

DESAFIOS DA MULHER CONTADORA: PERFIL E PERSPECTIVAS DAS PROFISSIONAIS FORMADAS PELAS FACULDADES INTEGRADAS DE TAQUARA- FACCAT

Vanessa Padia de Souza¹

Leticia Gomes Locatelli²

RESUMO

A mulher por muito tempo foi vista como dona do lar, se dedicando apenas para os cuidados da família. Ao longo da sua história, foi ingressando no mercado de trabalho e ganhando espaço. Entretanto, muitos desafios foram e são encontrados na sua vida profissional. Dessa forma, este estudo teve como objetivo identificar os desafios da mulher contadora a partir do perfil, das perspectivas e da percepção das profissionais formadas entre 2010 e 2019 pelo curso de ciências contábeis da Faculdades Integradas de Taquara- FACCAT. Para tanto, foi utilizado o método *survey*, através de questionário remetido a todas as 166 formadas pela instituição entre 2010 e 2019. Com uma amostra de 58 respondentes foi possível identificar que 23% das egressas possuem mais de 10 anos no mercado de trabalho, assim como 23% nunca exerceram a profissão. Os dados da pesquisa revelam que a maioria da amostra (78%) está inserida no mercado de trabalho. Os resultados indicam que eventual dificuldade para a atuação no mercado de trabalho pode estar relacionada a questões sócio demográficas ou pessoais, desassociadas da faixa etária. A maioria das egressas exerce sua profissão no Vale do Paranhana (54%), demonstrando boa perspectiva de emprego na região de atuação da FACCAT. Acerca da perspectiva relacionada ao crescimento na profissão os dados mostram que os cargos de chefia ocupados pelas egressas representam 48%, enquanto os cargos auxiliares estão em 52%, provando que os dois grupos não estão distantes e que a mulher tem crescido na sua profissão e está ganhando espaço. Quanto aos desafios percebidos pelas egressas, estes são voltados aos cargos e necessidade de atualização, e os desafios mais pertinentes ao gênero mulher estão ligados a discriminação pelo gênero, conciliar a jornada de trabalho e a vida familiar, principalmente ser mãe e profissional.

Palavras-chaves: Mulher contadora. Desafios. Perspectivas.

ABSTRACT

The woman was long seen as the owner of the home, dedicating herself only to the care of the family. Throughout its history, it has entered the job market and gained space. However, many challenges have been and are encountered in your

¹Acadêmica do curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat. Taquara/RS. E-mail: <vanessasouza@sou.faccat.br>.

²Professora orientadora convidada das Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT. Taquara/RS. E-mail: <leticiaolocatelli@gmail.com>.

Trabalho de Conclusão de Curso. Data da submissão e aprovação: 23 dez. 2020

professional life. Thus, this study aimed to identify the challenges of the accountant woman from the profile, perspectives and perception of the professionals trained between 2010 and 2019 by the accounting sciences course at Faculdades Integradas de Taquara- FACCAT. To this end, the survey method was used through a questionnaire sent to all 166 trained by the institution between 2010 and 2019. With a sample of 58 respondents it was possible to identify that 23% of graduates have more than 10 years in the labor market, as well as 23% never practiced the profession. The survey data reveal that the majority of the sample (78%) is inserted in the labor market. The results indicate that any difficulty in working in the labor market may be related to socio-demographic or personal issues disassociated from the age group. Most of the graduates practice their profession in Vale do Paranhana (54%) showing good prospects for employment in the region where FACCAT operates. Regarding the perspective related to the growth in the profession, the data show that the senior positions held by the graduates represent 48%, while the auxiliary positions are in 52%, showing that the two groups are not distant and that the woman has grown in her profession and is gaining space. As for the challenges perceived by the graduates, they are geared to positions and need to update, and the challenges most relevant to the gender of women are linked to gender discrimination, reconciling work and family life, especially being a mother and professional.

Keywords: *Accountant Woman.Challenges. Perspectives.*

1INTRODUÇÃO

Vivem-se constantes mudanças no mundo dos negócios, as quais impactam, inclusive, no mercado de trabalho. Este possui desafios que estão presentes especialmente nas carreiras femininas. A mulher por muito tempo foi vista como a pessoa que era dona do lar, cuidava da família enquanto o homem trabalhava. Pode-se observar que o papel da mulher ao longo da história era reduzido ao papel de mãe e esposa, cuidar da casa, filhos e marido, afastando-a de direitos de cidadania, democracia e igualdade. A inserção das mulheres no mercado de trabalho é um processo lento e gradativo, que veio a ganhar força com a revolução industrial, na transição entre o pré-capitalismo e o capitalismo industrial.

As constantes transformações sociais, envolvendo a esfera financeira e os negócios influenciaram de modo direto no mercado de trabalho e, da mesma forma, o papel da mulher na sociedade. Assim, seja na esfera familiar ou profissional, o papel da mulher também se modificou, e ela ganhou destaque e conquistou direitos.

No entendimento de Simões e Hashimoto (2012), a mulher ampliou consideravelmente suas conquistas no campo de igualdade e dos direitos. Esse momento de transformações na área profissional aliado à globalização contribuiu

para que a mulher pudesse ganhar mais espaço no mercado de trabalho. A partir disso, as mulheres passaram a ocupar importantes postos de trabalho mostrando que são tão capazes de trabalhar com pressão e decisões quanto os homens. Da mesma forma, o mercado passou a reconhecer e valorizar características femininas para determinados cargos e funções. Nesse sentido, Figueiredo (2003) refere que na formação de executivos, são levados em conta valores ditos femininos, como a emoção e sensibilidade, e não mais a força, a agressividade e a competição.

Na área contábil, o cenário não se mostra diferente. A profissão, eminentemente masculina, passou, com o tempo, a ser ocupada por mulheres. Estima-se que mais de 85 mil mulheres ingressaram na profissão contábil da última década, sendo que estas são maioria entre os alunos dos cursos de graduação de Ciências Contábeis. (CFC, 2013). Contudo, não se pode ignorar que a mulher contadora também enfrenta desafios profissionais que são atrelados à identidade de gênero e suas perspectivas também são moderadas por esta condição. Entretanto, segundo Moreno *et al* (2015), na profissão contábil existe um leque de possibilidades em que a mulher pode atuar, desde dentro de sua própria residência até grandes indústrias, aumentando seu interesse pela profissão diante da possibilidade de conciliar trabalho, casa e família. Para compreender como se deu esse aumento da participação feminina na profissão contábil é necessário observar vários fatores, como por exemplo o caráter atrativo da profissão, que permite adentrar tanto no serviço público quanto privado; e o aumento do acesso à educação.

Diante do exposto, levanta-se a seguinte questão: Quais os desafios da mulher contadora a partir do perfil, das perspectivas e da percepção das profissionais formadas pela FACCAT? A pesquisa tem como objetivo geral identificar os desafios da mulher contadora a partir do perfil, das perspectivas e da percepção das profissionais formadas entre 2010 e 2019 pelo curso de Ciências Contábeis da Faculdades Integradas de Taquara- FACCAT.

Especificamente, a presente pesquisa dispõe-se a identificar o perfil das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT; identificar as perspectivas profissionais das egressas do curso de Ciências Contábeis; identificar quais desafios são percebidos pelas egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT na atuação da mulher contadora; identificar quais preconceitos associados

ao gênero foram enfrentados pelas profissionais contadoras egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT.

A partir de tais perspectivas, o presente estudo contribui para apresentar os desafios da mulher contadora segundo a percepção das egressas do curso de ciências contábeis da FACCAT. Assim, o estudo busca apresentar o perfil e as perspectivas das profissionais formadas pela instituição, o que pode contribuir para o desenvolvimento do curso e da instituição.

A pesquisa enquadrou-se como sendo de abordagem quali/quantitativa com natureza descritiva. O método de pesquisa foi *survey*, instrumentalizada através de questionário. Os sujeitos da pesquisa foram as profissionais formadas entre os anos de 2010 e 2019 no Curso de Ciências contábeis da Faculdades Integradas de Taquara- FACCAT. O questionário foi aplicado via *Google Forms*[®]. Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, sendo a primeira a presente introdução. Logo após, apresenta-se a fundamentação teórica, e, sequencialmente, a metodologia utilizada. Na quarta seção são apresentados os resultados da pesquisa e as discussões acerca da análise de dados e, por último, as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta o referencial teórico e empírico que embasa a pesquisa. Inicialmente aborda-se a evolução da mulher no mercado de trabalho para depois abordar a mulher na profissão de contadora. Por fim, abordam-se nos estudos precedentes pesquisas recentes acerca da temática da mulher na área contábil que se aproximam do foco deste estudo.

2.1 A mulher no mercado de trabalho

Ainda que na atualidade a mulher encontre dificuldades para assumir cargos de maior poder, prestígio e reputação, esta conseguiu crescer no campo de atuação profissional. (ROCHA COUTINHO, 2008). No aspecto histórico, os debates acerca das relações sociais e de gênero³ indicam que a mulher sempre foi oprimida por

³No entendimento de Pedro (2005), o uso da palavra “gênero” tem uma história que é tributada a movimentos sociais de mulheres e feministas, dos movimentos lésbicos e gays. O termo possui uma trajetória que acompanha a luta por direitos civis, direitos humanos, por igualdade e respeito. A categoria “gênero” foi inicialmente utilizada pelas feministas a partir da própria biologia e também da gramática, pois muitas espécies ou palavras têm “gênero” – masculino ou feminino – mesmo não possuindo sexo.

práticas sexistas, sendo obrigada a representar o papel de dona do lar, a qual devia agir em obediência aos homens, de modo servil. (ROCHADEL,2007). Durante muitos anos, as mulheres ficaram exercendo, como atividade principal, o papel de dona de casa, cuidando dos filhos, considerando o trabalho fora de casa como uma atividade masculina. (BARBOSA,2017). Tais hábitos praticados por nossos ancestrais contribuíram para que as mulheres fossem circunscritas às atividades do lar, seguindo em geral o seguinte padrão: caso fosse solteira, deveria ajudar a mãe a cuidar da casa; se a mulher fosse casada deveria cuidar da casa, do marido e dos filhos. (ESTEVENS; NETO, 2015). O ingresso da mulher no mercado de trabalho foi atribuído ao processo de industrialização, decorrente da Revolução Industrial, e à possibilidade de independência oferecida pelo capitalismo às mulheres jovens e solteiras. (SILVA; SILVA, 2018).

Outro ponto que favoreceu a expansão do mercado de trabalho feminino foram as guerras pelas quais a humanidade atravessou. Segundo Araújo e Mourão (2012), quando os homens foram convocados para a guerra, para defenderem a pátria, caiu sobre as mulheres a obrigação de ocuparem os cargos vazios que eram deixados pelos homens. Com isso, valores da sociedade foram abandonados e a mentalidade de que a mulher era somente para o lar, foi sendo deixada de lado a partir do século XIX. Sob outro aspecto, a expansão do movimento feminista também contribuiu para uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Em 1960, explodiu o feminismo no mundo. No Brasil este movimento ocorreu a partir de 1970. Funções nunca exercidas por mulheres foram entregues a elas, as quais começaram nas fábricas como mão de obra barata. (ARAÚJO; MOURÃO, 2012).

É importante compreender a evolução da mulher no mercado de trabalho a partir do processo de transição do pré-capitalismo ao capitalismo industrial, ou seja, a transição da mão de obra manufatureira para a industrial. (ABRAMO, 2007). Como observa-se, as mulheres eram vistas como pouco produtivas socialmente, já que suas ações eram limitadas ao cuidado da casa e da família.

Em um panorama geral, na época feudal as mulheres exerciam um papel importante em suas famílias e lares, contudo sempre subordinadas aos homens. No entanto, com o advento da Revolução Industrial e a urbanização, surgiu a

Este estudo utiliza do termo gênero para diferenciar homens e mulheres em sentido biológico não se relacionando com o sexo do indivíduo.

oportunidade de independência para as mulheres jovens e solteiras a partir do capitalismo. Assim, ocorre uma migração do tipo de trabalho e cada vez mais mulheres deixam os trabalhos artesanais e domésticos desempenhados outrora em fazendas para trabalhar em grandes fábricas e indústrias urbanas. (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

A atuação das mulheres se deu também à frente dos negócios familiares e em funções importantes das indústrias, devido ao fato de que a população masculina foi reduzida pelas guerras e que mesmo os homens que sobreviveram muitas vezes estavam incapacitados. (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Além das guerras, as revoluções também contribuíram para que surgissem mais oportunidades de trabalho para as mulheres. Durante a Revolução Francesa, no século XVIII, marcada pela formação do estado democrático de direito, foi exacerbado o ostracismo a que as mulheres eram relegadas. Tal segregação ocorria graças às tradições e crenças que afirmavam que as mulheres padeciam de uma inferioridade inerente em relação aos homens, tanto no aspecto moral, como intelectual e fisiológico. (SOUZA; ZIONE, 2003).

Entretanto, somente no século XX, especialmente na década de noventa, é que as mulheres conquistam mais espaço dentro do mercado de trabalho. Isso foi possível em decorrência do grau superior de escolaridade logrado em relação aos homens, apesar da maioria deles ainda conseguir entrar no mercado de trabalho mais cedo. (MOTA; SOUZA, 2012). Segundo Matos e Machado (2006), a escolaridade é o aspecto essencial para compreender o aumento da presença das mulheres em atividades laborais.

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2015, as mulheres brasileiras apresentaram um aumento de 43% no mercado de trabalho (IBGE, 2018). Esta representatividade também é vista na área contábil, onde as mulheres têm tido significativa atuação. Isso se deve, principalmente, a fatores como acesso à educação e às possibilidades que essa carreira oferece aos graduados na área, como a versatilidade para trabalhar no setor privado ou público, por exemplo. (Mota & Souza, 2013). A evolução do mercado profissional para a mulher na contabilidade será tratada na seção subsequente.

2.2 A profissional contadora

A contabilidade é tão remota quanto o homem que pensa, ou melhor dizendo, que conta. A necessidade de acompanhar a evolução dos patrimônios foi o grande motivo para seu desenvolvimento (IUDÍCIBUS, 2009). Portanto, a contabilidade é um instrumento necessário para todas as entidades e também para as pessoas físicas, ajudando no processo de tomada de decisões de pequenos e grandes negócios (Marion, 2009). Segundo Iudícibus (2009), os Princípios de Contabilidade são os conceitos básicos que constituem o núcleo essencial que deve guiar a profissão na consecução dos objetivos da contabilidade, que consistem em apresentar informação estruturada para os usuários.

Neste aspecto, segundo Marion (2009), uma das principais características da contabilidade é de gerenciar “todo o sistema de informação”, propiciando tomada de decisões, tanto do usuário interno quanto externo. Sob este aspecto, as características femininas podem colaborar com o desenvolvimento da contabilidade, vez que a mulher é vista como detalhista, organizada e diligente, por exemplo. (BONIATTI, 2014). Assim, na profissão contábil que era somente ocupada por homens, tem se tornado crescente a ocupação feminina no mercado de trabalho. Esta ocupação se dá, de igual forma, em mercados de grande competitividade, demonstrando suas qualidades e sua competência. Neste sentido, a tendência é de que a participação da mulher no mercado de trabalho continue a crescer, o que também é esperado que ocorra na profissão contábil. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Segundo Júnior *et al* (2015), as profissões são distribuídas por funções na sociedade relacionadas a estereótipos de gêneros que estabelecem o que seria adequado para homens e mulheres. Para Leal *et al* (2014), os estereótipos estão interligados a certas qualidades, como: criatividade, dedicação, trabalho em equipe, liderança, comunicação, saber lidar com os riscos e ser ético.

Atualmente, as exigências do mundo contemporâneo têm impelido as mulheres a adentrarem no mercado de trabalho por seus próprios esforços, o que pressionou os homens a abandonarem uma postura dominante e opressora e desenvolverem relações mais enriquecedoras, como as de cooperação. Desse modo, as mulheres têm uma presença expressiva no mercado em geral. Seguindo

essa tendência, os homens da profissão contábil foram forçados a aceitar a participação das mulheres, renunciando a atitudes rudes e sexistas e trabalhando para que mais mulheres possam ingressar nessa profissão. (BORDIN; LONDERO, 2006).

No entendimento de Boniatti (2014), existem vários motivos pelos quais as mulheres se destacam em termos de qualificação, pois em geral adotam uma postura preciosa para a profissão contábil: são detalhistas, organizadas e sistemáticas. Para Oliveira *et al* (2016), o conceito de contabilidade compreende a ciência cujo objetivo é estudar e controlar o patrimônio, com o intuito de representá-lo de forma gráfica, evidenciando suas variações e estabelecendo normas para que seja interpretada, analisada e possa ser usada como instrumento para auditorias e decisões a serem tomadas em uma empresa. Sob esse enfoque, as mulheres possuem pontos fortes que contribuem para o seu ingresso na profissão contábil.

Quantitativamente, as mulheres eram mais de 224 mil profissionais do total de 524,5 mil no ano de 2013. Representavam, assim, quase 43% da classe em plena atividade (CFC, 2013). Dados mais recentes do CFC (2018) indicam que as mulheres representam atualmente 40% do total da classe contábil, o que em números exatos chega a 224.796 mil mulheres, sendo que os homens somam um total de 300.528 mil. Nesse ritmo, a expectativa é de que a igualdade desses números seja alcançada em dez anos, quando cada gênero deverá representar 50% dos profissionais.

Os fatores que contribuíram significativamente em relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho estão ligados à crescente integração em rede, globalização econômica e o processo da informatização. No entendimento de Silva *et al* (2017), a atuação da mulher na área contábil tem crescido e um dos fatores que representam esta atuação está relacionado à escolaridade, a obtenção de diplomação universitária. No entanto, representatividade de ocupação ou feminização da atividade não significa que as mulheres desempenhem suas atividades em igualdade de condições com os homens.

Júnior *et al* (2015) acredita que ainda há evidências de uma lacuna entre as experiências das mulheres e os esforços para a criação de igualdade de oportunidades, entretanto, existe a possibilidade de alcançar posições de altos cargos de chefia. De acordo com Boniatti *et al* (2014), são diversos fatores adversos

enfrentados pelas mulheres neste processo, como o grande preconceito que dificulta oportunidades, assim como a responsabilidade atribuída à família etc. Para o autor, as empresas continuam perpetuando cargos de maior hierarquia a homens; entretanto, é possível para as mulheres chegarem ao cargo mais alto da empresa, pois demonstram dedicação e paciência para conciliar uma jornada dupla diária, tendo além de suas obrigações profissionais as atribuições de esposa e mãe.

2.3 Estudos precedentes

A temática acerca da presença da mulher na área contábil tem sido objeto de atenção de estudos empíricos. Alguns estudos recentes correlacionados com o tema da presente pesquisa são trazidos abaixo.

Uma pesquisa realizada por Mazocco *et al* (2018), que teve por objetivo verificar qual a percepção da mulher contabilista em relação ao mercado de trabalho contábil a partir de uma amostra de 38 mulheres com a faixa etária entre 26 a 35 anos, identificou que 30,56% indicam existir uma conexão verdadeira com a profissão escolhida. Da mesma forma, 16,67% das entrevistadas acreditam que existe um bom mercado de trabalho para essa profissão que vem crescendo cada vez mais e ganhando destaque no mercado de trabalho. Já quanto a salários, cerca de 9,72% das entrevistadas indicaram possuir perspectivas boas quanto à valorização da carreira, e, conseqüentemente, salarial.

Oliveira *et al* (2016) realizaram a pesquisa com 23 mulheres contadoras em Mossoró/RN. A pesquisa, que teve por objetivo identificar o cargo que as mulheres ocupam na área de contabilidade, apontou que 13% trabalham no setor fiscal; 18% assumiram exercer a função de contadoras gerais; 13% trabalham em cargos administrativos e 4% são atuantes como contadoras de custo.

Silva *et al* (2017) fizeram uma pesquisa com 168 mulheres discentes do curso de Ciências Contábeis de uma IES pública federal de Minas Gerais, com o objetivo de investigar acerca do preconceito na profissão. Considerando que 67,5% das discentes já estão inseridas no mercado de trabalho, 12% concordam que a mulher sofre preconceito no mercado de trabalho e 8% acreditam que são vistas como “sexo frágil”. Sob a propensão ao risco, 27% afirmaram que as mulheres são mais criteriosas ao assumir riscos. Em outra pesquisa, desenvolvida por Oliveira *et al* (2019), com 120 mulheres que trabalhavam na área contábil nos anos de 2011 a

2018, os autores identificaram que 76% concluíram a graduação. Destas, 38% começaram a pós-graduação logo após a graduação, 5% possuíam mestrado e 4% possuíam MBA e Mestrado. Quanto às dificuldades da profissão, os resultados apontaram que 42% não sentem dificuldade na carreira. Entretanto, 58% responderam que a maior dificuldade atrelada à carreira, é conciliar com a casa e filhos.

O estudo de Leal *et al* (2014) teve o objetivo de fazer comparativo acerca do profissional contador, na perspectiva de estereótipos. Para tanto, os autores abordaram 1034 pessoas do sexo masculino e feminino. A amostra contou com dois grupos distintos, pois parte da amostra foi de pessoas abordadas numa avenida de São Paulo, e o outro grupo formado por estudantes de contabilidade. No grupo de transeuntes, verificou-se que a mulher é vista como sendo menos criativa, menos dedicada, que sabe trabalhar menos em equipe, e corre menos riscos, quando comparadas aos homens. Entretanto, na visão dos estudantes de Ciências Contábeis, as mulheres possuem maior criatividade, dedicação, facilidade de trabalho em equipe, liderança, ética e sabem correr mais riscos comparativamente aos homens. Os autores, associando o estereótipo masculino e feminino, identificaram que a mulher se destaca nas variáveis: dedicação aos estudos, trabalho em equipe e comunicação. Identificaram, ainda, que a mulher conquista espaços de prestígio nos ambientes de negócios e em diversas áreas, sendo também assim na área contábil.

Boniatti *et al* (2014) realizaram pesquisa sobre a inserção e conquista de espaço da mulher nos ambientes de trabalho. 47 mulheres entrevistadas acreditam que a cada dia as mulheres têm se destacado e conquistado mais espaço em suas esferas profissionais. Este espaço tem sido conquistado em todas as áreas do mercado, muito devido à capacidade de resolver problemas e obstáculos, assim como superar o preconceito, contribuindo de forma significativa para o crescimento econômico mundial. Os autores observaram, ainda, uma grande diferença na média salarial, visto que 37,5% das mulheres recebem até quatro salários-mínimos, ao passo que 62,5% dos homens recebem mais que quatro salários, evidenciando esta clara desvantagem entre pessoas que exercem a mesma função.

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

Segundo os critérios definidos por Gil (2017), a presente pesquisa se classifica como aplicada, pois possui como finalidade fornecer conhecimento quanto aos desafios e perspectivas das profissionais formadas em Ciências Contábeis pela FACCAT. Diante deste propósito a pesquisa possui natureza descritiva. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva se caracteriza por descrever determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quali/quantitativa ou com métodos mistos. Para Gil (2008), o uso da abordagem qualitativa propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada, buscando-se o que era comum, mas permanecendo, entretanto, aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos.

Já a natureza quantitativa é a quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento destas, através de técnicas estatísticas, desde as mais simples (percentual, média, desvio-padrão), às mais complexas (coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outros). (GIL, 2008). Assim, a pesquisa de métodos mistos ao agregar aspectos qualitativos e quantitativos em uma única pesquisa, amplia a visão do pesquisador, fornecendo mais evidências do que o emprego isolado de cada um dos métodos. (CRESWELL.; PLANO CLARK, 2015).

A pesquisa foi realizada pelo método *survey*, visto que os dados foram obtidos da população-alvo através de formulário (questionário). (FREITAS *et al*, 2000).

3.2 Meios utilizados à pesquisa

O instrumento da pesquisa foi o questionário que consiste em “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas”.

(MARCONI; LAKATOS, 2010, p.184).

O questionário foi composto por perguntas abertas e fechadas. Segundo Chaer *et al* (2011), as perguntas abertas são aquelas que permitem liberdade ilimitada de respostas ao informante. Já as perguntas fechadas possuem alternativas específicas para que o informante escolha uma delas. Em algumas perguntas fechadas foi utilizada escala de concordância do tipo *Likert* de 5 pontos (1= discordo totalmente; 2= discordo parcialmente; 3= nem concordo, nem discordo; 4= concordo parcialmente e 5= concordo totalmente), a fim de facilitar a comparabilidade das respostas.

3.3 População e amostra

Os sujeitos da pesquisa foram as profissionais formadas entre os anos de 2010 e 2019, no Curso de Ciências Contábeis da Faculdades Integradas de Taquara- FACCAT. Assim, a população do estudo compreendeu todas as 166 egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT do período em questão, para as quais foi enviado o questionário da pesquisa.

A amostra foi composta de 58 respostas válidas, implicando em uma taxa de resposta de 35%.

3.4 Coleta e análise dos dados

Os dados foram coletados através de questionário via *Google Forms*[®] composto de questões abertas e fechadas. O questionário foi remetido à população alvo do estudo após a aprovação da presente pesquisa na Plataforma Brasil e pelo Comitê de Ética de Pesquisa da FACCAT.

O questionário foi estruturado com 21 questões que objetivaram identificar o perfil, as perspectivas profissionais e os desafios enfrentados pelas profissionais contadoras, a partir da percepção das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT.

O formulário foi enviado à totalidade das alunas egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT dos anos de 2010 a 2019 através de e-mail remetido pelo Coordenador do curso de Ciências Contábeis da FACCAT, contendo *link* para acesso e preenchimento do formulário. Tal procedimento foi adotado evitando-se a intervenção da aluna pesquisadora, assegurando o sigilo dos dados

das alunas da Instituição.

Os dados obtidos foram tabulados e tratados em planilha *Microsoft Excel*® para realização das análises pertinentes, as quais são descritas na seção subsequente.

3.5 Limitações do estudo

O presente estudo limita-se às profissionais egressas do curso de Ciências Contábeis da Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT. Os resultados foram analisados a partir das respostas dadas ao questionário remetido. Desta forma, as análises e paralelos traçados representam a amostra do estudo impossibilitando a generalização para outros cursos e/ou Instituições.

Da mesma forma, o horizonte temporal estabelecido é de 10 anos, compreendidos entre 2010 e 2019. Apesar de consistir em um período razoável, este não abrange a universalidade das alunas egressas do curso de Ciências Contábeis da Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT, consistindo em uma limitação deste estudo.

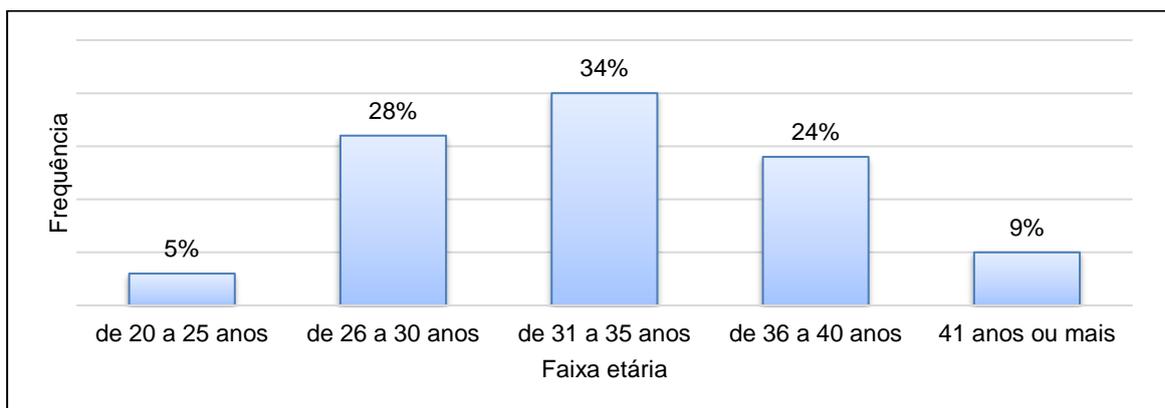
4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção apresenta os resultados obtidos com a pesquisa. Inicialmente são apresentados os dados referentes ao perfil das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT. Posteriormente, são apresentados os dados referentes às perspectivas quanto à profissão e, por fim, os dados referentes aos desafios enfrentados pelas profissionais contadoras.

4.1 Perfil das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT

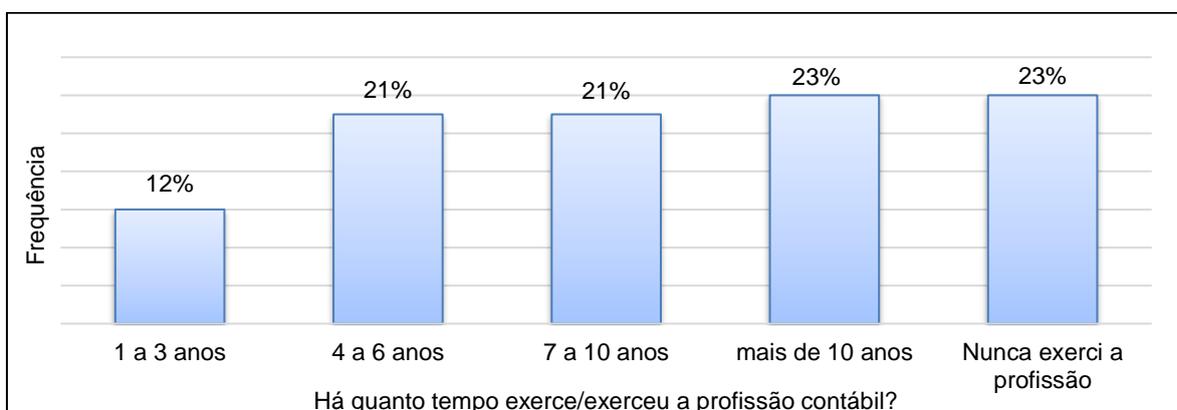
Buscando identificar o perfil das egressas, estas foram questionadas quanto à faixa etária, se possuem filhos e sobre sua formação complementar.

Quanto à faixa etária, verifica-se que a maioria das respondentes (34%) possui entre 31 e 35 anos, conforme Gráfico 1. Observa-se que 28% das respondentes possuem de 26 a 30 anos e que 24% estão na faixa de 36 a 40. Apenas 9% possuem 41 anos ou mais e 5% possuem de 20 a 25 anos.

Gráfico 1 – Faixa etária

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Da amostra analisada, um pouco mais da metade das egressas, possuem filhos, representado em 59%. Segundo Silva (2018), além da estrutura organizacional e da discriminação de gênero pela qual muitas mulheres passam ao longo de sua vida, em suas aspirações individuais e escolhas profissionais, tendem a buscar um equilíbrio entre a vida familiar e a profissional. Essa realidade se aplica à amostra, pois percebe-se que uma grande parte das participantes possuem dupla jornada, tendo que ter equilíbrio entre a vida profissional e a família. Neste sentido, o Gráfico 2 demonstra que 23% das respondentes informaram que exercem a profissão há mais de 10 anos, mostrando, então, estabilidade no emprego. No entanto, o mesmo percentual da amostra, 23%, nunca exerceu a profissão.

Gráfico 2 – Tempo de exercício da profissão

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Demonstra-se, também, que a maioria da amostra (78%) está inserida no

mercado de trabalho. Este percentual é superior ao de Silva *et al* (2017), o que pode indicar um mercado para as profissionais contadoras mais amplo ou receptivo na região de atuação da FACCAT.

A maioria absoluta das entrevistadas que nunca exerceu a profissão (54%) tem entre 31 e 35 anos. Contudo, a maioria das profissionais que está inserida no mercado de trabalho (29%) também está na mesma faixa etária. Estes resultados podem indicar que a dificuldade para atuação no mercado de trabalho relaciona-se a questões sociodemográficas ou pessoais, desassociadas da faixa etária.

Identifica-se que a maioria das egressas exerce sua profissão no Vale do Paranhana (54%), conforme dados sintetizados na Tabela 1. Observa-se, assim, que as egressas se mantêm na região de atuação da FACCAT, indicando que a região oferece mercado para os profissionais contadores. As cidades com maior concentração de egressas fora do Vale do Paranhana são Gramado (10%), Novo Hamburgo (7%), Porto Alegre (7%) e Sapiranga (7%). Na Cidade de Campo Bom encontram-se 5% e uma minoria e nas cidades de Nova Petrópolis, Araricá e Canoas (2%).

Tabela1 – Cidade de atuação profissional

Região	Cidade	Percentual
Vale do Paranhana	Taquara	21%
	Igrejinha	16%
	Parobé	10%
	Três Coroas	5%
	Rolante	2%
Outras regiões	Gramado	10%
	Novo Hamburgo	7%
	Porto Alegre	7%
	Sapiranga	7%
	Campo Bom	5%
	Nova Petrópolis	3%
	Araricá	2%
	Canoas	2%
	Glorinha	2%
	Santo Antônio da Patrulha	2%

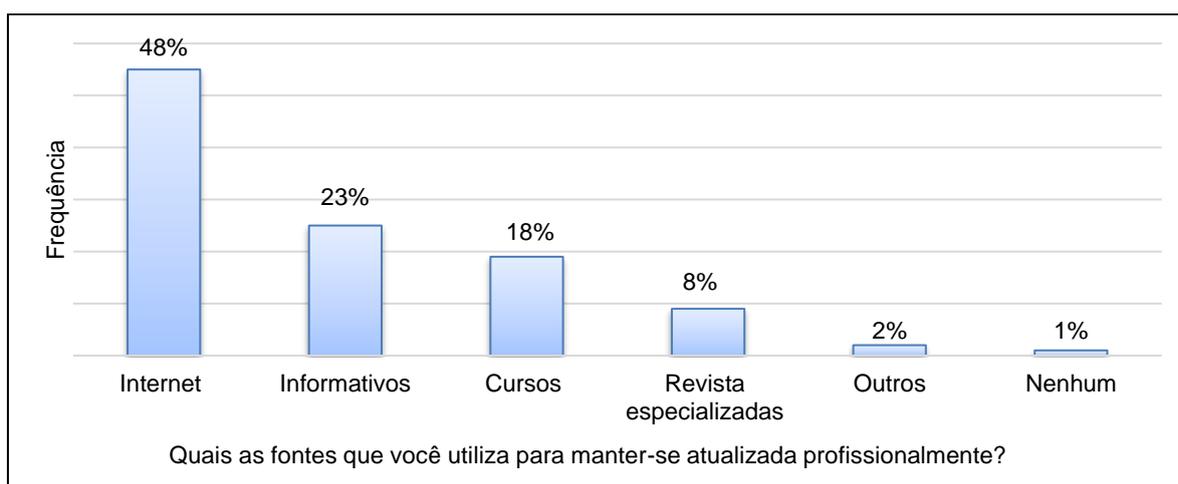
Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Algumas das egressas tiveram que mudar de cidade para poderem exercer sua profissão, isso representa 17% da amostra. Das que declararam ter se mudado, 50% mantiveram-se na região do Vale do Paranhana (Taquara (30%), Parobé (10%)

e Rolante (10%). As demais, atualmente residem em Porto Alegre (20%), Nova Petrópolis (20%) e Campo Bom (10%). Como mostram os dados, uma parcela representativa das egressas manteve-se na região de atuação da FACCAT, corroborando que a região do Vale do Paranhana oferece mercado de trabalho para as mulheres contadoras.

Referente às fontes que as participantes utilizam para se atualizarem profissionalmente (Gráfico 3) a maioria utiliza a internet (48%), informativos (23%) ou fazem cursos (18%). A menor parte da amostra utiliza revistas especializadas (8%) ou outros tipos de fontes (2%), sendo que uma minoria não utiliza nenhuma fonte para se atualizar (1%), ou seja, 99% das egressas procuram alguma forma de atualização.

Gráfico 3 – Fonte de Atualização Profissional



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Quanto à formação complementar, 72% da amostra não fizeram pós-graduação e 28% possuem pós-graduação. Das profissionais que estão exercendo a profissão contábil, apenas 29% possuem pós-graduação. Este percentual é inferior ao de Oliveira *et al* (2019), (38%).

Contudo, conforme afirma Barbosa (2017), o nível de escolaridade influencia muito na decisão das mulheres quanto a participar da força de trabalho, pois quanto maior o nível de escolaridade maior a probabilidade de sua inserção nesse mercado. Neste sentido, quanto ao nível da formação complementar, das profissionais que participaram da pesquisa, 16 respondentes possuem pós-graduação, nível especialização. Nenhuma das respondentes possui mestrado ou

doutorado, diferentemente dos resultados de Oliveira *et al* (2019), onde 5% possuíam mestrado e 4% possuíam MBA e Mestrado.

Quanto à área de especialização, como mostra a Tabela 2, a maioria das profissionais que possui pós-graduação se especializou na área de Controladoria e Finanças (70%) de modo conjunto ou isoladamente.

Tabela 2 – Área de especialização

Área de especialização	Quantidade	Frequência
Controladoria e Finanças	7	44%
Controladoria	2	13%
Finanças	2	13%
Contabilidade Pública	1	6%
Direito Público	1	6%
Direito Tributário	1	6%
Direito do trabalho e processo do trabalho	1	6%
Contábil	1	6%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica(2020).

Para aquelas que não possuíam pós-graduação, foi questionado o motivo de não o ter feito. As respostas estão sintetizadas na Tabela 3, a qual mostra que existem dificuldades tanto na vida financeira quanto por motivação pessoal. A maior dificuldade apresentada está ligada a questões financeiras (47%). Contudo, é possível verificar que uma parcela (14%) das egressas possui o planejamento de ainda fazerem a pós-graduação. Chama a atenção que 8% das respondentes indicaram acreditar que a continuidade dos estudos através de pós-graduação não agrega conhecimento na área de atuação. Esta percepção pode estar associada à baixa representatividade de profissionais com pós-graduação atuando na área como referido anteriormente.

Observa-se, ainda, que 8% das respondentes indicaram falta de organização e 5% falta de tempo como motivo para não terem realizado pós-graduação até o momento. Motivos familiares ou ligado aos filhos pequenos somam 7%, podendo representar uma maior dificuldade atrelada à carreira, como sinalizado no estudo de Oliveira *et al* (2019).

Tabela 3 – Motivações para não realização de pós-graduação

Motivos elencados pelas respondentes	Frequência
Questões financeiras	47%
Ainda pretendo fazer a pós-graduação	14%
Não agrega conhecimento na minha área	8%
Falta de organização	8%
Falta de tempo	5%
Filhos pequenos	5%
Motivação	5%
Motivos Familiares	5%
Ainda estou pagando a faculdade	5%
Estou cursando outra faculdade	2%
Me formei recentemente	2%
Não estou atuando na área	2%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Nesta subseção foi possível identificar o perfil das egressas. Logo, pretende-se na próxima subseção verificar as perspectivas profissionais dessas egressas.

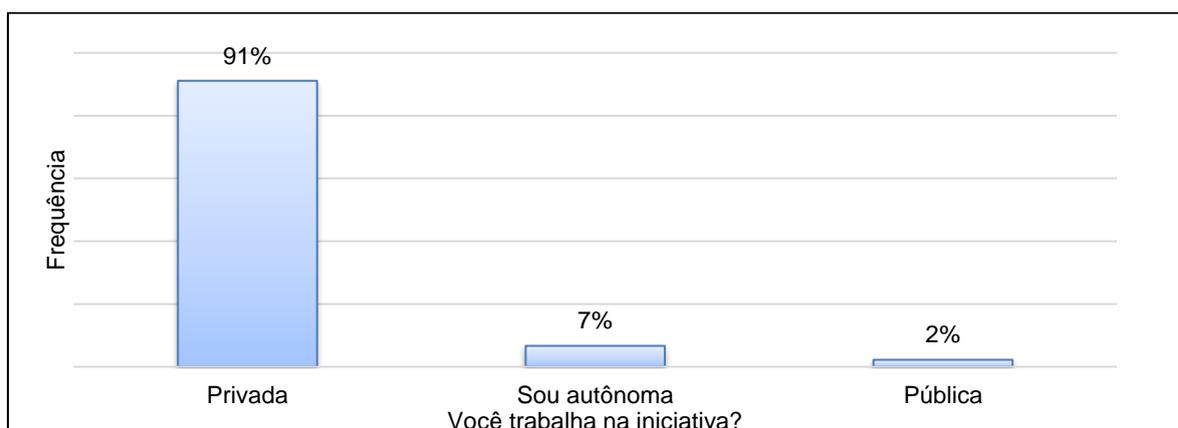
4.2 Perspectivas profissionais na percepção das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT

Buscando identificar a percepção das egressas quanto às perspectivas profissionais, estas foram questionadas se estão exercendo a profissão, se trabalham em iniciativa privada/pública, qual a área de atuação e quais as expectativas quanto à profissão.

Os dados indicam que 58% das respondentes estão exercendo a profissão, enquanto 21% indicou estar exercendo a profissão contábil parcialmente. Inclusive, como mostrou, existe um número significativo de egressas que já estão no mercado há mais de 10 anos, podendo indicar estabilidade no trabalho para a profissional contadora.

Como mostra o Gráfico 4, a quase totalidade das respondentes que estão exercendo atualmente a profissão contábil trabalha na iniciativa privada (91%). Somente 1 respondente atua na área pública (2%); e há, também, um baixo índice de egressas autônomas (7%).

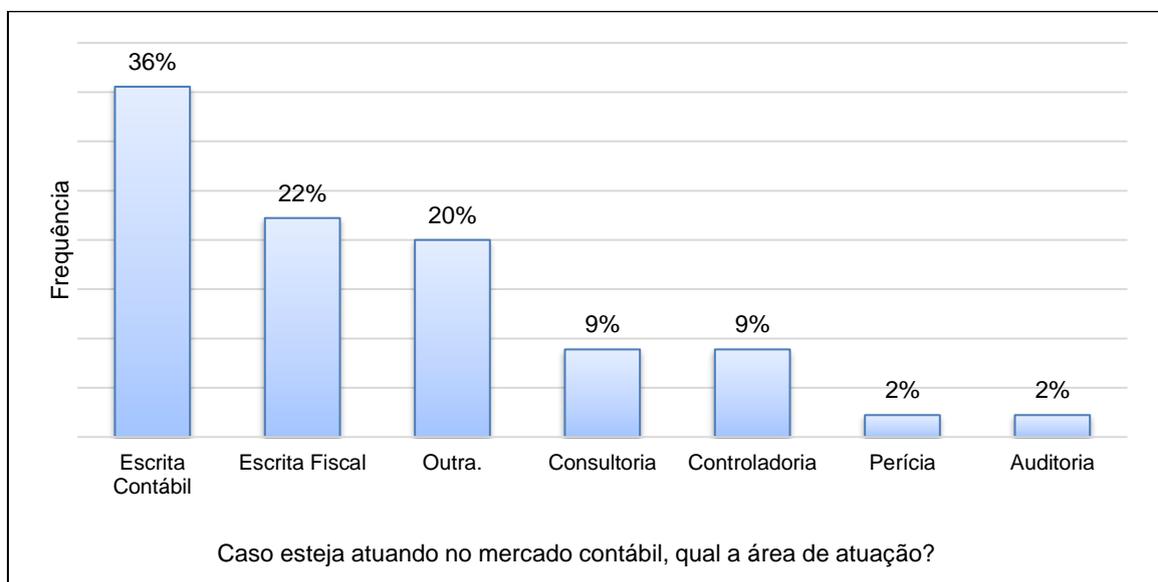
Gráfico 4 – Iniciativa de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Conforme mostra o Gráfico 5, 58% das respondentes estão trabalhando com escrituração (36% em escrita contábil e 22% em escrita fiscal). Esses resultados se aproximam dos encontrados por Oliveira *et al* (2016). Observa-se que uma minoria trabalha com auditoria (2%) e perícia (2%). Todavia, outras áreas que não foram especificadas representam 20% das áreas de atuação das respondentes.

Gráfico 5 – Área de atuação



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Como mostra a Tabela 4, os cargos ocupados pelas egressas são dos mais variados. No entanto, mostrou-se uma maior ocupação em cargos auxiliares, (52%). Em percentual não muito inferior estão os cargos de chefia, que representam 48%. Os dados demonstram que há relativo equilíbrio entre os dois grupos, podendo

significar que para o grupo de egressas o gênero não representa/representou um entrave para assumir postos de chefia, contrariando a literatura.

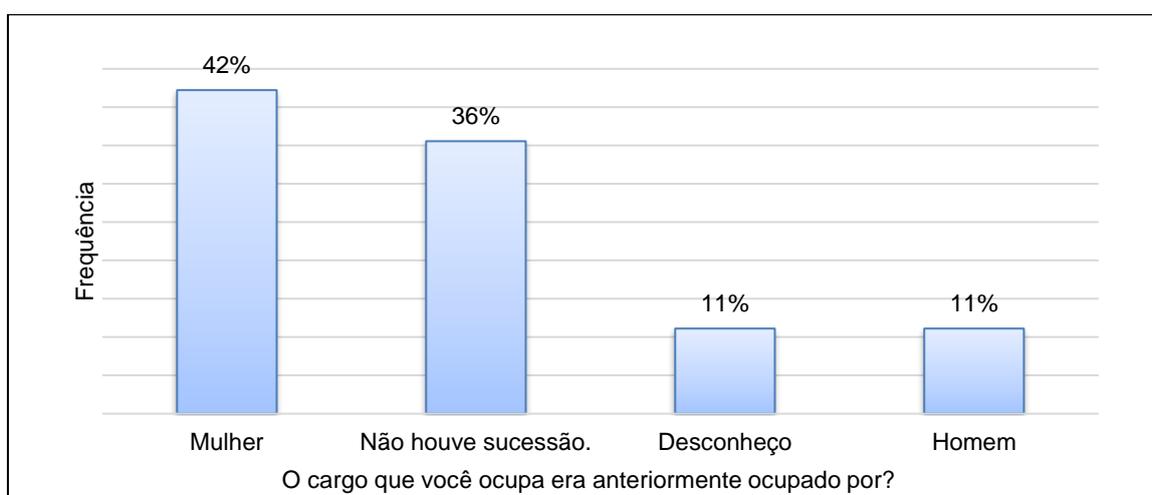
Tabela 4 – Cargo de ocupação

Cargo de ocupação	Frequência
Cargos de Chefia (Coordenação/Proprietário de escritório/Contadora/Analista Contábil/Supervisor/Coordenadora Fiscal/Gerente Financeiro/Auditora)	48%
Cargos Auxiliares (Auxiliar contábil/Auxiliar administrativo/Marketing/Auxiliar Fiscal/ Assistente Administrativo/Auxiliar de RH/Assistente)	52%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Com a intenção de mostrar quem ocupava anteriormente o cargo que atualmente é ocupado pelas egressas, como aparece no Gráfico 6, 42% responderam que o cargo era ocupado anteriormente por outra mulher. 36% relataram que não houve sucessão, 11% desconhecem e apenas 11% responderam que o cargo era ocupado por um homem. Percebe-se que existe uma alta porcentagem de trabalhadoras da área contábil cujo cargo já era ocupado anteriormente por outra mulher, podendo indicar que características femininas, como relatado na pesquisa de Leal *et al* (2014), levam à feminilização do cargo/ função.

Gráfico 6 – Ocupação anterior do cargo



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

No intuito de identificar os sentimentos das egressas quanto à profissão e ao

curso de ciências contábeis, essas foram questionadas a indicar o quanto concordavam com as afirmações propostas através de uma escala que variava de 1 a 5 (onde 1 representa discordo totalmente e 5 concordo totalmente). Os dados estão sintetizados no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Expectativas



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

A análise do Gráfico 7 demonstra que as participantes se sentem realizadas com a profissão escolhida (média de 3,79) e se julgam uma profissional de sucesso (média de 3,74). Da mesma forma, concordam que o curso de ciências contábeis atendeu às expectativas pessoais (média de 3,71) e profissionais na área contábil (média de 3,53). Logo, percebe-se que estão pessoalmente satisfeitas quanto ao curso, reconhecendo-se como profissionais de sucesso que atingiram a realização profissional.

É de se observar, contudo, que as afirmativas com menor consenso estão relacionadas à satisfação com a profissão e à valorização no ambiente de trabalho. Isto pode estar relacionado com os desafios do mercado de trabalho para as mulheres, pois na profissão contábil além de expectativas, existem os desafios.

A percepção das egressas quanto aos desafios profissionais para se chegar ao sucesso e à valorização na profissão, como muitas egressas julgaram ter chegado, será tratada na seção seguinte.

4.3 Desafios da profissão na percepção das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACCAT

Buscando identificar os desafios da profissão para as mulheres contadoras,

as egressas foram questionadas acerca dos desafios já enfrentados, bem como a percepção sobre os futuros desafios. As egressas foram questionadas, ainda, quanto à discriminação na carreira.

São muitos os desafios encontrados, quer na profissão contábil, quer associados ao gênero feminino. A partir de uma lista de 10 desafios identificados na literatura revisada para este estudo, as egressas foram questionadas a apontar quais destes haviam sido encontrados até o momento durante sua atuação profissional. O Gráfico 8 sintetiza os resultados.

Gráfico 8 – Desafios encontrados até o momento



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica(2020).

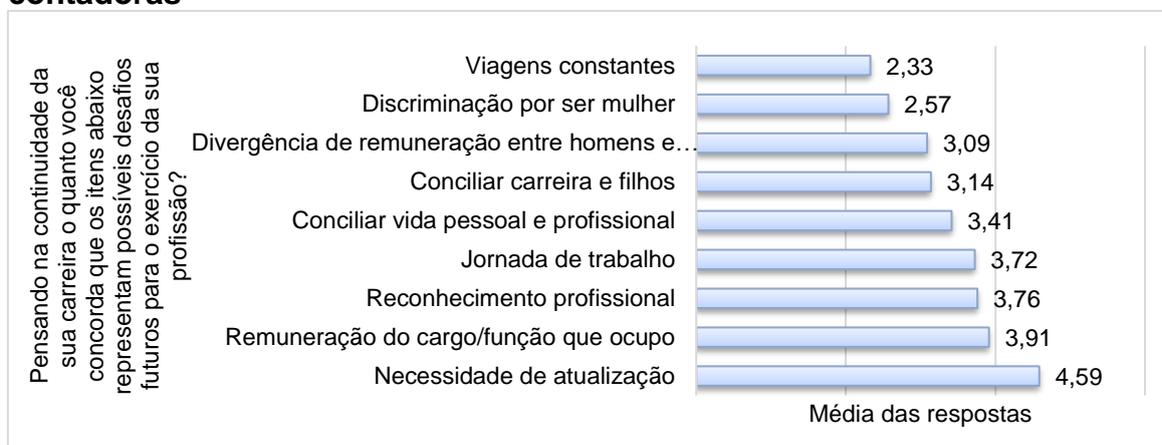
Conforme mostra o Gráfico 8, uma minoria de 1% enfrentou desafios pela falta de experiência e de oportunidade. 2% percebem a discriminação na carreira associada ao gênero como um desafio, sendo um resultado muito inferior ao do estudo de Silva *et al* (2017). Quanto à conciliação entre carreira e filhos como desafio à profissão, o percentual foi de 7%. Os dados indicam que uma minoria das respondentes encontra dificuldade na dupla jornada, apesar da maioria dessas terem filhos (59%). Uma pequena parte das respondentes identificou na divergência de remuneração entre homens e mulheres um desafio até o momento (7%). O resultado encontrado contraria as evidências do estudo de Mazocco *et al* (2018), onde cerca de 9,72% das entrevistadas indicaram possuir perspectivas boas quanto à valorização da carreira, e, conseqüentemente, salarial.

Quanto à jornada de trabalho 9% acreditam ser um desafio e 10% das respondentes apontaram conciliar a vida pessoal e profissional. Pode-se observar que o reconhecimento profissional está entre os fatores mais citados como desafio, com 17%, apesar das respondentes terem concordado quanto a serem profissionais de sucesso. A remuneração ligada ao cargo/função que ocupam (22%) e a necessidade de atualização (24%) foram os desafios apontados com mais frequência entre as respondentes.

Logo, nota-se que os fatores referentes a questões estruturais da profissão (salário do cargo e necessidade de atualização) são mais percebidos como desafios, enquanto os fatores ligados diretamente às mulheres (discriminação pelo gênero, conseguir conciliar a jornada de trabalho com a vida pessoal, e o fato de ser mãe tendo uma dupla jornada) não são tão citados quanto à identificação como desafios. Mesmo quando vistos em conjunto, os desafios que podem ser associados ao gênero (26%) são menos percebidos como desafios do que aqueles relacionados diretamente à profissão ou cargo (46%)

Da mesma forma, as respondentes foram questionadas através de uma escala de concordância que variava de 1 a 5 (1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente) sobre se os desafios listados a partir da revisão de literatura realizada representam desafios futuros relacionados à profissão. Os dados sintetizados no Gráfico 9 indicam que a média de concordância foi de 4,59 para a necessidade de atualização, 3,91 para remuneração do cargo e função que ocupa, 3,76 para o reconhecimento profissional, enquanto 3,72 para a jornada de trabalho.

Gráfico 9 – Desafios futuros a serem enfrentados pelas profissionais contadoras



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Comparativamente aos dados referentes aos desafios já enfrentados, observa-se que necessidade de atualização, remuneração do cargo e reconhecimento profissional também são mais percebidos como desafios futuros a serem exercidos pelas profissionais contadoras. Quanto a conciliar a vida pessoal e profissional a média foi de 3,41 e quanto a conciliar a carreira e filhos 3,14. Os dados reforçam a literatura sobre o tema, pois segundo Barbosa (2017), é importante dar atenção à participação das mulheres no mercado de trabalho e à “economia do matrimônio”, em que se analisa a distribuição da ocupação do tempo dos membros da família entre trabalho assalariado, trabalho doméstico e o ócio. Ainda Barbosa (2017), quando se trata de desafios, fica claro que muitas vezes ingressar no mercado é o próprio desafio, pois é uma escolha de não ficar em casa e muitas vezes renunciar a só ficar cuidando dos filhos.

Os dados demonstram que as participantes percebem a divergência de remuneração entre homens e mulheres como desafio futuro (média de 3,91). Numa média baixa, indicando que as egressas não concordam que a discriminação por ser mulher (média de 2,57) e viagens constantes (média de 2,33) representem desafios para a profissão contábil.

Ainda que os dados indiquem que na percepção das egressas a discriminação por ser mulher não representou nem representará um desafio ao exercício profissional, verificou-se que 12% das egressas relataram já terem sofrido preconceito em relação ao fato de ser mulher. Destas que relataram que já sofreram preconceito, se inclui a discriminação em relação ao cargo já ter sido ocupado por um homem, visto que em 11% as egressas sucederam homens no cargo como mostrou no Gráfico 6.

Outras egressas acreditam que não são ouvidas por serem mulheres ou possuem colegas com atitudes machistas. Outros relatos salientaram que não possuem meritocracia, que colegas homens são privilegiados por serem amigos do chefe. E isso corrobora com outro relato, que a empresa não a selecionou para cargo de gerência por querer uma figura masculina. Os relatos fornecidos à pesquisa estão sintetizados no Quadro 1.

Quadro 1 – Situações de discriminação relatadas pelas respondentes

Discriminação em relação ao anterior profissional ser homem.
Oriente fazer algo e não acreditaram um homem falou a mesma coisa e foi ouvido. Tenho a impressão de que quando um homem fala tem mais receptividade da outra pessoa.
Colega machista que debochou por eu ser chefe dele, chamando de chefinha com sentido debochado, mas em geral, não. Acredito ser um caso isolado de uma pessoa mais velha, com uma educação machista.
Salário e cargo de confiança para um homem, pelo fato de ser amigo do meu superior
Não fui selecionada para um cargo de gerência, pois a empresa informou que era uma unidade que necessitava de uma figura masculina.
Nomeações.
Situações de dúvida sobre o trabalho da mulher e sempre homens querendo aprovação de outros homens.
Na verdade, já sofri preconceito pela minha idade, que era muito nova para ser formada e já se chamar contadora para fazer a contabilidade da empresa.

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

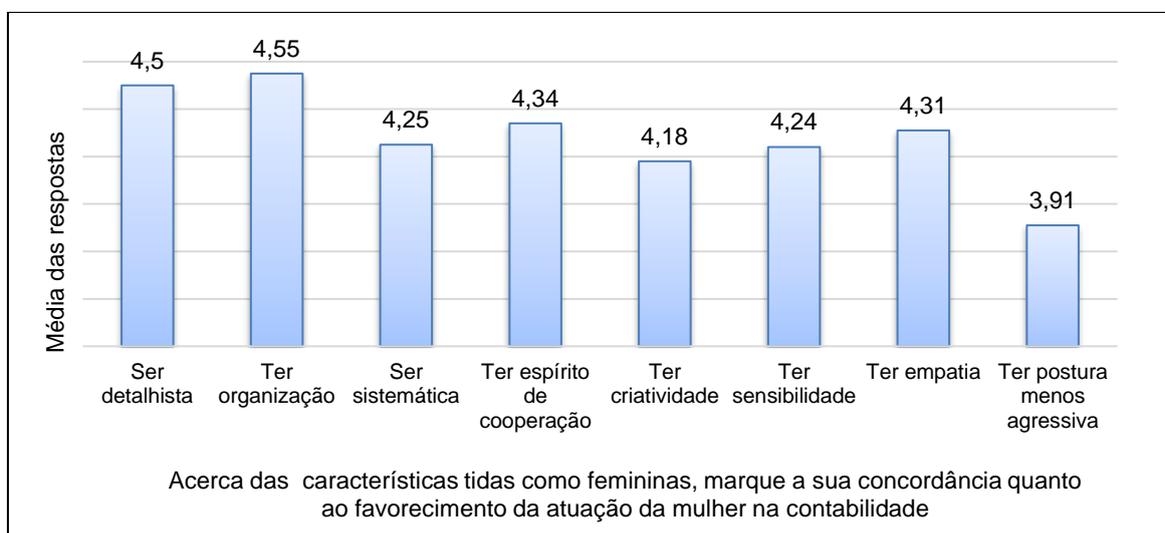
Segundo os dados do Quadro 1, existe discriminação na carreira, e algumas egressas já passaram por situações como: passar por discriminação, pois o cargo anteriormente era ocupado por um homem; o fato de não serem ouvidas por colegas ou superiores, inclusive algum serviço desempenhado pelas mulheres, e gerou dúvidas em colegas homens; colegas machistas com preconceito em relação a ter uma mulher como chefe; os salários e cargos diferenciados para os homens, principalmente aqueles que são amigos dos chefes; não ser selecionada por ser mulher e o cargo exigir uma figura masculina; preconceito pela idade. São situações que algumas egressas já passaram na sua carreira e que não condizem com a realidade de direitos iguais.

Como mostra o Gráfico 10, quanto às características femininas, onde deveriam sinalizar sua concordância com o fato destas características favorecerem as mulheres na atuação da contabilidade, através de uma escala que variava de 1 a 5 (1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente), observa-se que houve concordância com o favorecimento da mulher na área contábil através de todas as características listadas. Sendo que ter organização (média de 4,55) e ser detalhista (média de 4,55) obtiveram uma maior concordância. Estes resultados aproximam-se parcialmente dos dados da pesquisa de Silva *et al* (2017) onde identificou-se que a mulher é mais detalhista do que os homens.

Os itens: ter criatividade (média de 4,18) e ter postura menos agressiva (média de 3,91) obtiveram menor concordância, afastando-se parcialmente dos

resultados de Silva *et al* (2017) que identificaram que a mulher é mais dócil do que os homens.

Gráfico 10 – Características femininas



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela acadêmica (2020).

Contudo, os dados demonstram que, no geral, as características femininas listadas são de grande concordância quanto ao favorecimento à atuação da mulher na área de contabilidade. Como mostrou no Gráfico 9, os desafios enfrentados são muitos, entretanto, a mulher possui características como mostra o Gráfico 10 que poderão ajudar a se destacar na sua carreira, a se manter no mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o intuito de identificar os desafios da mulher contadora a partir do perfil e das perspectivas das profissionais formadas entre 2010 e 2019 pelas Faculdades Integradas de Taquara - FACCAT. Através de questionário e um amplo referencial teórico buscou-se compreender o panorama histórico das mulheres no mercado de trabalho, com análise do perfil e das perspectivas das mulheres participantes da pesquisa.

Os dados da pesquisa obtidos a partir da amostra de 58 respondentes demonstram que 78% da amostra está inserida no mercado de trabalho e que a maioria das entrevistadas que nunca exerceu a profissão (54%) tem entre 31 e 35 anos. Esses resultados indicam que pode haver dificuldade para a atuação no mercado de trabalho relacionada a questões sociodemográficas ou pessoais,

desassociadas da faixa etária. A maioria das egressas exerce sua profissão no Vale do Paranhana (54%), indicando que a região oferece mercado para os profissionais contadores.

Quanto às perspectivas os cargos ocupados pelas egressas são dos mais variados. Entretanto, mostrou-se uma maior ocupação em cargos auxiliares (52%), enquanto uma parcela não muito inferior (48%) ocupa os cargos de chefia. Os dados demonstram que há relativo equilíbrio entre os dois grupos, podendo significar que para o grupo de egressas o gênero não representa/representou um entrave para assumir postos de chefia, contrariando a literatura. Da análise dos dados percebe-se que pessoalmente as egressas estão satisfeitas quanto ao curso, julgando-se profissionais de sucesso, que atingiram a realização profissional. Entretanto, um menor consenso está relacionado à valorização no ambiente de trabalho.

Notou-se que 23% estão no mercado de trabalho há mais de 10 anos e 91% trabalha em iniciativa privada. Chama atenção que as egressas utilizam essencialmente a internet como um meio de se atualizarem (48%), sendo que apenas 18% realizam cursos de atualização. Há um baixo percentual de egressas com pós-graduação (28%). 47% das egressas que não possuem pós-graduação, alegam não o fazer por questões financeiras, enquanto apenas 5% não realiza pós-graduação por falta de tempo ou por ter filhos pequenos. Ou seja, elas conseguem ver a importância da capacitação, mas ainda não conseguiram efetivar por questões pessoais que não estão relacionadas diretamente com a questão de gênero.

Acerca dos desafios atuais, 1% relatou que o maior desafio é não ter experiência e a falta de oportunidade, e 12% já passaram por discriminação relacionada ao gênero (por cargos serem direcionados somente para homens, por não serem ouvidas, por perderem oportunidades de crescimento por serem mulheres). Já o desafio da dupla jornada, de ser profissional e mãe, obteve 9% e 10% das entrevistadas entendem que a conciliação da vida pessoal e profissional seja um grande desafio. Mas o maior desafio das mulheres foi em relação à atualização, representando 24%. Sobre os desafios futuros a serem enfrentados pelas profissionais, novamente a necessidade de atualização foi a mais citada como maior desafio, com média 4,59.

Os desafios mais percebidos relacionados a questões estruturais são voltados para salário do cargo e necessidade de atualização, enquanto os desafios

mais percebidos ligados diretamente às mulheres são as discriminações pelo gênero, conseguir conciliar a jornada de trabalho com a vida pessoal, e a dupla jornada de ser profissional e mãe. Os desafios associados ao gênero representam 26%, os quais são menos percebidos do que aqueles relacionados diretamente a profissão ou cargo representando 46%.

Os resultados demonstram que as respondentes concordam que características femininas favorecem a atuação da mulher na área de contabilidade, que as mulheres possuem características que podem favorecer a sua permanência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*2007.327. Tese (Doutorado em Sociologia)–Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 17 de março de 2020.
- ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. *Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações*. São Paulo. 2012.
- BARBOSA, A. L. *Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro*. Mercado de trabalho | 57 | ago. 2014.
- BONIATTI, A. VELHO, A; PEREIRA, A; BÁRBARA, P; OLIVEIRA, S. *A evolução da mulher no mercado contábil*. Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto-Gedecon Vol.2, Nº. 01, 2014.
- BORDIN, P. & LONDERO, R. I. (2006). *Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria - RS*. Santa Maria, 2006. Recuperado em 10 fev. 2015: <http://sites.unifra.br/Portals/36/SA/2006/AtividadeContabil.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2020.
- CARNEIRO, J. D. *Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino*. Disponível em: <<http://cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=67&codConteudo=6265>> Acesso em: 22 de fevereiro de 2020.
- CHAER, G; DINIZ, R; RIBEIRO, E. *A técnica do questionário na pesquisa educacional*. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisa_social.pdf. Acesso em: 07 de abril.2020.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC. (2014). *Mulher Contabilista*. Recuperado em 05 fevereiro 2015. <

http://www.portalcfc.org.br/projetos/mulher_contabilista/>. Acesso em: 16 de março de 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC. *Mulheres se destacam por atuação e crescimento profissional na Contabilidade*. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/mulheres-se-destacam-por-atuacao-e-crescimento-profissional-na-contabilidade/>. Acesso em: 27 de março de 2020.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. *Plano. Pesquisa de Métodos Mistos*: Série Métodos de Pesquisa. Penso Editora, 2015.

DUARTE, V. M. N. *Pesquisas: exploratória, descritiva e explicativa*. 2015. Disponível em: <http://monografias.brasilecola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisas-exploratoria-descritiva-explicativa.htm>. Acesso em: 6 de abril de 2020.

ESTEVENS, M.; NETO, M. T. *Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista*. In: ENCONTRO INTERNACIONAL LUCA PACIOLIDE HISTÓRIA DA CONTABILIDADE, 4., 2015, Lisboa, Portugal. Anais eletrônicos. Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade: Lisboa, 2015. Disponível em: http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_netto.pdf>. Acesso em: 20 de março de 2020.

FIGUEIREDO, M. D. *O Mercado de Trabalho e a Participação das Contadoras que Atuam nas Empresas de Auditoria Independente do Estado do Sergipe*. Sergipe. 2007. Disponível em: http://www.congressocfc.org.br/hotsite/trabalhos_1/280.pdf>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2020.

FIGUEIREDO, S; FABRI, P. E. *Gestão de empresas contábeis*. São Paulo: Atlas, 2014.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.
FREITAS, H; OLIVEIRA, M; SACCOL, A; MOSCAROLA, J. O método de Pesquisa survey. *Revista de Administração*, São Paulo v.35, n.3, p.105-112, julho/setembro 2000.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo Demográfico de 2010: Estatísticas de Gênero*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,112,113,114,128&ind=4741> Acesso em: 18 de março de 2020.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. *Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEAL, E; MIRANDA, G; ARAÚJO, T; BORGES, L. *Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro*. *Contabilidade, Gestão e Governança - Brasília* · v. 17 · n.1 · p. 134 - 153 · jan./abr. 2014.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 2002.

IUDÍCIBUS, S. *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas, 2009.

MACHADO, M; SILVA, M. L; VICTOR, F. *Representatividade das contadoras como responsáveis pela contabilidade e pela auditoria independente das empresas de capital aberto à luz do fenômeno do teto de vidro*. II Congresso de Contabilidade da UFRGS.

MATOS, R.S; MACHADO, A, F. *Diferencial de rendimento por cor e sexo o Brasil (1987-2001)*. Revista Econômica, v.8, n.1. 5-27,2006. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34918/20173>. Acesso em: 16 de março de 2020.

MARION, J. C. *Contabilidade básica*. 10 ed.. São Paulo:Atlas,2009.

MAZOCCO, M; COSTA, M; MARIANO, F; FRANCO, J; LEITE, A; BOREL, J. *A percepção da mulher sobre o mercado Contábil da Cidade de Venda Nova do Imigrante*- ES.III Jornada de Iniciação Científica. IV Seminário Científico da FACIG.

MORENO, M; SANTOS, F; SANTOS, C. *O fortalecimento da mulher na área contábil - crescimento e valorização profissional*. Estudos, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.

MOTA, É. R. C. F.; SOUZA, M. A. *A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão*. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2012, São Paulo. *Anais eletrônicos*. CONVIBRA: São Paulo, 2012. Disponível em: <https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf>. Acesso em: 16 de março de 2020.

NEVES, F.H. *Mulheres na contabilidade: a atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017*. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22199/3/MulheresContabilidadeAtua%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

OLIVEIRA, J; MARTINS, D; NEVES, S; STURZENEKER, V. *A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade*. PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente], v. 1, n. 2, p. 21-39, 2019.

OLIVEIRA, S; NASCIMENTO, Í; SILVA, J. *Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista*. Revista Conhecimento Contábil, ISSN 2447-292, Mossoró/RN, UERN; UFERSA. Vol. 02, n. 01, p. 01-17, Jan/Jun., 2016.

PEDRO, Joana. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. HISTÓRIA, SÃO PAULO, v.24, N.1, P.77-98, 2005

ROCHADEL, G. M. M. *História do trabalho da mulher*. Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr., 2007. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 19 de março de 2020.

ROCHA-COUTINHO, M. L. *Quando o executivo é uma “dama”: mulher, carreira e relações familiares*. In: Féres-Carneiro, T. (Org.). *Família e casal: arranjos e demandas contemporâneos* (pp. 57-77). Rio de Janeiro: Editora da PUC-Rio; São Paulo: Loyola. 2008.

SILVA, C; ANZILAGO, M; LUCAS, A. *A Mulher Contabilista nas Publicações Acadêmicas Brasileiras*. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/269.pdf>. Acesso em: 7 de abril. 2020.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A.; SANTOS, G. C. *Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista*. In: XI Congresso AnpCont, Belo Horizonte, Minas Gerais. Recuperado de <http://congressos.anpcont.org.br/xi/congresso>.

SILVA, D.; SILVA, M. *Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora*. *Advances in Scientific and Applied Accounting* ISSN 1983-8611 São Paulo v.11, n.1 p. 071 - 091 Jan. / Abr. de 2018.

SIMÕES, F. I. W., HASHIMOTO, F. (2012). *Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX*. *Vozes dos Vales*, 1, 1- 25. Recuperado de: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-detrabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-dos%C3%A9culoXX_fatima.pdf. Acesso em: 26 de março de 2020.