		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2010.

Assim como em 2009, foi possível identificar uma diferença estatisticamente relevante entre as médias de idade e remuneração entre mulheres e homens da área de Contabilidade e Administração contratados em Minas Gerais em 2010. Porém, em relação à idade, essa diferença média diminuiu quando comparada ao ano anterior para ambas as áreas. Nesse sentido, a diferença entre as idades média dos homens e mulheres contadores foi a maior (3,05 anos), enquanto dos administradores foi de 2,26 anos. Logo, conforme já

mencionado, a média geral da diferença de idades de ambas as profissões foi de 2,58 anos em 2010, ou seja, 1,28 ano menor que a referente ao ano anterior.

Em contrapartida, foi identificado um aumento médio de aproximadamente 4,1% da variável de remuneração para ambas as profissões em relação ao ano anterior. Mais especificamente, para a área de Administração, a diferença salarial de gênero foi de R\$ 804,00, sendo que os homens recebiam R\$ 3.062,32 e as mulheres recebiam R\$ 2.258,32. Já para a área de Contabilidade, essa diferença foi de R\$ 719,68, sendo o salário dos contadores homens de R\$ 2.744,80 e das contadoras de R\$ 2.025,11. Mais uma vez, esses números mostram que houve desigualdade de gênero no ano de 2010 nas áreas profissionais analisadas. A Tabela 5 apresenta o Teste t de média realizado a partir dos dados de 2011.

Tabela 5 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2011.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	35,11	3,17	0,000
Idade - Feminino	31,94		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.081,79	R\$ 881,34	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.200,45		
Contador			
Idade – Masculino	36,13	3,53	0,000
Idade - Feminino	32,60		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.133,51	R\$ 714,13	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.419,39		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,60	3,34	0,000
Idade - Feminino	32,27		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.106,65	R\$ 797,60	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.309,05		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2011.

Assim como nos anos anteriores, por meio do Teste t de Student, foi possível identificar que houve desigualdade gênero entre os administradores e contadores contratados em 2011. Analisando a idade desses profissionais, percebe-se que a diferença média de idades entre homens e mulheres foi de 3,34 anos, aproximadamente 29,5% a mais do ano anterior. A maior diferença (3,53 anos) foi associada à área de Contabilidade, tendo um aumento de 15,7% em relação à 2010. Já a área de Administração, apesar de apresentar a menor diferença

média (3,17 anos), destacou-se pelo aumento de 40,2% da diferença etária entre o gênero feminino e masculino quando comparada ao ano anterior.

Além disso, foi possível observar o aumento da diferença média dos salários entre homens e mulheres em 2011, chegando ao valor de R\$ 797,60. Diferentemente dos anos anteriores, a maior média salarial foi a dos contadores, sendo de R\$ 3.133,51 para os homens e R\$ 2.419,39 para as mulheres. Dessa forma, a diferença salarial entre os gêneros nessa área foi de R\$ 714,13. Já para os administradores, essa diferença se intensifica, aumentando para R\$ 881,34, com os homens recebendo R\$ 3.081,79 e as mulheres recebendo R\$ 2.200,45. A Tabela 6 apresenta os dados da mesma análise, mas para o ano de 2012.

Tabela 6 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2012.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	34,41	2,62	0,000
Idade - Feminino	31,78		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.515,44	R\$ 1.033,31	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.482,13		
Contador			
Idade – Masculino	35,35	2,53	0,000
Idade - Feminino	32,82		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.024,07	R\$ 630,35	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.393,72		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	34,86	2,57	0,000
Idade - Feminino	32,29		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.277,47	R\$ 838,64	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.438,83		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2012.

Mais uma vez, as diferenças das médias das variáveis de idade e remuneração foram estatisticamente relevantes entre homens e mulheres em 2012, representando a desigualdade de gênero também nesse ano. Porém, é possível observar que a diferença média geral de idades (2,57 anos) foi a menor dos últimos quatro anos. A área de Administração apresentou a maior diferença em relação à essa variável, sendo calculada em 2,62 anos. Não muito diferente, a Contabilidade apresentou uma diferença de 2,53 anos entre homens e mulheres contratados em 2012.

Seguindo as análises dos anos anteriores, a diferença média salarial entre homens e mulheres de ambas as áreas analisadas aumentou em 2012, passando para R\$ 838,64. Esse aumento foi influenciado principalmente devido à área de Administração, em que foi possível detectar uma diferença média salarial de R\$ 1.033,31 entre homens e mulheres, valor 17,2% maior em relação ao ano anterior. Em contrapartida, a diferença salarial na área de Contabilidade diminuiu para R\$ 630,35, ou seja, cerca de 11,7% menor que em 2011. Especificamente para essa área, esse número representa um possível avanço para a igualdade salarial das contadoras. Porém, ainda assim, é necessário observar esse comportamento em períodos posteriores. Para tanto, a mesma análise foi realizada para os dados de 2013, conforme Tabela 7.

Tabela 7 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2013.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	34,79	2,45	0,000
Idade - Feminino	32,33		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.767,72	R\$ 1.038,98	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.728,74		
Contador			
Idade – Masculino	36,05	3,15	0,000
Idade - Feminino	32,90		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.458,95	R\$ 773,99	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.684,95		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,33	2,75	0,000
Idade - Feminino	32,58		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.633,63	R\$ 924,40	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.709,22		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2013.

Como nos anos anteriores e com um nível de significância de 5%, os resultados apontam para uma diferença de média para todas as variáveis analisadas no ano de 2013, ou seja, mais uma vez é possível observar a presença da desigualdade de gênero nas áreas analisadas. Em relação à variável de idade, considerando ambas as profissões, nota-se uma diferença média de 2,75 anos entre os gêneros. A área que mais contribui para esse número foi a Contabilidade, com uma diferença média de 3,15 anos entre os contadores e contadoras

contratados no período em questão. Já na área de Administração, esse número diminuiu para 2,45 anos.

Seguindo a tendência dos anos anteriores, a diferença salarial de gênero também aumentou no ano de 2013. Considerando ambas as áreas, os homens receberam, em média, R\$ 924,40 a mais do que as mulheres. Mais uma vez, a Administração foi a área que mais contribuiu para esse número, visto que a diferença média salarial de gênero dos administradores foi de R\$ 1.038,98. Além disso, os contratados dessa área recebiam os maiores salários, sendo os homens com uma média de R\$ 3.767,72 e as mulheres com uma média de R\$ 2.728,74.

Diferentemente do ano anterior, a área de Contabilidade apresentou um grande aumento na diferença salarial entre gêneros, cerca de 22,8% a mais em relação à 2012. Nesse sentido, os homens da área recebiam, em média, R\$ 773,99 a mais do que as mulheres contratadas, tendo salários de R\$ 3.458,95 e R\$ 2.684,95, respectivamente. De modo a cumprir o objetivo deste trabalho, a Tabela 8 apresenta o Teste t de Student realizado a partir dos dados de 2014.

Tabela 8 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2014.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	34,86	2,98	0,000
Idade - Feminino	31,88		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.991,65	R\$ 1.066,75	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.924,90		
Contador			
Idade – Masculino	35,61	2,78	0,000
Idade - Feminino	32,83		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.882,41	R\$ 1.064,40	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.818,01		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,18	2,87	0,000
Idade - Feminino	32,31		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.945,86	R\$ 1.068,76	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.877,10		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2014.

Nota-se que, novamente, houve diferenças médias significativas referentes ao ano de 2014, indicando a presença da desigualdade de gênero entre os contratados durante o

período. Em relação à idade dos profissionais de Administração e Contabilidade, as diferenças médias foram de 2,98 anos e 2,78 anos, respectivamente. Juntando ambas as áreas, esse número foi de 2,87 anos, semelhante ao ano anterior. Já em relação à remuneração desses profissionais, mais uma vez, houve um aumento de cerca de 15,6% na diferença salarial considerando ambas as áreas, fazendo com que os homens recebessem R\$ 1.068,76 a mais do que as mulheres.

Além disso, nota-se um aumento significativo nos salários dos contratados. Analisando especificamente a área de Administração, em média, os homens recebiam R\$ 3.991,65. Já as mulheres recebiam R\$ 2.924,90 para exercer a mesma função, cerca de R\$ 1.066,75 a menos que os colegas do gênero oposto. Não muito diferente, os contadores homens recebiam um salário médio de R\$ 3.882,41 e as mulheres de R\$ 2.818,01, resultando em uma diferença média de R\$ 1.064,40. De maneira análoga, a Tabela 9 apresenta a análise feita referente ao ano de 2015.

Tabela 9 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2015.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	34,66	1,75	0,000
Idade - Feminino	32,91		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.247,81	R\$ 1.104,25	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.143,56		
Contador			
Idade – Masculino	36,19	3,21	0,000
Idade - Feminino	32,98		
Remuneração - Masculino	R\$ 3.716,47	R\$ 767,57	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 2.948,90		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,32	2,38	0,000
Idade - Feminino	32,94		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.018,91	R\$ 960,02	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.058,89		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2015.

Por meio do Teste t de Student com nível de significância de 5%, novamente, foi possível identificar a desigualdade de gênero entre os profissionais da área de Administração e Contabilidade que foram contratados em 2015. Em relação à idade média da amostra, nota-se que os homens são cerca de 2,38 anos mais velhos do que as mulheres. Analisando cada

área separadamente, nota-se que, em relação aos administradores, essa diferença etária diminuiu cerca de 41,3%. Em contrapartida, esse número aumentou aproximadamente 15,5% na área da Contabilidade.

Diferentemente dos anos anteriores, a diferença salarial da amostra de ambas as profissões diminuiu cerca de 10,2% em relação ao ano de 2014. Porém, ainda assim, os profissionais do gênero masculino recebem aproximadamente R\$ 960,02 a mais do que as mulheres. Essa queda da diferença salarial foi consequência, sobretudo, da ocorrida na área de Contabilidade, em que os homens recebiam um salário médio de R\$ 3.716,47 e as mulheres de R\$ 2.948,90. Esses valores representavam uma diferença de R\$ 767,57 na remuneração entre os gêneros, ou seja, cerca de 27,9% menor do que a do ano anterior. Já em relação aos administradores, a diferença salarial foi de R\$ 1.104,25, com os homens recebendo em média R\$ 4.247,81 e as mulheres R\$ 3.143,56. Os principais resultados referentes ao ano de 2016 são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2016.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	34,77	1,63	0,000
Idade - Feminino	33,14		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.451,30	R\$ 1.408,43	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.042,86		
Contador			
Idade – Masculino	36,64	3,10	0,000
Idade - Feminino	33,54		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.562,63	R\$ 1.247,03	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.315,60		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,59	2,28	0,000
Idade - Feminino	33,31		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.499,75	R\$ 1.345,09	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.154,66		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2016.

Assim como nos períodos já analisados, em relação ao ano de 2016, também foi possível detectar a desigualdade de gênero entre os administradores e contadores com um nível de significância de 5%. No que se refere à idade desses profissionais, as diferenças de médias de ambas as profissões se mantiveram semelhantes às obtidas na análise do ano

anterior. Nesse sentido, em média, os homens eram cerca de 2,28 anos mais velhos do que as mulheres contratadas naquele ano. Sendo que, especificamente, esse número foi de 1,63 ano para os profissionais da Administração e de 3,10 anos para os da Contabilidade.

No entanto, em relação à remuneração dos contratados em ambas as áreas, nota-se que a diferença salarial de gênero aumentou mais de 40,1% em relação ao ano anterior. Na Administração, esse número foi de 27,5% com os homens recebendo R\$ 4.451,30 e as mulheres R\$ 3.042,86, o que representa uma diferença salarial de R\$ 1.408,43. Já na Contabilidade, com os homens recebendo R\$1.247,03 a mais que as mulheres, tem-se que essa diferença aumentou cerca de 62,5% em relação à 2015. Assim, em 2016, enquanto os contadores homens recebiam R\$ 4.562,63, as contadoras recebiam R\$ 3.315,60 para exercer a mesma função. A Tabela 11 apresenta os resultados obtidos pelo teste t de média considerando os dados de 2017.

Tabela 11 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2017.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	36,17	2,30	0,000
Idade - Feminino	33,87		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.826,63	R\$ 966,01	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.860,63		
Contador			
Idade – Masculino	37,48	3,19	0,000
Idade - Feminino	34,29		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.510,51	R\$ 1.045,83	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.464,67		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	36,68	2,64	0,000
Idade - Feminino	34,03		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.703,96	R\$ 998,43	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.705,53		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2017.

Nota-se que há diferenças estatísticas significativas das variáveis de idade e remuneração entre os gêneros em ambas as áreas analisadas em 2017. Com isso, é possível perceber que também houve desigualdade de gênero nesse período. A diferença da variável de idade entre os gêneros sofreu um aumento de 15,8% ao considerar ambas as profissões em

relação ao ano anterior. Isso significa que, em média, os homens são 2,64 anos mais velhos que as mulheres da amostra total.

Em relação à variável de remuneração, percebe-se que houve uma queda de cerca de 25,8% na diferença salarial de homens e mulheres de ambas as áreas. A área de Administração apresentou os maiores salários, em que os homens recebiam R\$ 4.826,63 e as mulheres recebiam R\$ 3.860,63, acarretando uma diferença salarial de R\$ 966,01 entre os gêneros. Esse último índice aumenta sob a perspectiva da Contabilidade, visto que os homens recebiam R\$ 4.510,51 e as mulheres R\$ 3.464,67, ou seja, uma diferença média de R\$ 1.045,83. Complementando a análise discutida, a Tabela 12 apresenta os principais resultados referentes ao ano de 2018.

Tabela 12 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2018.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	33,98	0,98	0,000
Idade - Feminino	33,00		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.388,92	R\$ 748,60	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.640,33		
Contador			
Idade – Masculino	35,95	2,04	0,000
Idade - Feminino	33,92		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.339,99	R\$ 998,34	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.341,65		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	34,79	1,42	0,000
Idade - Feminino	33,37		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.368,76	R\$ 849,33	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.519,42		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2018.

Mais uma vez, a desigualdade de gênero se mostrou presente também no ano de 2018, segundo o Teste t de Student realizado considerando um nível de significância de 5%. A diferença da idade média da amostra foi a menor desde 2009, sendo igual a 1,42 ano, cerca de 46,2% menor quando comparada ao ano anterior. Mais especificamente, na área de Administração, os homens são cerca de 0,98 ano mais velhos do que as mulheres. Já na Contabilidade, esse número aumenta consideravelmente, já que os profissionais masculinos são 2,04 anos mais velhos que os femininos.

Além disso, assim como no ano anterior, a diferença média das remunerações de homens e mulheres se manteve em queda em 2018. No geral, considerando toda a amostra, os homens tiveram um salário médio R\$ 849,33 mais valioso do que o das mulheres. Especificamente na Administração, essa diferença foi menor e calculada em R\$ 748,60, uma vez que os homens recebiam em média R\$ 4.388,92 e as mulheres R\$ 3.640,33. Já na Contabilidade, os contadores recebiam R\$ 4.339,99 e as contadoras possuíam um salário médio de R\$ 3.341,65, ou seja, R\$ 998,34 menos valioso do que a média salarial do gênero masculino. Por fim, a Tabela 13 apresenta os resultados do Teste t de média realizado conforme os dados de 2019.

Tabela 13 - Teste T de Média, Desigualdade de Gênero em Minas Gerais, 2019.

Classificação	Média do Período	Diferença de Médias	Significância à 5%
Administrador			
Idade – Masculino	35,36	1,86	0,000
Idade - Feminino	33,50		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.122,55	R\$ 742,64	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.379,92		
Contador			
Idade – Masculino	36,54	2,26	0,000
Idade - Feminino	34,28		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.009,91	R\$ 712,70	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.297,21		
Administrador/ Contador			
Idade – Masculino	35,80	1,98	0,000
Idade - Feminino	33,82		
Remuneração - Masculino	R\$ 4.080,65	R\$ 734,79	0,000
Remuneração - Feminino	R\$ 3.345,86		

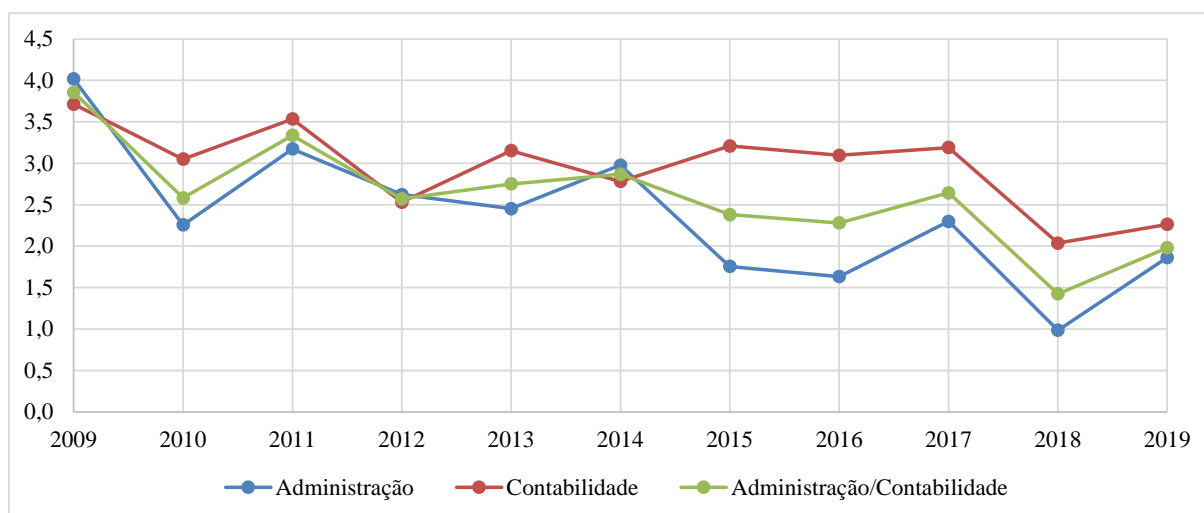
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2019.

Novamente é possível observar que, assim como os demais anos analisados neste estudo, houve desigualdade de gênero nas áreas de Administração e Contabilidade no ano de 2019. De acordo com os resultados expostos na Tabela 13, nota-se que, no geral, os homens são 1,98 ano mais velhos que as mulheres contratadas durante esse período no Estado de Minas Gerais. Nesse sentido, a área de Contabilidade apresentou a maior diferença média etária, calculada em 2,26 anos. Já em relação à área de Administração, percebe-se que esse número diminui para 1,86 ano.

Em relação à remuneração, destaca-se que, assim como nos dois anos anteriores, houve uma queda de aproximadamente 13,5% na diferença salarial de gêneros em 2019, calculada em R\$ 734,79. Na Administração, a diferença alcançada foi semelhante ao ano de 2018, tendo o valor de R\$ 742,64, uma baixa inferior à 1% em relação ao período anterior. Nessa área, os homens recebiam um salário médio de R\$ 4.122,55 e as mulheres eram pagas em média R\$ 3.379,92. Já na Contabilidade, a diferença salarial entre gêneros diminuiu cerca de 28,6% quando comparada à 2018. Sendo calculada em R\$ 712,70 o valor da diferença salarial, no ano de 2019 os contadores recebiam um salário médio de R\$4.009,91 e as contadoras eram remuneradas em média em R\$ 3.297,21.

Buscando uma análise mais completa e aprofundada, os principais resultados apresentados anteriormente nesta seção foram consolidados. Assim, foi possível facilitar uma discussão mais ampla e que considerasse a evolução da temática deste estudo durante todo o período de 2009 a 2019. Nesse sentido, o Gráfico 2 apresenta as diferenças médias de idades entre os profissionais do gênero masculino e feminino que representaram a amostra deste estudo.

Gráfico 2 - Diferença Média Etária de Gênero em Minas Gerais, 2009-2019.



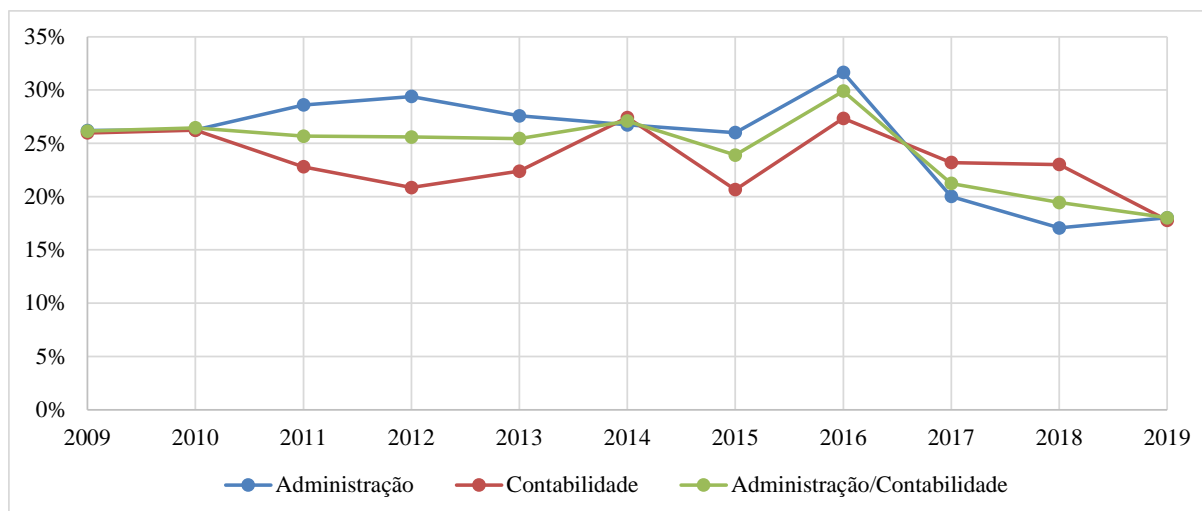
Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

Por meio do Gráfico 2, é possível observar uma semelhança de comportamento da diferença média etária entre ambas as profissões analisadas, exceto entre os anos de 2015 e 2018. Durante parte desse período, muito demonstrado pelo comportamento das curvas do gráfico, nota-se que essa diferença se intensifica em relação à área de Contabilidade, diferentemente da Administração que decaiu esse índice.

Em 2019, é possível observar novamente as semelhanças entre ambas as áreas, assim como em períodos anteriores a 2015. Além disso, percebe-se uma queda de cerca de 48,7% da desigualdade etária de gênero em relação à 2009, sendo que os homens contratados eram cerca de 2,0 anos mais velhos do que as mulheres ao fim do período analisado. Porém, ainda assim, conforme resultados obtidos pelo Teste t de Student, essa diferença é estatisticamente relevante e deve ser levada consideração.

De maneira análoga, o Gráfico 3 apresenta as diferenças médias de remuneração entre os profissionais do gênero masculino e feminino que representaram a amostra deste trabalho no período analisado. Ao contrário da variável de idade, não foi possível notar uma tendência de queda referente à desigualdade salarial de gênero nas áreas de Administração e Contabilidade entre o período de 2009 e 2019. Nesse sentido, percebe-se que a maior diferença média ocorreu em 2016, ano em que os homens contratados recebiam cerca de 29,9% a mais do que as mulheres no Estado de Minas Gerais.

Gráfico 3 - Diferença Média Salarial de Gênero em Minas Gerais, 2009-2019.



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

É importante mencionar que houve uma queda significativa na diferença média salarial a partir do ano de 2017, se estendendo até o período final delimitado pela análise deste estudo, alcançando o menor valor desde 2009. Assim, nota-se que os salários dos profissionais que se identificavam com o gênero masculino eram 18% maiores quando comparados às mulheres que exerciam a mesma função em 2019. A título de comparação, esse número era de 26,1% no ano de 2009. Resultados semelhantes a esses também foram identificados na pesquisa de Haussmann *et al.* (2018) que consideraram profissionais das

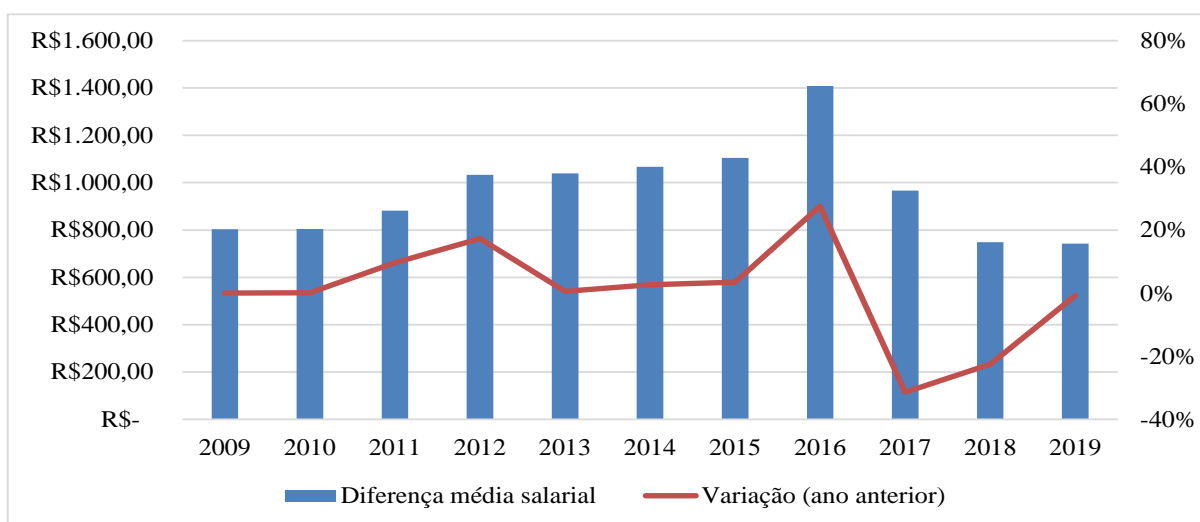
áreas de Administração, Contabilidade e Economia de todo o Brasil durante o período de 2013 a 2015 em suas análises.

Acredita-se que essa percepção de redução na diferença salarial é importante para a luta contra a desigualdade de gênero nas áreas de Administração e Contabilidade. Porém, paralelamente, é importante entender o que acompanha essa redução, visto que a queda da diferença salarial pode ser advinda por questões como o aumento da informalidade do trabalho, conforme Baltar e Omizzolo (2020) concluíram em seus estudos. Outro ponto importante é ter em mente que há espaço e possibilidade para diminuir ainda mais esses números de desigualdade, uma vez que eles são significativos.

Além disso, é válido mencionar que se considera precipitado concluir o estabelecimento de uma tendência de redução apenas em uma análise durante um período de três anos, conforme pode ser observado entre os anos de 2017 e 2019 no Gráfico 3. Por isso, é importante que haja um acompanhamento semelhante ao realizado neste estudo nos próximos anos para o Estado de Minas Gerais, a fim de garantir maior certeza do entendimento do comportamento da curva traçada.

Diante das lacunas mencionadas e relacionadas à variável de remuneração, como forma de aprofundar a análise deste estudo, foi calculada a variação da diferença média salarial de gênero em relação ao ano anterior para ambas as áreas profissionais. O Gráfico 4 apresenta esse resultado exclusivamente para a área de Administração. Percebe-se que, durante o período analisado, essa variação foi positiva até 2016, sendo aproximadamente 27,5% superior ao ano anterior. Isso indica que houve diferença salarial entre homens e mulheres administradores durante esse período em MG. Além disso, conforme já mencionado nesta seção, confirma-se que 2016 foi considerado o ano de maior diferença salarial de gênero (R\$ 1.408,43) nessa profissão.

Gráfico 4 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero na Área de Administração em Minas Gerais, 2009-2019.

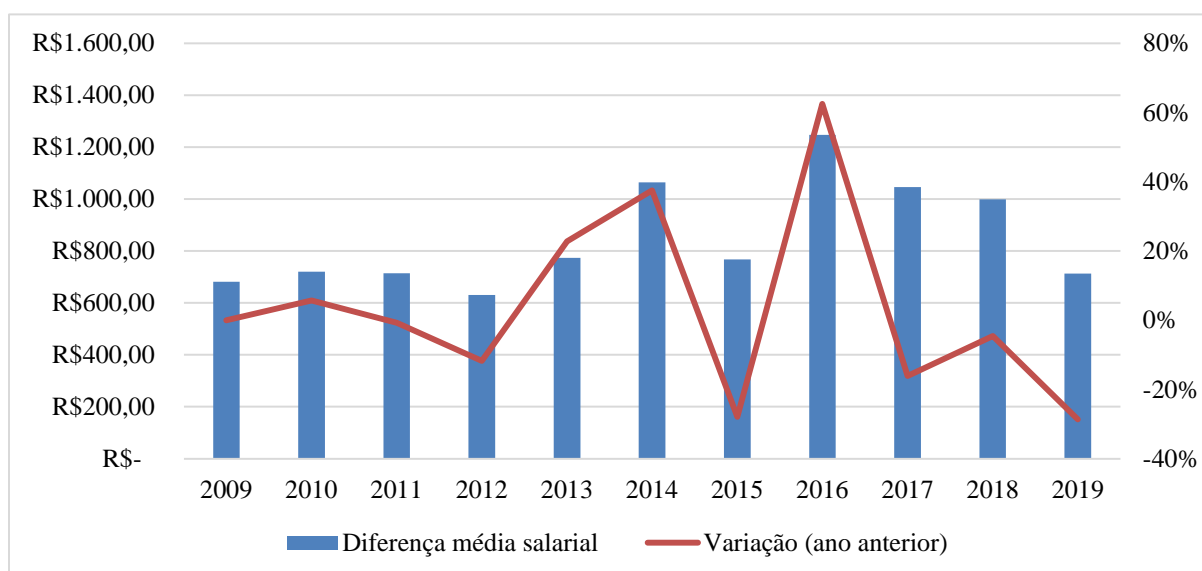


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

Diferentemente dos anos anteriores, nota-se uma queda da variação da diferença média salarial a partir de 2017, como observado no Gráfico 4. Essa redução representa um importante avanço para a igualdade salarial de gênero na Administração. Porém, vale mencionar que, considerando os valores brutos, a diferença salarial ainda foi de R\$ 742,64 entre os homens e mulheres em 2019, valor estatisticamente relevante e apenas 7,5% menor do que o referente à 2009. Logo, é possível concluir que, apesar dos avanços, não houve uma redução considerável da desigualdade salarial de gênero na área de Administração entre os anos de 2009 e 2019 em MG.

Em relação à Contabilidade, o mesmo cálculo foi realizado, sendo possível observar a variação da diferença salarial de gênero da área por meio do Gráfico 5. Mais uma vez, assim como na Administração, essa diferença salarial assumiu o maior valor no ano de 2016 com os homens recebendo R\$ 1.247,03 a mais do que as mulheres, cerca de 62,5% a mais quando comparado aos valores do ano anterior.

Gráfico 5 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero na Área de Contabilidade em Minas Gerais, 2009-2019.

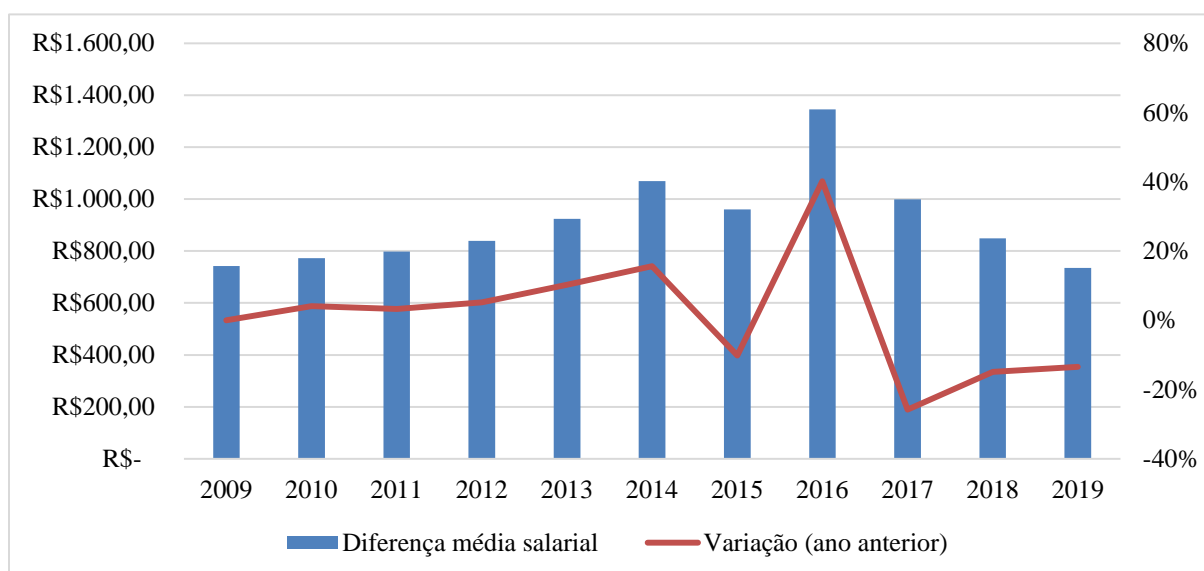


Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

Além disso, ao contrário da área de Administração, percebe-se reduções anuais expressivas na diferença salarial de gêneros nos anos de 2012, 2015, 2017, 2018 e 2019, períodos em que a variação calculada apresentou valores negativos. Em contrapartida, os valores brutos 2019 reduziram apenas 4,7% quando comparados à 2009. Esse resultado, assim como para os administradores, reforça a desigualdade salarial de gênero presente também na profissão de contador no Estado de Minas Gerais ao longo do período analisado neste estudo.

Resultados semelhantes a esse também foram encontrados em outros trabalhos. São eles: (1) Haussmann *et al.* (2018) no Brasil como um todo; (2) Santos, Melo e Batinga (2021) aplicado em escritórios contábeis de porte pequeno da cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil; (3) Silva, Magro e Silva (2016) na região Sul do mesmo país e (4) Santos *et al.* (2021) aplicado no Estado do Ceará, Brasil. Por fim, o Gráfico 6 apresenta a mesma análise anterior, no entanto considerando ambas as áreas de Administração e Contabilidade conjuntamente.

Gráfico 6 - Variação da Diferença Média Salarial de Gênero nas Áreas de Administração e Contabilidade em Minas Gerais, 2009-2019.



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos dados da RAIS, 2009-2019.

Observando o Gráfico 6, é possível perceber relações entre o comportamento das curvas e os acontecimentos em que a economia brasileira estava vivendo. Conforme Baltar e Omizzolo (2020) e Leone (2019) mencionaram em seus trabalhos, durante o período de 2004 e 2013, o Brasil estava passando por um momento de ascensão econômica, o que impactava diretamente no mercado de trabalho. Nesse sentido, pelo Gráfico 6, é possível observar que, de fato, esse período foi um dos que mais promissores, apresentando uns dos menores valores de diferença média salarial.

Ainda baseando-se em Baltar e Omizzolo (2020) e Leone (2019), outra semelhança aos fatores econômicos brasileiros pode ser observada durante o ano de 2016, período em que o Brasil enfrentava uma recessão e estagnação econômica. Em partes, isso pode justificar o fato de 2016 apresentar a maior desigualdade salarial durante o período analisado.

6. CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo geral analisar a desigualdade de gênero ano a ano entre profissionais das áreas de Administração e Contabilidade que foram contratados para atuarem no Estado de Minas Gerais entre os anos de 2009 e 2019. Para tanto, foi utilizada uma abordagem metodológica de pesquisa quantitativa, com uso do Teste t de Student como técnica para a análise de dados.

Os principais resultados mostram que, de fato, há a presença de uma desigualdade de gênero significativa em ambas as áreas, comprovada estatisticamente quando analisada sob a perspectiva das variáveis de diferença média etária e salarial. Em relação à última variável, é possível observar que a desigualdade de gênero é ainda mais acentuada, visto que os homens chegaram a receber aproximadamente 29,9% a mais do que as mulheres que exerciam a mesma função nas áreas analisadas durante o ano de 2016. Além disso, também foi possível observar uma maior diferença média salarial de gênero entre os profissionais de Administração quando comparada ao cenário da área de Contabilidade durante o período delimitado por esta pesquisa.

Em contrapartida, a análise de resultados deste estudo também indicou uma redução na diferença média etária e salarial entre os gêneros masculino e feminino, principalmente entre os anos de 2017 e 2019. Apesar dessa redução não ser a suficiente para anular a percepção de desigualdade de gênero em Minas Gerais, ela representa um importante e positivo avanço no sentido da equidade das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, essas mudanças podem ser verdadeiros indícios dos efeitos de cobranças e consequentes ações que o setor público e privado tiveram em relação ao combate da desigualdade de gênero nesses ambientes.

Ainda assim, há muito que ser feito para melhorar as condições das mulheres que atuam na área de Administração e Contabilidade no Estado de Minas Gerais. Dessa forma, acredita-se que este trabalho contribui com a literatura e com o bem-estar social nesse sentido, visto que estudos apontam que instituições públicas e privadas alcançam melhores resultados quando buscam e promovem uma maior diversidade de gênero em seus ambientes profissionais. Sendo assim, esse comportamento deve ser incentivado na comunidade científica e sociedade como um todo.

As análises e comparações econômicas aqui apresentadas podem ser um ponto de partida para a realização de um estudo mais aprofundado com o objetivo de entender como a taxa de crescimento do PIB brasileiro ou demais indicadores econômicos do país se

relacionam com a desigualdade salarial presente entre os profissionais que atuam nas áreas de Administração e Contabilidade.

Logo, sugere-se que estudos como este sejam incentivados. Dessa forma, como sugestão para trabalhos futuros, tem-se a expansão deste esforço de trabalho para outras localidades e áreas de conhecimento com o intuito de analisar as particularidades e avanços alcançados a partir de outras inúmeras delimitações. Além disso, é recomendado que haja a continuidade do acompanhamento da desigualdade de gênero na delimitação específica deste estudo, a fim de entender melhor os avanços durante os anos subsequentes aos analisados. O acompanhamento do estudo em períodos futuros ajudará a compreender melhor a tendência de diminuição das diferenças de gênero registradas nos últimos anos.

Outra sugestão para trabalhos futuros se configura em investigar qual é o nível de influência do desempenho de outros setores, como econômico e educacional, por exemplo, na desigualdade de gênero em ambientes profissionais. Por fim, mas não menos importante, acredita-se que todas essas análises devem ser seguidas de planos de ação para o incentivo de uma maior equidade de gênero no mercado de trabalho. Pensando nisso, também é sugerido que haja um esforço nesse sentido tanto por parte da comunidade acadêmica, quanto por entidades públicas, privadas e de classe como os Conselhos Federais de Administração e Contabilidade.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALI, Z.; BHASKAR, S. B. Basic statistical tools in research and data analysis. **Indian Journal of Anaesthesia**, v. 60, n. 9, p. 54–61, 2016.

BALTAR, C. T.; OMIZZOLO, J. A. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. **Textos de Economia**, v. 23, n. 1, p. 1–17, 2020.

BENIGNO, G. O. L.; VIEIRA, D. M.; OLIVEIRA, J. E. DE. Desigualdade De Gênero Nos Estados Brasileiros E Análise Dos Stakeholders Do Conselho Nacional Dos Direitos Da Mulher. **Revista de Administração Pública**, v. 55, n. 2, p. 483–501, 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL, Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **O que é Rais**. 19 mai. 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-rais>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

BRASIL, Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Substituição da captação de dados do Caged pelo eSocial**. 27 mai. 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Nota%20t%C3%A9cnica%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20CAGED_26_05.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 331–350, 2007.

CASADO, W. G. **Uma aplicação do teste T de Student para grupo de alunos antes e depois do PIBID**, 2013. Monografia (Curso de Licenciatura em Matemática) - Centro de Educação e Saúde, Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2013.

CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 57–67, 2021.

CRABTREE, S. A.; SHIEL, C. “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. **SAGE Open**, v. 9, n. 3, p. 1–14, 2019.

CRUZ, N. G.; LIMA, G. H.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 21, n. 1, p. 142–159, 2018.

DUARTE, T. S.; SCHUMANN, E.; MARZULLO, M. C. Muito Além da Pandemia: A Histórica Crise no Mercado de Trabalho Formal e Os Impactos da COVID-19 nos Empregos do Rio Grande do Sul. **GEOgraphia**, v. 23, n. 51, 1 out. 2021.

FEENEY, M. K.; CARSON, L.; DICKINSON, H. Power in Editorial Positions: A Feminist

Critique of Public Administration. **Public Administration Review**, v. 79, n. 1, p. 46–55, 2019.

HAUSSMANN, D. C. S.; VOGT, M.; HEIN, N.; SILVA, M. Z. DA. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: Uma Análise na área de Ciências Sociais Aplicadas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 129, 2018.

HOBBSAWN, E. J. **A Era das Revoluções**. 18^o ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2004.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2015.

KANJERE, M. M.; NGWAKWE, C. C. Progression of Women to Higher Management Positions in South African Public Sector: A Differential Effect of Employment Equity. **Administratio**, v. 9, n. 2, p. 47–59, 2017.

KAUARK, F. S.; MANHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. 1^a ed. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

KIM, T. K. T test as a parametric statistic. **Korean Journal Anesthesiology**, v. 68, n. 6, p. 540–546, 2015.

LEONE, E. T. Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no contexto do crescimento econômico com distribuição de renda (2004-2013). **Texto para Discussão - Unicamp**, , n. 363, p. 1–13, 2019.

LUPU, I. Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 23, p. 351–369, 2012.

MANDELLI, L. **Liderança Nua e Crua: Decifrando o Lado Masculino e Feminino de Liderar**. 1^o ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MARQUES, L. S.; CARVALHO, B. N.; SANTOS, Z. J. C. G.; LEÃO, A. S. R.; LOBATO, T. C. Igualdade de gênero na participação do mercado de trabalho formal de Santarém-PA: realidade ou utopia? **Research, Society and Development**, v. 10, n. 13, p. 1–18, 2021.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil. **Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5–27, 2006.

MIHALČOVÁ, B.; PRUŽINSKÝ, M.; GONTKOVIČOVÁ, B. The Consequences of Gender Stereotypes in The Work of Managers. **Procedia Economics and Finance**, v. 23, p. 1260–1265, 2015.

MOTA-SANTOS, C.; AZEVEDO, A. P.; LIMA-SOUZA, É. A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. **Revista Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 103–121, 2021.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, C. Z. **Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no**

Brasil. 2019.

NEIDEEN, T.; BRASEL, K. Understanding Statistical Tests. **Journal of Surgical Education**, v. 64, n. 2, p. 93–96, 2007.

PIETROPAOLI, I.; BAEZ, N. L. X. Gender discrimination in Brazilian labour market and the role of the private sector. **Quaestio Iuris**, v. 13, n. 2, p. 610–631, 2020.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, p. 1–8, 2003.

SALVAGNI, J.; CANABARRO, J. 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, B. M.; ALVES, J. S. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje. **FABE em Revista**, v. 6, n. 8, p. 1–12, 2016.

SANTOS, I. F.; SILVA, L. K. S.; NASCIMENTO, C. P. S.; FORTE, H. C. Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil. **Revista Brasileira de Negócios e Desenvolvimento Regional**, v. 8, n. 1, p. 47–65, 2021.

SANTOS, M. A.; MELO, M. C. D. O. L.; BATINGA, G. L. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 148–163, 2021.

SILVA, J.; MAGRO, C.; SILVA, M. Desigualdade de Gênero na Profissão Contábil sob a Perspectiva do Glass Ceiling. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447–474, 2016.

SILVA, M. Q. A remuneração de professores públicos municipais no Brasil entre 2008 e 2016: um estudo a partir da Rais. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, [S. l.], v. 9, n. 18, p. 1–18, 2021.

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