

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LEANNA ADRIELE DE SOUZA

A ATUAÇÃO DA MULHER NA ÁREA CONTÁBIL

São Leopoldo

2021

Leanna Adrielle de Souza

A ATUAÇÃO DA MULHER NA ÁREA CONTÁBIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, pelo Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador(a) Prof.(a): Ms. Priscila Bordin

São Leopoldo

2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por toda a sabedoria e discernimento concebido na minha caminhada, aos meus pais por me proporcionarem o melhor desde sempre e para sempre, e a minha orientadora pela paciência e incentivo para elaboração desse trabalho.

RESUMO

Com o início da I e II Guerras Mundiais em que as mulheres passaram a assumir os postos de trabalho dos homens no mercado, bem como através da evolução dos tempos modernos, observa-se o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. As estatísticas inclusive apontam que as mulheres vêm conquistando seu espaço na área contábil, e crescendo em números de atuantes. Diante desse cenário, o presente estudo teve como objetivo analisar a atuação da mulher na área contábil.

Para tanto, foi aplicado um questionário com 96 mulheres, bacharéis em ciências contábeis. Em geral, na opinião das respondentes, mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho e maior facilidade ao acesso a profissão, ainda é possível observar desigualdades e discriminações, principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Palavras-chave: Mulher, contabilidade, profissão, mercado de trabalho.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 5 |
| 1.1 Contextualização do Tema e Problema | 5 |
| 1.2 Objetivos | 6 |
| 1.2.1 Objetivo Geral | 6 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos | 6 |
| 1.3 Delimitação do Tema..... | 7 |
| 1.4 Justificativa do Estudo | 7 |
| 1.5 Estrutura do Trabalho | 8 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 10 |
| 2.1 Ciência Contábil como Profissão | 10 |
| 2.2 Formação e Capacitação do Contador | 10 |
| 2.3 Atribuições e Áreas de Atuação do Contador | 13 |
| 2.4 Atuação da Mulher no Mercado de Trabalho | 17 |
| 2.5 A Mulher no Mercado de Trabalho Contábil | 19 |
| 2.6 Pesquisas relacionadas..... | 22 |
| 3 METODOLOGIA | 24 |
| 3.1 Classificação da Pesquisa..... | 24 |
| 3.2 Definição da Amostra..... | 24 |
| 3.3 Plano de Coleta, Tratamento e Análise dos Dados | 25 |
| 3.4 Limitações do Método..... | 25 |
| 4 ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA | 26 |
| CONCLUSÃO | 39 |
| REFERÊNCIAS..... | 41 |
| APÊNCIDE A – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AS MULHERES ATUANTES NA ÁREA CONTÁBIL..... | 45 |
| APÊNCIDE B – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RS ANA TÉRCIA LOPES RODRIGUES.... | 48 |

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo apresenta-se a contextualização, o problema de pesquisa, os objetivos, bem como delimitação, relevância e estrutura do trabalho.

1.1 Contextualização do Tema e Problema

Segundo Probst (2007), o ingresso da mulher no mercado de trabalho e o aumento de sua participação ocorreu no período de Guerras, quando a mão de obra masculina estava escassa e as mulheres passaram a ocupar estes cargos. Com o passar dos anos, as mulheres vêm conquistando seu espaço no universo trabalhista, porém estas ainda possuem uma posição inferior aos homens, muitas vezes ocupando cargos menos favorecidos, salários mais baixos em comparação aos homens e sofrendo diferentes tipos de preconceitos.

Monser (2006) menciona que as mulheres possuem perfil profissional mais meticuloso e criterioso. Conforme citado por Mota e Souza (2013), a atuação da mulher na área contábil é percebida em diferentes áreas, como consultoria, controladoria, área tributária etc., sendo possível notar o aumento das mulheres nas salas de aula dos cursos de ciências contábeis.

Ferreira (2013) atribui o aumento na quantidade de mulheres atuando no mercado de trabalho, a busca da mulher em ajudar no orçamento e completar a renda familiar, o que aumentou a presença feminina em cargos de liderança, além do grande número de funcionárias trabalhando em escritórios, o que já era presente.

Vale destacar, que existe uma legislação que assegura a participação das mulheres nas atividades econômicas, políticas e sociais do país. A lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985, cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM, e tem como objetivo extinguir a discriminação contra a mulher. No artigo 4º é composta pelos seguintes objetivos:

- a) formular diretrizes e promover políticas em todos os níveis da administração pública direta e indireta, visando à eliminação das discriminações que atingem a mulher;
- b) prestar assessoria ao Poder Executivo, emitindo pareceres e acompanhando a elaboração e execução de programas de Governo no âmbito federal, estadual e municipal, nas questões que atingem a mulher, com vistas à defesa de suas necessidades e de seus direitos;

- c) estimular, apoiar e desenvolver o estudo e o debate da condição da mulher brasileira, bem como propor medidas de governo, objetivando eliminar todas as formas de discriminação identificadas;
- d) sugerir ao Presidente da República a elaboração de projetos de lei que visem a assegurar os direitos da mulher, assim como a eliminar a legislação de conteúdo discriminatório;
- e) fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação que assegura os direitos da mulher;
- f) promover intercâmbio e firmar convênios com organismos nacionais e estrangeiros, públicos ou particulares, com o objetivo de implementar políticas e programas do Conselho;
- g) receber e examinar denúncias relativas à discriminação da mulher e encaminhá-las aos órgãos competentes, exigindo providências efetivas;
- h) manter canais permanentes de relação com o movimento de mulheres, apoiando o desenvolvimento das atividades dos grupos autônomos, sem interferir no conteúdo e orientação de suas atividades;
- i) desenvolver programas e projetos em diferentes áreas de atuação, no sentido de eliminar a discriminação, incentivando a participação social e política da mulher.

Identificam-se, entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que devem ser incorporados por todos os países do mundo até 2030, a igualdade de gênero. Este é colocado como o quinto objetivo, e destaca a importância feminina na economia, na política, bem como na vida humana.

Diante do crescimento no número de mulheres no mercado de trabalho e o seu desenvolvimento como profissional atuante na contabilidade, questiona-se: Como ocorre a atuação da mulher na área contábil?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo deste estudo é descrever como ocorre a atuação da mulher na área contábil.

1.2.2 Objetivos Específicos

Visando atingir o objetivo principal, foram traçados os objetivos específicos abaixo:

1. Verificar a representatividade e quantidade de mulheres em atuação na área contábil.

2. Identificar a participação feminina em atuação em cargos de chefia, bem como mensurar a intenção das mulheres em assumir posições de liderança dentro do ambiente de trabalho na área contábil.
3. Identificar comportamentos que revelam a possível desigualdade de gênero ainda existe neste mercado.

1.3 Delimitação do Tema

O tema relacionado com a atuação da mulher no mercado de trabalho contábil, dada a sua importância e atualidade, pode ser examinado sob diversos pontos de vista. Nessa pesquisa, o interesse recairá sobre a atividade da mulher no campo contábil, seja na condição de funcionária ou proprietária do seu próprio negócio.

O local de aplicação do estudo é o Estado do Rio Grande do Sul (RS). Sendo assim, foi realizada uma pesquisa com uma amostra de mulheres que possuem o título de Bacharel em Ciências, com a intenção de mensurar e compreender qual a posição que estas ocupam na área contábil, bem como no mercado de trabalho.

1.4 Justificativa do Estudo

Segundo Cavazotte, Oliveira e Miranda (2006), no mercado de trabalho ainda é visível a desigualdade na questão de gênero, em especial quanto ao nível salarial e as posições de maior responsabilidade dentro das empresas. A desigualdade no âmbito trabalhista ainda é perceptível, tendo em vista que o número de mulheres empregadas na população ainda é baixo em relação aos homens.

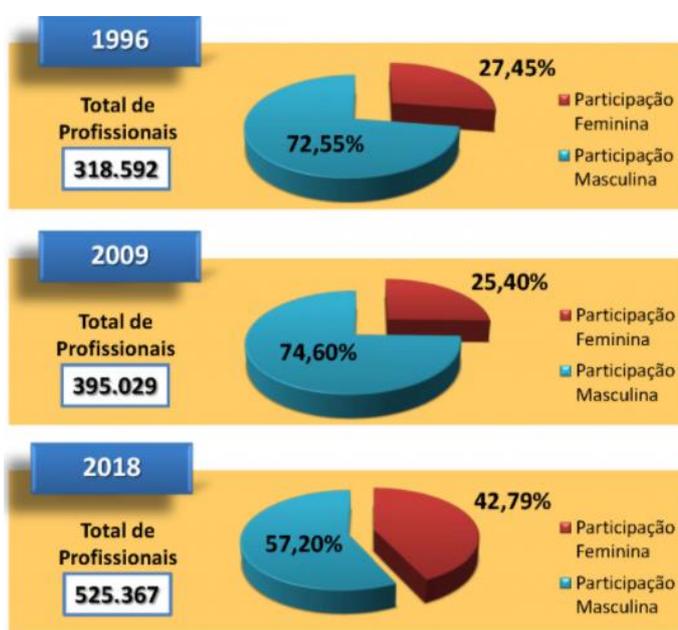
Por outro lado, a importância e a valorização da mulher obtiveram um crescimento ao longo dos anos, nota-se, assim, que o contingente de mulheres que ocupam cargos de chefia tem aumentado consideravelmente nas organizações. (MOTA; SOUZA, 2013).

Segundo Mota e Souza (2013), a mulher tem buscado maior destaque e participação nos movimentos sociais, políticos, religiosos e comunitários. Com perseverança, a mulher quebra barreiras e ocupa progressivamente espaço em diferentes setores no universo trabalhista. Na contabilidade não poderia ser diferente, assim o número de mulheres que ingressam nas universidades para

cursar o curso de ciências contábeis e que ocupam cargos de sucesso na contabilidade, vem aumentando.

A contadora Maria Clara Cavalcante Bugarim, por exemplo, deixou um legado para os profissionais da classe, no Conselho Federal de Contabilidade (CFC), com seu mandato de dois anos na presidência (2006-2010). Conforme estudo realizado pelo CFC no ano de 2018, observa-se na figura 1 a expansão da atuação feminina nos dados consolidados:

Figura 1 – Evolução da Mulher na Contabilidade



Fonte: CRC (2018).

Nesse contexto, o presente estudo se justifica não só pela relevância do tema para a sociedade feminina, mas também para salientar a representatividade das mulheres em atuação na área contábil nos escritórios de contabilidade e empresas no Estado do Rio Grande do Sul (RS).

1.5 Estrutura do Trabalho

O trabalho está estruturado em 5 capítulos: contextualização, fundamentação teórica, metodologia, a análise de dados da pesquisa e por último as conclusões decorrentes dela. Na contextualização é apresentado um sucinto contexto sobre o tema, o problema, bem como os objetivos, a delimitação do tema e sua justificativa.

Na fundamentação teórica são apresentados os tópicos relacionados a formação do contador, a mulher no mercado de trabalho, evidências da evolução da mulher na contabilidade, bem como a desigualdade de gênero. No capítulo de procedimentos metodológicos são mencionados aqueles que serão utilizados para realizar a pesquisa. No quarto capítulo são apresentadas as análises de dados da pesquisa e, no quinto e último capítulo, são apresentadas as conclusões obtidas a partir das informações coletadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão tratados os tópicos relacionados com o trabalho, a fim de amparar o estudo e enriquecer o mesmo, concedendo um melhor entendimento da pesquisa, abordando temas como: ciência contábil como profissão, a formação do contador, atribuições e áreas de atuação do contador, a mulher no mercado de trabalho e a mulher no mercado de trabalho contábil.

2.1 Ciência Contábil como Profissão

A contabilidade é uma ciência muito antiga, conforme citado por Ludicibus e Marion (1999), ela surgiu para suprir as necessidades decorrentes da mensuração de riquezas em um período em que não existiam números, escrita ou moedas. No que se referente a Contabilidade do Mundo Antigo, eram utilizadas figuras ou outras formas de contabilizar e registrar através de conta o patrimônio em questão. (BEUREN, 2003).

De acordo com Beuren (2003), a história da Contabilidade está dividida em quatro períodos, sendo eles em ordem cronológica: a Contabilidade do Mundo Antigo, a Contabilidade do Mundo Medieval, a Contabilidade do Mundo Moderno e a Contabilidade do Mundo Contemporâneo.

Segundo Sá (2005), o enquadramento da Contabilidade como uma ciência se deu pelo fato de ela cumprir as exigências necessárias como possuir um objetivo próprio, possuir uma metodologia específica, possuir finalidade determinada, ser composta por: teoremas, teorias e hipóteses; possuir tradição etc. Para ele, a Contabilidade sempre foi composta por uma carga grande de informações obrigatórias, sendo estas registradas e derivadas de observações de fenômenos ocorridos, compondo assim a tarefa científica.

2.2 Formação e Capacitação do Contador

O profissional da área contábil é aquele que possui formação no curso superior de Ciências Contábeis ou curso técnico em Contabilidade. Para exercer a profissão com o título de contador é necessário, além da formação como Bacharel, a

aprovação no exame de suficiência da classe para obtenção do registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC).

De acordo com Nakagawa (*apud* RIBEIRO, 2009), as competências profissionais exigidas no mercado de trabalho sofreram inúmeras modificações para se adaptarem ao novo ambiente econômico, cultural e tecnológico, sendo um dos principais motivos desta mudança a globalização. No ramo da contabilidade não foi diferente, além da necessidade de os contadores expandirem o seu conhecimento técnico para estarem inseridos em um ambiente global, outras habilidades também são necessárias como proficiência em ferramentas técnicas relacionadas ao seu trabalho, melhoria dos processos gerais de comunicação e habilitação em diferentes idiomas, se tornando capaz de trabalhar com diferenças culturais.

Em relação às modificações ocorridas neste cenário, Nakagawa (*apud* RIBEIRO, 2009, p. 152-154) menciona:

Com a globalização a imagem começou a mudar. Em 1999, (...) estava surgindo esse movimento da globalização. Então, a ideia era ter um contador globalizado, que pudesse trabalhar em qualquer parte do mundo, sem ter que fazer exames específicos em cada país. Ele teria que ter um cabedal de conhecimentos, uma mente globalizada.

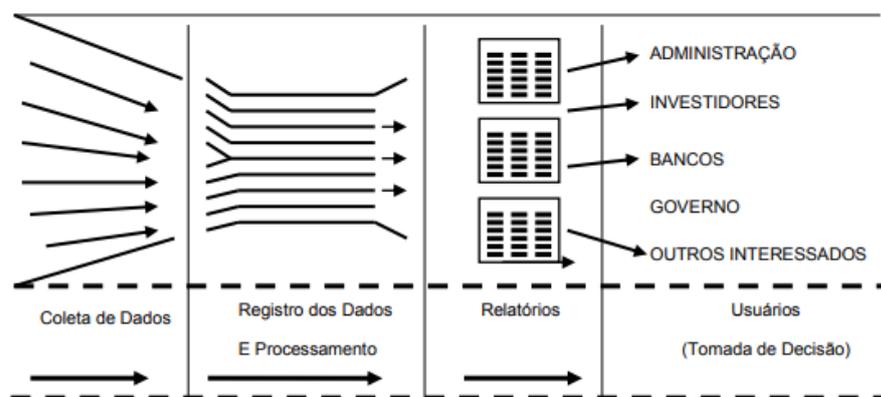
Os profissionais da contabilidade vêm conquistando importante espaço no mercado de trabalho, fato que pode estar relacionado ao fenômeno da globalização e da busca de convergência às normas internacionais de contabilidade. O contador deixou de ser visto como um profissional que realiza cálculo de impostos da empresa, mas fazendo parte da equipe de tomada de decisões e do processo de gestão da empresa.

Segundo Catelli (*apud* RIBEIRO, 2009, p. 148),

o contador é um profissional muito importante para toda a organização. Convive com todas as transações da empresa, está a par de como a empresa está indo, o que ela precisa. O que ele tem que fazer é buscar os fundamentos, os princípios, para que possa atuar de forma mais eficaz, como um gestor também, não só como um escriturador. Atuar como um gestor, saber conviver com as culturas internas, saber que tudo o que faz mexe com Contabilidade, com as pessoas. Interagir, conhecer muitos dos aspectos ligados à tomada de decisões faz parte da profissão. Uma decisão influencia pessoas dentro e fora da empresa.

Marion (2002) destaca na figura a seguir, um esquema básico da área de atuação do contador:

Figura 2 - Área de atuação do contador



Fonte: MARION (2002, p.43).

Conforme consta na figura 2, o profissional contábil precisa estar em sinergia com as demais áreas, fornecendo as informações apresentadas na forma de relatórios, que atendem aos diversos tipos de usuários para fins de tomada de decisão e planejamentos gerenciais. Em relação a isso, Ludícibus, Martins e Carvalho (2005, p. 11) afirmam que,

à medida que foram aparecendo, como consequência da evolução dos tempos e das organizações, os outros “players”, a Contabilidade foi se transformando, aos poucos, de um engenhoso sistema de escrituração e demonstrações contábeis simplificadas, num complexo sistema de informação e avaliação, com características científicas, institucionais e sociais de grande relevo e tendo, como objetivo central, suprir a necessidade informacional de seus usuários internos e externos à entidade a que se refere.

Os usuários da informação contábil, segundo a Resolução 774/94, do CFC (2000, p.41),

tanto podem ser internos como externos e, mais ainda, com interesses diversificados, razão pela qual as informações geradas pela entidade devem ser amplas e fidedignas e, pelo menos, suficientes para a avaliação de sua situação patrimonial e das mutações sofridas pelo seu patrimônio, permitindo a realização de inferências sobre o seu futuro

Segundo Müller (2004, p.21),

se a necessidade de informações dos usuários se amplia cada vez mais e os modelos decisórios são impactados por diversos fatores, tais como o desenvolvimento da tecnologia da informação, a redução de fronteiras de mercados e a crescente preocupação com o bem-estar social, não é difícil prever que se exigirá mais da Contabilidade em termos de quantidade e qualidade das informações.

Dentre as atribuições necessárias aos profissionais, destaca-se a competência, definida como sendo a “capacidade de articular, mobilizar e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (Resolução CNE/CEB, nº 04/99, Art. 6º). Segundo Raquel (2008, p. 8),

A sociedade, atualmente, apresenta várias oportunidades de crescimento profissional, as quais estão sendo disputadas por profissionais cada vez mais qualificados. Para se destacar é preciso ser cada vez melhor nas atividades que lhe são atribuídas. É preciso conhecer todos os aspectos relacionados com o ramo da empresa que se trabalha, para poder aplicar os conhecimentos em benefício da empresa, podendo gerar assim resultados positivos.

Na Resolução CNE/CES nº 10/2004, que estabeleceu as Diretrizes Curriculares do Curso de Ciências Contábeis,

Segundo a Resolução CNE/CES nº 10/04, a graduação deve

ensejar condições para que o futuro contabilista seja capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais, econômicas e financeiras, em âmbito nacional e internacional e nos diferentes modelos de organização; apresentar pleno domínio das responsabilidades funcionais envolvendo apurações, auditorias, perícias, arbitragens, noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, com a plena utilização de inovações tecnológicas; e a revelar capacidade crítico-analítica de avaliação, quanto às implicações organizacionais com o advento da tecnologia da informação.

Neste contexto, as instituições de ensino superior devem cumprir as suas funções, fornecendo um treinamento técnico de alta qualidade e conseqüentemente uma visão multidisciplinar, além do conhecimento científico adquirido durante o curso de formação. (LOUSADA; MARTINS, 2005).

Vale ressaltar que as Instituições de Ensino Superior, são responsáveis por gerenciar o conteúdo abordado nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, desenvolvendo todas as habilidades para atender o mercado de trabalho e realizando a devida atualização da legislação em relação às Normas de Contabilidade e da carreira.

2.3 Atribuições e Áreas de Atuação do Contador

Conforme citado anteriormente, para atuar na área contábil, é necessário ter a graduação completa superior ou ter o curso técnico em contabilidade, porém ambos

possuem responsabilidades e atribuições distintas e específicas, não podendo ocupar as mesmas funções.

As atribuições exclusivas do profissional contábil são definidas no artigo 3º da Resolução CFC nº 560/1983, conforme Quadro 1:

Quadro 1 – Atribuições privativas do profissional contábil

(continua)

| Atividade | Atribuição |
|-------------------|---|
| Mensuração | Avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal; |
| | Avaliação dos fundos de comércio; |
| | Apuração do valor patrimonial de participações, quotas ou ações; |
| | Reavaliações e medição dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades; |
| | Apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades, em vista de liquidação, fusão, cisão, expropriação no interesse público, transformação ou incorporação dessas entidades, bem como em razão de entrada, retirada, exclusão ou falecimento de sócios, quotistas ou acionistas; |
| | Concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores imateriais, inclusive de valores diferidos; |
| | Implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações; |
| | Regulações judiciais ou extrajudiciais, de avarias grossas ou comuns; |
| | Levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades, como balanços patrimoniais, balanços de resultados, balanços de resultados acumulados, balanços de origens e aplicações de recursos, balanços de fundos, balanços financeiros, balanços de capitais, e outros; |
| | Tradução, em moeda nacional, das demonstrações contábeis originalmente em moeda estrangeira e vice-versa; |
| | Apuração, cálculo e registro de custos, em qualquer sistema ou concepção: custeio por absorção global, total ou parcial; custeio direto, marginal ou variável; custeio por centro de responsabilidade com valores reais, normalizados ou padronizados, históricos ou projetados, com registros em partidas dobradas ou simples, fichas, mapas, planilhas, folhas simples ou formulários contínuos, com processamento manual, mecânico, computadorizado ou outro qualquer, para todas as finalidades, desde a avaliação de estoques até a tomada de decisão sobre a forma mais econômica sobre como, onde, quando e o que produzir e vender; |
| | Avaliação do desempenho das entidades e exame das causas de insolvência ou incapacidade de geração de resultado; |
| | Estudo sobre a destinação do resultado e cálculo do lucro por ação ou outra unidade de capital investido; |
| | Determinação de capacidade econômico-financeira das entidades, inclusive nos conflitos trabalhistas e de tarifa; |
| | Programação orçamentária e financeira, e acompanhamento da execução de orçamentos-programa, tanto na parte física quanto na monetária; |
| | Conciliações de contas; |
| | Organização dos processos de prestação de contas das entidades e órgãos da administração pública federal, estadual, municipal, dos territórios federais e do Distrito Federal, das autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações de direito público, a serem julgadas pelos Tribunais, Conselhos de Contas ou órgãos similares; |
| | Escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processos; |

(continuação)

| | |
|--------------------------|--|
| Escrituração | Classificação dos fatos para registros contábeis, por qualquer processo, inclusive computação eletrônica, e respectiva validação dos registros e demonstrações; |
| | Abertura e encerramento de escritas contábeis; |
| | Execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas, conhecidas por denominações que informam sobre o ramo de atividade, como contabilidade bancária, contabilidade comercial, contabilidade de condomínio, contabilidade industrial, contabilidade imobiliária, contabilidade macroeconômica, contabilidade de seguros, contabilidade de serviços, contabilidade pública, contabilidade hospitalar, contabilidade agrícola, contabilidade pastoril, contabilidade das entidades de fins ideais, contabilidade de transportes, e outras; |
| | Elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética; |
| | Integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior; |
| | Elaboração de orçamentos de qualquer tipo, tais como econômicos, financeiros, patrimoniais e de investimentos; |
| | Organização dos serviços contábeis quanto à concepção, planejamento e estrutura material, bem como o estabelecimento de fluxogramas de processamento, cronogramas, organogramas, modelos de formulários e similares; |
| | Planificação das contas, com a descrição das suas funções e do funcionamento dos serviços contábeis; |
| Controle | Controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial; |
| | Controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle patrimonial, inclusive quanto à existência e localização física dos bens; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle de materiais, matérias-primas, mercadorias e produtos semifabricados e prontos, bem como dos serviços em andamento; |
| | Organização e operação dos sistemas de controle interno; |
| Análise | Análise de custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções como a produção, administração, distribuição, transporte, comercialização, exportação, publicidade, e outras, bem como a análise com vistas à racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações; |
| | Análise de custos com vistas ao estabelecimento dos preços de venda de mercadorias, produtos ou serviços, bem como de tarifas nos serviços públicos, e a comprovação dos reflexos dos aumentos de custos nos preços de venda, diante de órgãos governamentais; |
| | Análise de balanços; |
| | Análise do comportamento das receitas; |
| | Análise das variações orçamentárias; |
| Auditoria | Revisões de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registros contábeis; |
| | Auditoria interna e operacional; |
| | Fiscalização tributária que requeira exame ou interpretação de peças contábeis de qualquer natureza; |
| | Auditoria externa independente; |
| Perícia | Perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais; |
| Demais Atividades | Assistência aos conselhos fiscais das entidades, notadamente das sociedades por ações; |
| | Assistência aos comissários nas concordatas, aos síndicos nas falências, e aos liquidantes de qualquer massa ou acervo patrimonial; |
| | Magistério das disciplinas compreendidas na Contabilidade, em qualquer nível de ensino, inclusive no de pós-graduação; |
| | Participação em bancas de exame e em comissões julgadoras de concursos, onde sejam aferidos conhecimentos relativos à Contabilidade; |
| | Estabelecimento dos princípios e normas técnicas de Contabilidade; |

(conclusão)

| | |
|--|--|
| | Declaração de Imposto de Renda, pessoa jurídica; |
| | Demais atividades inerentes às ciências contábeis e suas aplicações. |

Fonte: CFC (1983).

Esses profissionais também nomeados como contabilistas, sendo segundo a FEA-USP (2014):

[...] os chamados Contabilistas, são profissionais que lidam com a área financeira, econômica e patrimonial. São os responsáveis pelo planejamento, pela coordenação e pelo controle das contas e dos lançamentos de uma empresa, formando um quadro geral do patrimônio, dos fluxos de transações, de produção e de renda. Conferem, ainda, os registros contábeis e cuidam do relacionamento com o poder público, principalmente no que concerne à área tributária.

De acordo com Marion (1997), os contadores em geral acabam administrando sua carreira, buscando sempre novas oportunidades de trabalho, expandindo suas áreas de atuação, lapidando seus potenciais e investindo no seu próprio endomarketing. Tendo em vista também, que as empresas estão ofertando diferentes desafios para os profissionais, que precisam superar as necessidades impostas pelos seus clientes e trazer soluções eficientes com criatividade e competência. (MARION, 1997)

Já o profissional técnico em contabilidade, possui limitações quanto à sua atuação no ramo, não podendo assumir as mesmas responsabilidades e funções de um contador. De acordo com o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295/1946, as atribuições do técnico em contabilidade são as seguintes:

- a) organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) perícias judiciais ou extrajudiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extrajudiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica, conferidas por lei aos profissionais de contabilidade (BRASIL, 1946).

Segundo Marion (2005), o campo de atuação do profissional contábil é considerado amplo, com a possibilidade de ocupar cargos em diferentes áreas dentro da uma empresa, exercer seu trabalho como autônomo, atuar em órgãos públicos, além de atuar em instituições de ensino.

Dentro do âmbito empresarial é possível exercer funções como de

planejador tributário, contador de custos, contador gerencial, contador geral, analista financeiro, atuário, auditor interno e cargos administrativos. Já como profissional autônomo, o contador pode se tornar auditor independente, consultor, empresário contábil, perito contábil e investigador de fraudes. No ensino, pode atuar como professor, pesquisador, escritor, parecerista e conferencista. E no âmbito público pode assumir o cargo de contador público, agente fiscal de renda, em diversos concursos públicos, no tribunal de contas e oficial contador. (MARION, 2005).

2.4 Atuação da Mulher no Mercado de Trabalho

Conforme citado por Probst (2007), a inserção da mulher no mercado de trabalho se deu após a I e II Guerras Mundiais:

Tudo iniciou com as I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres conquistaram seu espaço. As estatísticas apontam que há mais mulheres do que homens no Brasil. Mostram também que elas vêm conseguindo emprego com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os dos homens. Mesmo com toda esta evolução da mulher no mercado de trabalho, ela ainda está numa condição de desvantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres. (PROBST, 2007, p.1).

A admissão da mulher no mercado de trabalho durante o período de guerras, ocorreu de forma deficiente, recebendo baixos salários, ocupando cargos menos favorecidos e sofrendo diferentes tipos de preconceitos. (ARAÚJO, 2004; QUERINO; DOMINGUES; LUZ, 2013; OLIVEIRA, BONIATT *et al.*, 2014).

A inserção da mulher no mercado, a partir das I e II Guerras Mundiais, momento em que os homens estavam ausentes servindo e as mulheres tiveram de assumir os negócios de suas casas, foi um momento de destaque positivo ao papel feminino. Neste período as mulheres conseguiram mostrar seu potencial e habilidades, antes não vistas. A mulher passa a ser vista além do papel de esposa e mãe, alterando a cultura tradicional enraizada, buscando por uma carreira e reconhecimento, além de contribuir para a renda familiar. (CARVALHO, 2015).

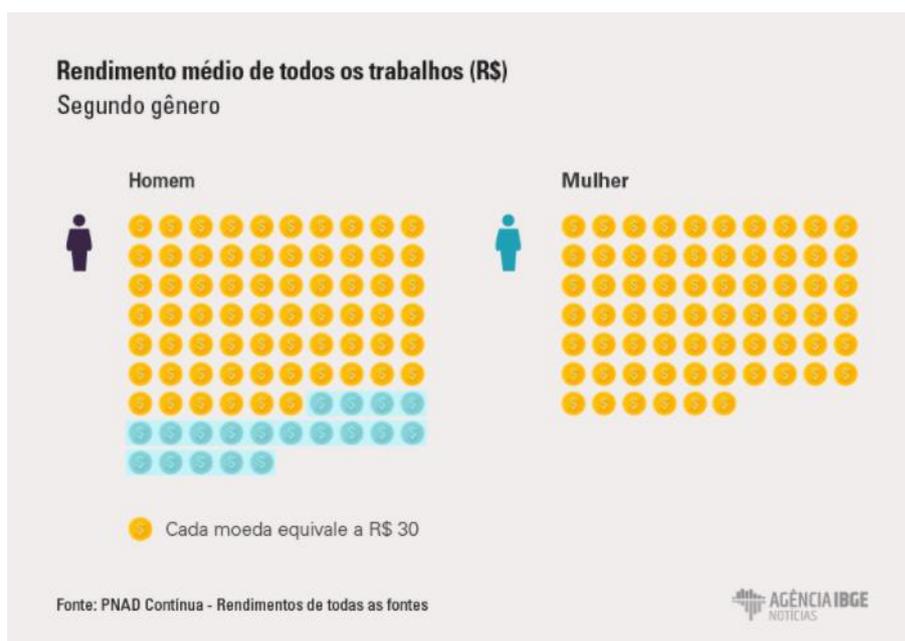
Assim as mulheres continuaram atuantes e desenvolvendo suas participações no mercado, mesmo com a evolução do cenário capitalista. (GIORA; COSTA; MARANDOLA, 2017).

Outra questão que difere o cenário neste período é o crescimento industrial, onde as máquinas passaram a ser utilizadas e exigirem menos força e mais maestria, sendo assim mais bem manipuladas por mulheres. Além de serem consideradas mão-de-obra barata, as mulheres recebiam salários reduzidos e possuíam carga horária maior, além de mais habilidade para a atividade, conforme citado por Probst (2007).

A contar década de 1990, as mulheres foram dominando um espaço maior no mercado de trabalho. Matos e Machado (2006) apontam que desde 1979 as mulheres possuem mais anos de estudo em comparação aos homens. De acordo com Mota e Souza (2013), é possível identificar que “tradicionalmente, elas têm grau de escolaridade maior”. Conforme citado também pelas autoras “o que faz a diferença no mercado de trabalho é que as organizações buscam profissionais que saibam lidar com situações que envolvem emoções e sensibilidade, características, em sua maioria, exclusivas das mulheres”. (MOTA; SOUZA, 2013, p. 5).

Embora a presença feminina no mercado de trabalho venha ganhando força, de acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, os homens tiveram rendimento médio mensal 28,7% maior do que das mulheres. Além disso, foi possível observar uma maior participação masculina no mercado de trabalho em todas as grandes regiões do Brasil. As regiões que maior apresentaram ocupação feminina atuando em 2019 foram o Sudeste (44,5%), o Sul (43,8%) e o Centro-Oeste (43,3%). Na Figura 3 consta o rendimento médio de todos os trabalhos.

Figura 3 – Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)



Fonte: PNAD Contínua – Rendimento de Todas as Fontes.

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (COBRA, 2018), “as mulheres, apesar de terem um grau de escolaridade mais elevado com relação aos homens, recebem, em média, cerca de 3/4 do valor pago aos homens. Além disso, elas dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos”. Com isso, observa-se que apesar das mudanças na sociedade, o preconceito que a mulher carrega dentro do mercado de trabalho está intrínseco, e é necessária uma evolução urgente neste ponto.

Para Ayala (2004), “Promover as mulheres no mundo do trabalho em geral também é interessante para as empresas, pois isso colabora para aumentar a qualificação dos profissionais disponíveis no mercado” (AYALA, 2004, p. 14).

2.5 A Mulher no Mercado de Trabalho Contábil

Segundo Mota e Souza (2013), a mulher atua no mercado de trabalho contábil em áreas distintas, como, por exemplo, em escritórios contábeis, consultoria, controladoria ou na gestão de custos, na área tributária e financeira, e empreendendo como sócias de empresas na área contábil.

Na Tabela 1 é possível observar a quantidade de mulheres com registro ativo no Conselho Federal de Contabilidade (CFC) atualmente. Segundo o CFC, as mulheres estão progressivamente ocupando funções executivas na área e no de

2020 representam 42,75% dos Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade, entre técnicas e contadoras.

Tabela 1 - Profissionais do Gênero Feminino Ativas nos Conselhos Regionais de Contabilidade

| Região | Feminino | | | | | |
|---------------------|----------|-------|---------|-------|--------|-------|
| | Contador | % | Técnico | % | TOTAL | % |
| Centro-Oeste | 13797 | 31,33 | 3739 | 8,49 | 17536 | 39,82 |
| Nordeste | 26124 | 31,42 | 8769 | 10,55 | 34893 | 41,96 |
| Norte | 12631 | 41,04 | 2280 | 7,41 | 14911 | 48,45 |
| Sudeste | 79659 | 29,88 | 33884 | 12,71 | 113543 | 42,59 |
| Sul | 30690 | 33,45 | 9111 | 9,93 | 39801 | 43,38 |
| Total | 162953 | 31,56 | 57784 | 11,2 | 220737 | 42,75 |

Fonte: Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro CFC (2020)

Segundo Monser (2006, p. 4), tanto homens como mulheres possuem inteligência para seu desenvolvimento profissional, porém as mulheres são consideradas profissionais mais meticolosas e criteriosas. Sobre a dedicação da mulher ao trabalho, Xavier (2014) cita que “a mulher busca sempre um preparo maior, seja com mais estudos ou referência”.

Monser (2006, p. 4) afirma que,

a sala de aula é um dos ambientes mais apropriados para se perceber o avanço feminino, pois elas já representam metade dos nossos alunos. Para ela, não é fácil conciliar a vida profissional com o trabalho doméstico, mas com organização é possível atingir o equilíbrio e também é muito importante o apoio e a compreensão do companheiro.

Segundo Ferreira (2013), uma das razões para o aumento dos cargos femininos no mercado de trabalho foi a busca da mulher em ajudar no orçamento e completar a renda familiar, o que aumentou a presença feminina em cargos de liderança, além do grande número de funcionárias trabalhando em escritórios, o que já era presente.

Por outro lado, ainda existe um problema comum, que as profissionais da contabilidade enfrentam, assim como nas demais áreas, que é a diferenciação salarial entre homens e mulheres (FERREIRA, 2013). Essa diferenciação existente gera desmotivação nas mulheres, que na maioria das vezes não recebem promoções para crescimento como os colegas homens. Através de pesquisas realizadas, a respeito de desigualdades de gênero área da contábeis, é possível

identificar a diferenciação expressa entre homens e mulheres, no quesito estabilidade, remuneração, bem como porte de empresas que empregam estes profissionais. (BRIGHENTI; JACOMOSS; SILVA, 2015).

Conforme as mulheres foram se destacando na área contábil, passaram a conquistar maior espaço, sendo que em 1991 na 43ª Convenção dos Contabilistas, sediada na cidade do Rio de Janeiro, ocorreu o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, o que motivou ainda mais reflexões a respeito da mulher na área contábil. Ao todo já são 12 (doze) eventos realizados, como pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 – Eventos Nacionais relacionados às Mulheres na Contabilidade

| ANO | EVENTOS | LOCAL |
|------------|--|------------------------|
| 1991 | I Encontro da Mulher Contabilista | Rio de Janeiro – RJ |
| 1992 | II Encontro da Mulher Contabilista | Salvador – BA |
| 1999 | III Encontro da Mulher Contabilista | Maceió – AL |
| 2003 | IV Encontro da Mulher Contabilista | Belo Horizonte – AL |
| 2005 | V Encontro da Mulher Contabilista | Aracaju – SE |
| 2007 | VI Encontro da Mulher Contabilista | Florianópolis – SC |
| 2009 | VII Encontro da Mulher Contabilista | Vitória – ES |
| 2011 | VIII Encontro da Mulher Contabilista | Caldas Novas – GO |
| 2013 | IX Encontro da Mulher Contabilista | Santos – SP |
| 2015 | X Encontro da Mulher Contabilista | Foz do Iguaçu – PR |
| 2017 | XI Encontro da Mulher Contabilista | Gramado – RS |
| 2019 | XII Encontro Nacional da Mulher Contabilista | Porto de Galinhas – PE |

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

O início destes eventos deu impulso para a aprovação da Resolução CFC nº 971/03, ressaltando no artigo sexto a questão da equiparação entre sexos diferentes dentro do CFC:

§ 6º Na composição da chapa concorrente ao pleito, deverá ser observada a reserva mínima de 20% (vinte por cento) das vagas para a candidatura de cada sexo, incidindo esse percentual sobre o número total dos integrantes da chapa, determinando-se tal número, desprezando-se a fração se igual ou inferior a meio ou arredondando-se para um, se superior.

De acordo com o CFC, o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, ocorrido em 1991, juntamente com o evento da 43ª Convenção dos Contabilistas do Estado do Rio de Janeiro, promoveu ações que alavancaram a participação das mulheres contadoras na sociedade, se concretizando como um marco para as contabilistas.

Conforme dados do CRC, a mulher que atingiu o feito de obter o primeiro registro feminino profissional no conselho de contabilidade, foi a contadora Eny Pimenta de Moraes, este fato ocorreu em 10 de junho de 1947. Feliciano (2018) ressalta que a participação da mulher vem crescendo desde a década de 50. Neste período os números expressavam uma participação de 1,3%, sendo que em 1980 atingiam 20%, no ano 2000 o percentual de 31% e em 2018 este número cresceu para 42,5%.

2.6 Pesquisas relacionadas

O estudo de Boniatti et. al. (2014) que abordou a evolução das mulheres na profissão contábil, teve como objetivo de expor a trajetória percorrida pelas mulheres para conquistar seu espaço no mercado de trabalho, desde a II Guerra Mundial, bem como os desafios e conquistas vivenciados dentro da carreira contábil. Para coleta de dados e respectiva análise destes resultados, foi aplicada uma pesquisa exploratória qualitativa, através de um questionário contendo 10 questões dissertativas.

Concluiu-se, portanto, que as todas entrevistadas acreditam na existência da desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho, principalmente relacionada à questão salarial. Além disso, foi citada a falta de oportunidade muitas vezes vivenciada pelas mulheres dentro da sociedade, diante da concorrência desigual perante os homens.

Segundo o estudo realizado por Probst (2003), também em relação às lutas e conquistas das mulheres na contabilidade e sua respectiva evolução, a Constituição de 1932 estabeleceu igual valor correspondente ao salário, sem distinção de gênero. Porém, mesmo assim as mulheres continuavam sendo exploradas, com a justificativa de que o homem era provedor do sustento do lar, e com isso, as mulheres não precisavam ganhar mais que os mesmos.

Para recolhimento dos dados e analisar a participação do trabalho feminino, foram utilizados dados estatísticos. Observou-se nos resultados que as mulheres ganham em torno de 30% menos que o sexo masculino, dentro da mesma função, e ainda entre os profissionais que recebem mais de 20 salários somente 19,3% são mulheres. Com isso, é possível concluir, que o maior desafio em questão, é igualar a faixa salarial entre os gêneros.

No que se refere às características relacionadas ao perfil profissional da mulher, o estudo de Pedron (2020), buscou identificar características necessárias para uma boa profissional contábil, tendo em vista crescimento das profissionais femininas na área da contabilidade. Foi realizada uma pesquisa qualitativa, através de um questionário com 16 questões, no qual executivas da região sudeste do Brasil, responderam quais são as características profissionais que impulsionaram para chegar no cargo em que ocupam hoje.

Os resultados demonstraram que mais de 75% das profissionais avaliadas acreditam que as características interpessoais, técnicas e organizacionais, são as mais importantes para a realização do seu trabalho. Além disso, outro percentual em destaque foi o fato de que 50% das respondentes afirmam que já passaram por algum tipo de constrangimento dentro da organização em que atuam.

Já o artigo de Fernandes, Gomes e Ribeiro (2016) buscou identificar as problemáticas relacionadas ao acesso ao exercício da profissão contábil por parte as mulheres. Para análise, foi realizado um estudo qualitativo em uma amostra por conveniência, entrevistando trezes mulheres de várias gerações que atuam na profissão de Contabilista Certificada (CC) em Portugal. Nos resultados, foram identificados mais uma vez os obstáculos enfrentados em função da discriminação em função do gênero. Embora, por outro lado, seja possível identificar que atributos como organização, rigor, empenho e responsabilidade, sejam pontos importantes para profissionais da área contábil que podem ser facilmente encontrados nas profissionais do sexo feminino.

3 METODOLOGIA

Nesse capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na elaboração da pesquisa.

3.1 Classificação da Pesquisa

Para Pádua (1998, p.147), a pesquisa "é uma atividade voltada para a solução de problemas, que se utiliza de um método para investigar e analisar estas soluções, buscando também algo 'novo' no processo do conhecimento".

A pesquisa possui característica descritiva, evidenciada por Gil (1999 *apud* BEUREN, 2003, p.81) como aquela que "tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma das características mais significativa está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados".

Segundo Andrade (2002 *apud* BEUREN, 2003, p.81),

a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registra-los, analisa-los, classifica-los e interpreta-los e o pesquisador não interfere neles. Assim, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

Quanto à abordagem do problema, esta pode ser classificada como uma pesquisa quantitativa, pois conforme Beuren (2003, p.92) "caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados", ou mesmo qualquer outra forma de quantificação. Por último, quanto ao procedimento técnico será uma pesquisa de campo.

3.2 Definição da Amostra

A amostra do estudo em questão é composta pelas profissionais que possuem o título de Bacharel em Ciências Contábeis que atuam no estado do Rio Grande do Sul. Assim, é uma amostra obtida por acessibilidade, não probabilística.

3.3 Plano de Coleta, Tratamento e Análise dos Dados

Para a realização de coleta de dados foi utilizada a aplicação de um questionário com as profissionais mulheres Bacharéis em Ciências Contábeis. Esse questionário foi aplicado de forma online, mediante aprovação e combinação prévia com as respondentes. Foi elaborado um questionário com 18 questões, sendo 16 perguntas obtivas e 2 descritivas. A aplicação do questionário foi realizada online, através da plataforma do Google Formulários, sendo o período de coletas de dados de 13/09/21 à 15/09/2021.

Para fins de uma análise a respeito do instrumento de coleta e verificar a real necessidade de alterações no questionário aplicado, elaborou-se um pré-teste com uma respondente que pertence à população alvo da pesquisa. Neste momento foi avaliada a clareza das informações, a forma das perguntas, a possível necessidade desmembramento das questões aplicadas e o contexto do questionário como um todo. Após as devidas alterações e respectivas revisões necessárias, o processo iniciou de forma oficial.

A primeira etapa do processo de pesquisa foi levantar dados e contatar as profissionais, verificando, conforme citado anteriormente, a disponibilidade de resposta do questionário por meio digital.

A pesquisa totalizou 96 respondentes de todo o Rio Grande do Sul, tendo em vista que o questionário encaminhado de forma online através de plataformas como WhatsApp, Instagram e E-mail.

Além do questionário aplicado as mulheres atuantes na área contábil em geral, foi elaborada uma pesquisa específica para a presidente do Conselho Federal de Contabilidade, Ana Tércia Lopes Rodrigues, composta por seis perguntas descritivas conforme consta no apêndice 2.

3.4 Limitações do Método

Uma limitação que pode ser mencionada no que diz respeito ao fato de a amostra ser obtida por processo de acessibilidade, o que não permite generalizar os resultados do estudo. Também o questionário pode conter alguma(s) questão(ões) que pode gerar dúvida no respondente, talvez, por falta de clareza, com reduzir o risco desse ponto foi aplicado o pré-teste.

4 ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA

Através do questionário online, foram realizadas as análises dos respectivos dados e a criação dos gráficos e tabelas ilustrativos, sendo estes elaborados de para melhor visualização da representativa dos números apurados. Em primeiro lugar no questionário, foi ofertada uma questão relacionada ao gênero para descartar possíveis dados fora da amostra e na sequência questões relacionadas ao perfil das respondentes.

No total foram obtidas 99 respostas no formulário, sendo três respondentes fora da mostra devido ao sexo e a localidade em que atuam. Após excluídos estas respostas, totalizou-se 96 respondentes.

Tabela 2 – Perfil das Respondentes

| Pergunta | Opções | Respostas | Percentual |
|---------------------------------|-----------------|-----------|------------|
| Escolaridade | Graduação | 53 | 55,20% |
| | Especialização | 29 | 30,00% |
| | Mestrado | 11 | 11,50% |
| | Doutorado | 2 | 2,10% |
| | Pós-Doutorado | 1 | 1% |
| Tempo de atuação na área | 1-3 anos | 9 | 9,40% |
| | 3-5 anos | 12 | 12,50% |
| | 5-10 anos | 25 | 26% |
| | Mais de 10 anos | 50 | 52,10% |
| CRC Ativo | Sim | 54 | 56,30% |
| | Não | 42 | 43,70% |

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

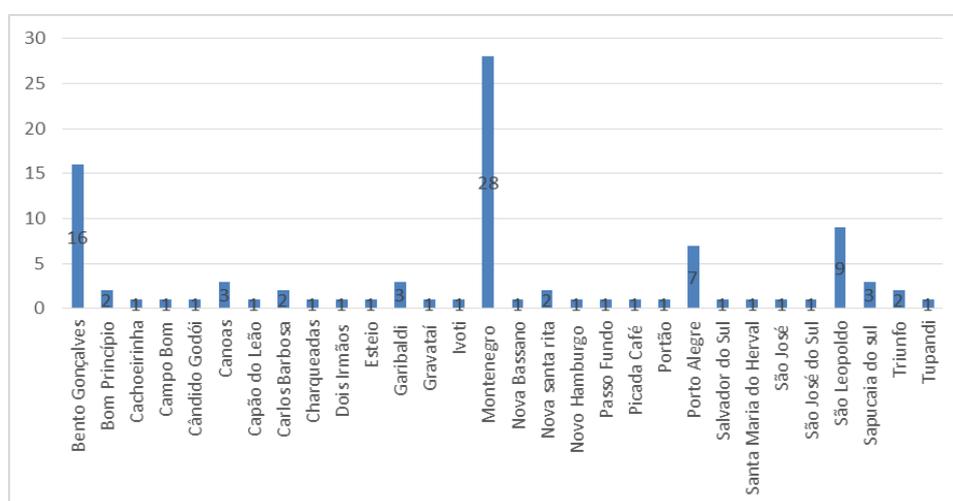
Na tabela 2 observa-se que as entrevistas possuem perfis significativamente diferentes entre si, trazendo diversidade para a amostra e estudo. Ao analisar as informações referentes à qualificação profissional das entrevistadas, os dados apontam que a maioria possui apenas graduação. Conforme apresentado na tabela.

No que diz respeito ao tempo de atuação na área, pode-se observar um número expressivo de mulheres que atuam a mais de 10 anos no setor contábil, sendo essas 52,1% das respondentes. Através desses números significativos confirmam-se as informações anteriormente abordadas que revelam o aumento da

representatividade feminina. A participação feminina vem aumentando no decorrer dos anos, tendo em vista que o crescimento dessa representatividade na área contábil é devido as conquistas das mulheres tanto no âmbito profissional, quanto na educação. (NEVES, 2018).

Ao analisar quantidade de mulheres que possuem o registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) ativo, verifica-se uma participação maior de mulheres habilitadas, porém conforme apresentado no Gráfico 1, 43,8% não possuem, o que representa quase metade do estudo.

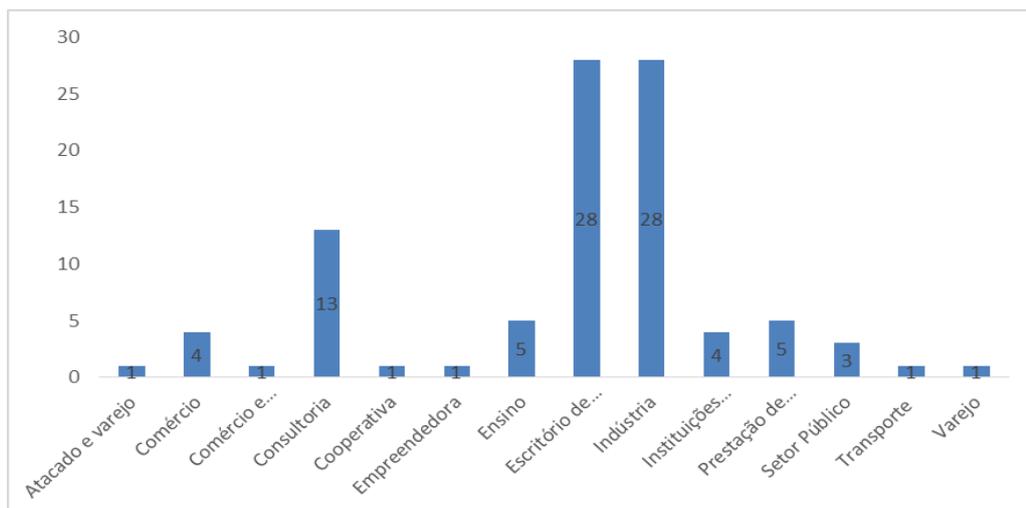
Gráfico 1 – Questão: Qual a cidade que você reside?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Das 96 mulheres bacharéis em Ciências Contábeis, que responderam ao questionário referente à atuação da mulher na área contábil, todas atuam no estado do Rio Grande do Sul. Conforme visto no Gráfico 1, dentre as respondentes houve uma maior participação das mulheres atuantes nas cidades de Montenegro (28), Bento Gonçalves (16), São Leopoldo (9) e Porto Alegre (7), respectivamente. Ao todo foram abrangidas na amostra 30 cidades diferentes.

Gráfico 2 – Questão: Qual o ramo de atividade em que você está inserida?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Conforme apontado no Gráfico 2 os ramos de atividade nos quais as respondentes mais atuam são: escritórios contábeis, indústria e consultoria. No questionário aplicado foi instituído 5 ramos diferentes de atuação e ainda a opção “outros” para aquelas que não se encaixassem nas alternativas anteriormente descritas: Indústria, Escritório Contábil, Consultoria, Setor Público e Instituição Financeira. Através dados se confirma a fala de Neves (2018), segundo ele as mulheres atuam em três ramos principais: empresas (comerciais/alimentação/prestação de serviços), escritórios de contabilidade/consultoria e setor público. Conforme é possível observar no gráfico as respondentes ficam segmentadas em 14 áreas distintas.

Quadro 1 – Questão: Qual o setor ou departamento em que atua?

(continua)

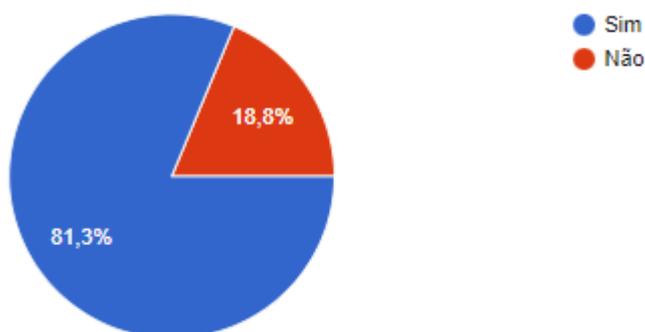
| Qual o setor ou departamento em que atua? | |
|---|----|
| Administrativo | 3 |
| Análise de crédito | 1 |
| Assessoria | 4 |
| Assistente de PA | 1 |
| Auditoria | 1 |
| Comercial | 1 |
| Consultoria estratégica | 1 |
| Contábil | 34 |
| Contábil e Fiscal | 2 |
| Controladoria | 2 |
| Coordenação | 1 |
| Coordenação de Curso | 1 |

| | |
|---|-------------|
| Custos | 1 |
| De Processos Financeiros e Auditoria Interna | 1 |
| Ensino | (conclusão) |
| Financeiro | 9 |
| Fiscal | 20 |
| Fiscal, Contábil e Financeiro | 1 |
| Gestão | 2 |
| Negócio | 1 |
| Perícia | 1 |
| Recursos Humanos | 3 |
| Todos citados (Fiscal, Contábil, Financeiro, Assessoria e RH) | 3 |

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Na sequência, também para estipular o perfil das respondentes, foi questionado qual o setor em atuação. De início foram ofertadas as seguintes opções: Fiscal, Contábil, Financeiro, Assessoria e RH, além da opção “Outros” para aquelas que não se encaixassem nas opções apresentadas. Conforme pode-se observar no Quadro 1, são muitas as áreas em que as entrevistas estão atuando, sendo as áreas mais citadas os departamentos de Contabilidade e Fiscal.

Gráfico 3 - Questão: Neste período em que atua na área, existiu algum progresso (promoção, reenquadramento) na sua carreira?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

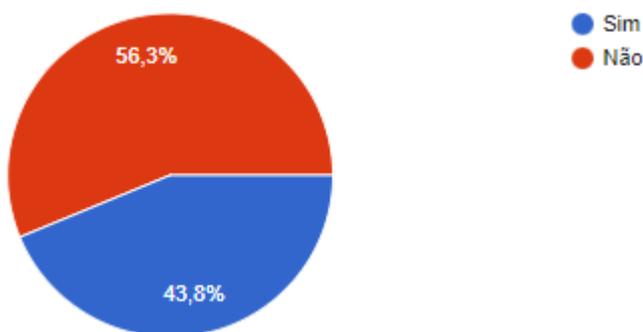
Quando questionadas a respeito da sua trajetória dentro da área contábil, 81,30% das mulheres responderam que receberam algum tipo de promoção/reenquadramento, enquanto 18,8% afirmaram que continuam na mesma posição.

Torna-se evidente uma tendência global na qual as mulheres ocupem em baixa escala os altos cargos cooperativos, mesmo que a atuação feminina em cargos de liderança tenha ganhado um destaque maior. Esse padrão estrutural

revela a desigualdade do mercado na questão de falta de políticas que reproduzam igualdade de gênero (FERREIRA, 2016).

É necessária a criação de programas que fomentem a diversidade de gênero equilibrada dentro das organizações de forma efetiva, cabendo a gerência legitimar processos que determinem a equidade de tratamento e representação de ambos os sexos dentro do ambiente de trabalho (PACHECO, et.al.,2014).

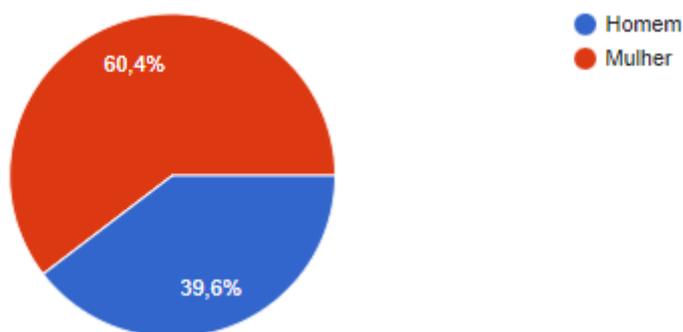
Gráfico 4 - Questão: Você possui cargo de liderança dentro do setor que atua?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Conforme citado por Fraga (2019), nas informações apuradas pela Rais (Relação Anual de Informações Sociais), é possível identificar o aumento na quantidade de mulheres ocupando cargos de gerência e diretoria entre os anos de 2003 e 2017. Observa-se no Gráfico 4, que ainda assim, em maior parte as respondentes não possuem cargo de liderança em suas atividades, sendo 56,3% não possuem e 43,6% líderes atualmente.

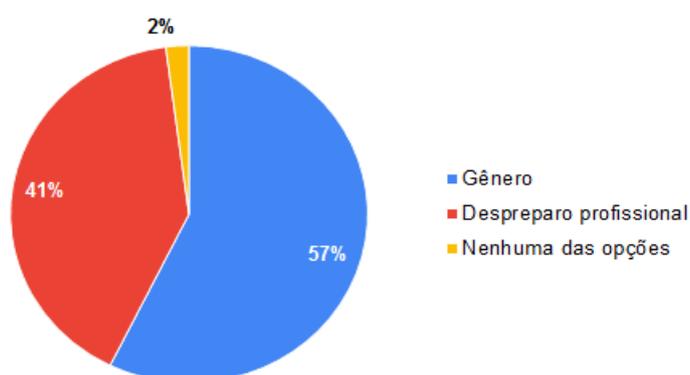
Gráfico 5 – Questão: Caso não possua, essa liderança é ocupada por um profissional:



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Além disso, foram questionadas a respeito do gênero da atual posição de liderança que se reportaram, e o gênero feminino liderou com mais de 60%, conforme dados do Gráfico 5. Vale destacar que no quesito liderança feminina, a criatividade e inovação norteiam o processo de gestão, além da ágil comunicação, bom relacionamento interpessoal e empatia. Esses atributos aumentam consequentemente o desempenho das organizações, causando uma certa vantagem competitiva (NOGUEIRA, 2012).

Gráfico 6 - Questão: Você acha que o fato de uma mulher ocupar ou não um cargo de liderança, em sua maioria, está relacionado ao gênero ou ao despreparo profissional? Qual a sua opinião?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Nestes dados é possível observar que ainda existe uma maior atuação de liderança masculina, conforme citado por Bruschini e Puppim (2004), nos anos 2000, 24% dos cargos de diretorias de empresas eram ocupados por mulheres. Estes números aumentaram expressivamente, porém ainda são menores em comparação.

Segundo Neves (2018) pode ser observado que o nível de escolaridade é um ponto que contribui para o destaque das mulheres no mercado, e assim mais assumam cargos de chefia. Com isso, nota-se um aumento considerável de mulheres com cargos de chefia nas organizações (MOTA; SOUZA, 2013). De acordo com Araújo e Ribeiro (2002), as mulheres seguem enfrentando obstáculos na sua jornada, apesar o crescimento que apresentam em relação a sua escolaridade.

Os baixos salários pagos às mulheres e as dificuldades que elas enfrentam para ascender profissionalmente nas empresas não podem ser atribuídos ao seu nível de escolarização, pois em média, elas têm mais anos de estudo que os homens” (ETHOS, 2004, p. 22).

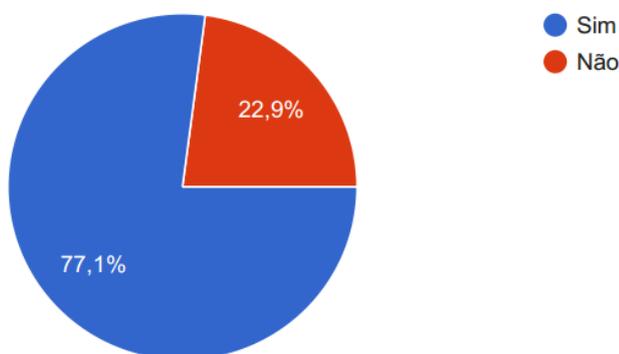
Tendo em vista essas questões, foi questionado de forma descritiva para as respondentes qual o fator que elas consideravam mais relevante para de uma mulher ocupar ou não um cargo de liderança: o gênero ou o despreparo profissional?

Analisando as respostas descritivas, em geral a maioria acredita que as mulheres têm como maior impedimento o fator do gênero, antes da sua própria capacitação. Algumas citaram o fato de que a maioria de dirigentes das empresas são homens, sendo assim a designação de cargos em sucessão ocorre na maioria das vezes em relação ao gênero. Nas respostas muitas citaram a desigualdade entre o homem e a mulher dentro das organizações como um fator cultural muitas vezes enraizado, não em todas as empresas, porém ainda muito frequente.

Com olhar positivo, muitas citaram que acreditam que lentamente esta realidade está mudando, pois o número de mulheres no mercado está aumentando e isso faz com que essas passem a preencher mais espaços e com isso também as ocupações dos cargos está caminhando mais para o lado do despreparo profissional do que gênero.

Por outro lado, 39 mulheres entrevistadas afirmam em suas respostas que o gênero não interfere na seleção de cargos ocupados pelo público feminino. Segundo elas as posições ocupadas no mercado de trabalho se dão pelo mérito do profissional, com isso o despreparo profissional interfere diretamente.

Gráfico 7 - Questão: Você acredita na possibilidade de ascensão profissional na posição que se encontra atualmente?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Quando questionadas a respeito da possibilidade de ascensão na carreira, a maior das respondentes afirmaram que acreditam nessa possibilidade. Segundo

Lagarde (2015), do Fundo Monetário Internacional, “todas as economias obtêm ganhos em poupança e produtividade quando as mulheres têm acesso ao mercado de trabalho”.

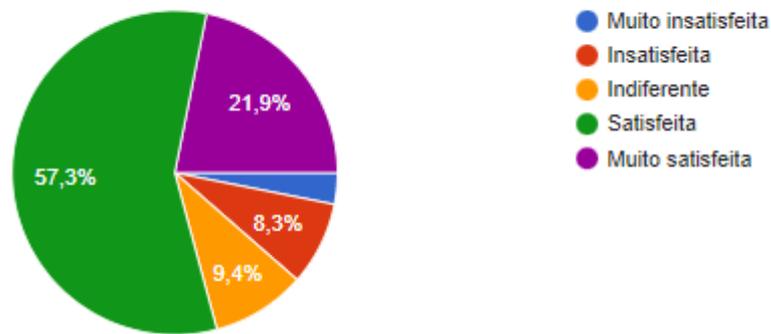
Na figura 4 observa-se casos de sucesso de melhores que obtiveram o devido reconhecimento e superaram as dificuldades em um mundo culturalmente preconceituoso, desfrutando de cargos de reconhecimento. Existe um movimento em que as mulheres estão sendo promovidas para cargos multifuncionais, devido a sua autonomia, instrução, iniciativa, capaz de se adaptar as novas tecnologias e reprogramar suas atividades. (CASTELLS, 1999).

Figura 4: Perfil de Líderes Femininas

| Empresa | Mulheres | Histórico de Liderança na Empresa |
|--|------------------------|--|
| Dudalina | Sônia Hess | Presidente da camisaria Dudalina. Com forte dedicação, foi a herdeira escolhida para dirigir a Dudalina em 2003 e expandiu notavelmente o negócio, que hoje tem mais de 2 mil colaboradores, cinco fábricas e 50 lojas. |
| General Electric (GE) | Adriana Machado | Vice-presidente de assuntos governamentais e políticas públicas para a América Latina da General Electric (GE). A primeira mulher a chegar ao alto comando de uma subsidiária latino-americana da gigante GE. |
| Momentive Química (multinacional de origem norte-americana) | Marcia Gouveia Schultz | Economista formada pela Universidade Federal do Paraná e pós-graduada em marketing. Marcia chegou a um posto executivo responsável pela área de comércio exterior após 12 anos na empresa. Tinha boa renda, 14º salário, um bom plano de saúde e outros benefícios. |
| Plataforma Bliive | Lorrana Scarpioni | Lorrana. Criou, em 2013, a plataforma Bliive, baseada na <i>internet</i> , que hoje tem 75 mil usuários em mais de cem países. Recentemente, seu empreendimento social foi reconhecido pelo <i>Massachusetts Institute of Technology (MIT)</i> , que incluiu Lorrana em um <i>ranking</i> dos dez brasileiros mais inovadores com menos de 35 anos, publicado na edição em português da revista <i>Technology Review</i> |
| C2M RH | Carolina Fernandez | “Busquei adaptar toda a minha vivência de RH ao cenário de residências e pequenas e médias empresas, e nasceu a C2M”. Hoje a C2M tem mais de dois mil clientes cadastrados entre pessoas físicas, pequenas e médias empresas, operando em todo o estado do Rio de Janeiro. |
| Bacardi | Raquel Alvarenga | Representa a primeira mulher em posição de liderança na Bacardi Brasil e que levantou a bandeira da diversidade de gêneros. Bacardi é um exemplo de empresa que valoriza o ingresso feminino, ao modo que visou ampliar o número de cargos de liderança e mudar a composição, dando ênfase à atuação das mulheres. |

Fonte: Barsh;Lagarde(2015) —Revista HSM Mangement

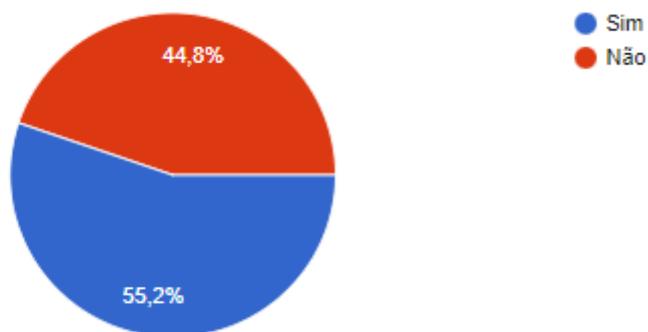
Gráfico 8 - Questão: Como você se sente em relação à profissão contábil?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Analisando a satisfação das respondentes em relação à profissão contábil, os resultados foram variados, sendo que a maior parte se considera satisfeita. Uma pequena parte das respondentes apontou se considerar muito insatisfeita e insatisfeita, sendo que muitas vezes, segundo Castells (1999) a falta de valorização ocorrendo quando a mulher ocupa cargos com qualificações semelhantes em troca de salários menores, ainda enfrentando a chance de não chegar a posições mais elevadas.

Gráfico 9 - Questão: Você ainda observa desigualdade de gênero na área contábil?

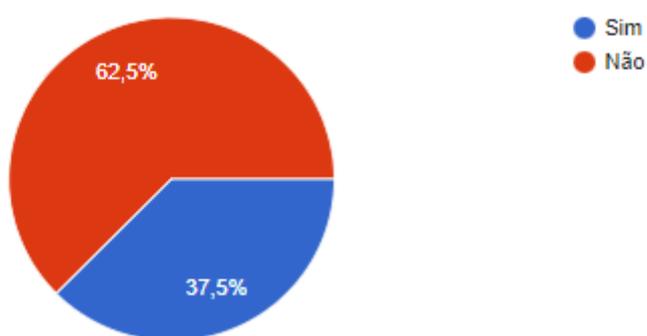


Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

A respeito da desigualdade de gênero, foi questionado as respondentes se elas ainda observam esse tipo de padrão dentro das organizações. Mais da metade das mulheres entrevistadas ainda observam essa prática. De acordo com Queiroz et. al (2010) o papel social e organizacional feminino teve significativa mudança ao longo

da evolução da história da mulher, levando-se em conta a luta enfrentada e consciência por parte da classe por novas perspectivas. Fatores de qualificação como especialização, trazem a mulher oportunidades de exercer cargos almejados, porém ainda existe diversidade de gênero dentro do âmbito organizacional enraizada.

Gráfico 10 - Questão: Em relação ao ambiente de trabalho no qual você está inserida, em algum momento você sentiu diferença de tratamento entre você e algum colega do gênero masculino?

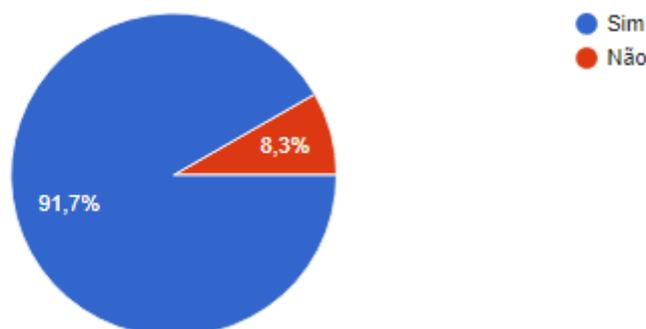


Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

O ambiente de trabalho em que as mulheres estão inseridas é marcado por diferenças acabam resultando em bloqueios estruturais, sendo assim se torna necessário avaliar o contexto para não afetar o desenvolvimento profissional da classe feminina. (KON, 2013)

Segundo Marinho e Gonçalves (2016), acredita-se na existência de uma estrutura de poder desigual entre homens e mulheres. Neste caso maior detenção de controle e recursos fica por parte de homens, e por outro lado observa-se a resistência por parte das mulheres para conquistar seu espaço mediante conscientização dessa prática.

Gráfico 11 – Questão: Você acredita na existência de um movimento de ascensão das mulheres na área contábil?

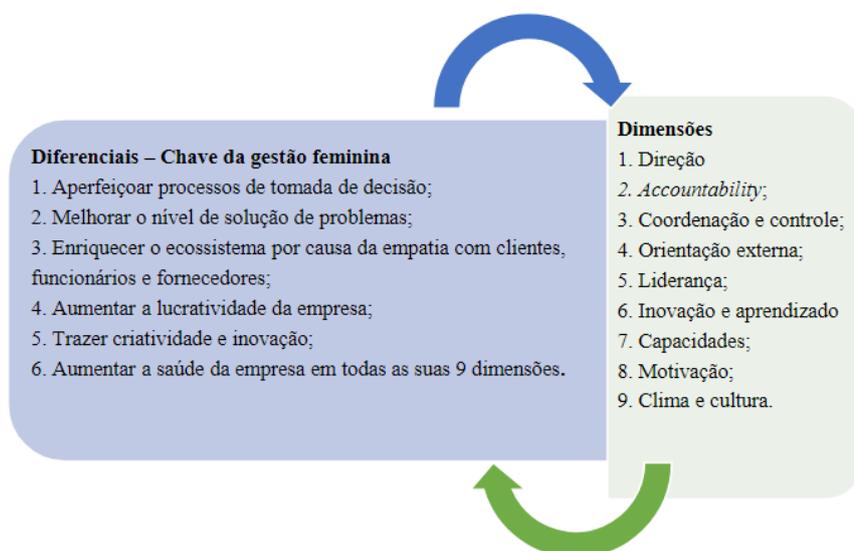


Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

No quesito ascensão da feminina na contabilidade, conforme visto no Gráfico 11, mais de 90% das mulheres acreditaram que esse movimento existe.

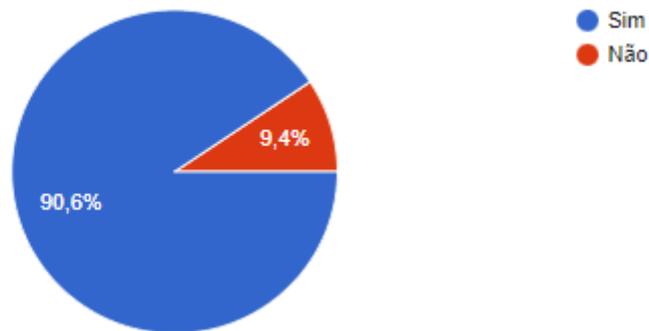
Segundo Probst (2007), a mulher passou a representar a maior parcela da população, aumentando seu poder aquisitivo, elevando sua qualificação e reduzindo sua defasagem salarial em comparação aos homens. Esse movimento causou uma evolução na sua carreira, se tornando um perfil importante para atuação dentro das empresas, conquistando um crescimento e espaço de destaque. A gestão feminina apresenta diversos diferenciais que enriquecem o seu trabalho e aperfeiçoam os processos da empresa, de acordo com Barsh e Lagarde (2015), esses diferenciais atribuídos às mulheres as tornam a “peça-chave” nas organizações, conforme ilustrado na figura 5.

Figura 5 - Características da Gestão Feminina



Fonte: Adaptado por Barsh e Lagarde (2015) - HSM Management

Gráfico 12 – Você se sente representado pelo fato de uma mulher ocupar a presidência do CRCRS atualmente?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Quando questionadas em relação ao sentimento de representatividade dentro da classe contábil, tendo em vista que uma mulher ocupa a presidência do CRCRS, 90,6% das respondentes afirmaram que sim.

Após 18 anos como conselheira e histórico de atuação como de vice-presidente, a contadora Ana Tércia Lopes Rodrigues, por unanimidade, se torna a primeira mulher a assumir a presidência do CRCRS, em 70 anos de fundação. A cerimônia ocorreu no teatro Bourbon Country, em Porto Alegre, em uma data muito especial: 08 de março, Dia Internacional da Mulher.

Em suas palavras, a contadora relata as dificuldades e inseguranças de percorrer um caminho de muita responsabilidade.

Quem disser que é fácil está mentindo, mas é justamente a dificuldade que torna o desafio tão prazeroso. Falo com a experiência de quem vivenciou todos os conflitos possíveis para quebrar o “teto de vidro” da supremacia masculina e chegar à presidência do CRCRS, sendo a primeira mulher a ocupar essa função nesses 72 anos de existência da entidade, mas acreditem: as maiores barreiras foram as minhas próprias resistências, os meus medos e as minhas inseguranças. (RODRIGUES, 2018).

Por último, foi disponibilizada uma pergunta, sem obrigatoriedade de resposta, onde as respondentes poderiam apontar de forma descritiva a sua opinião em relação as respostas assinaladas no questionário, bem como, uma visão da atuação feminina na contabilidade. Dentre as 96 mulheres participantes da pesquisa, 64 responderam, dividindo opiniões em relação a visão do todo.

Grande parte das respostas citou o fato de que a contabilidade já foi uma profissão expressivamente masculina, mas hoje segue a linha contrária com a adesão feminina cada vez maior. Essa situação também pode ser percebida nas salas de aula, onde a maioria das turmas é preenchida por alunas mulheres. Praticamente todas as respostas citaram a ascensão da mulher na contabilidade, que atualmente está cada vez mais qualificada e preparada para assumir os desafios da profissão, com isso assumindo mais cargos de chefia e posições de destaque do mercado. Exaltando também características femininas, como por exemplo, perfil detalhista, comunicativo, profissionais capacitadas com inteligência emocional e muito competentes,

De acordo com as respondentes, a classe feminina vem em uma crescente mudança, ainda lutando contra o gênero e igualdade financeira, batalhando e conquistando o seu espaço na área contábil.

Dentre os depoimentos, existiu uma divisão em relação à questão da desigualdade de gênero. Algumas citaram o fato de que atualmente é uma área desenvolvida por ambos os gêneros, sendo assim o lugar reconhecido para cada profissional é ocupado por mérito, excluindo o fato gênero. Segundo estas, trabalhando com dedicação e competência, independente de gênero, a mulher pode e deve buscar cargos de gestão e de liderança, pois para algumas respondentes, mostrando sua competência e valor o preconceito/machismo “caem por terra”.

Por outro lado, muitas ainda acreditam na necessidade de maior equidade, principalmente nas questões relacionadas a cargos e salários. Além disso, muitas citaram o fato de que ainda presenciavam comportamentos muito machistas em algumas empresas e que culturalmente não elegem mulheres para cargos de liderança, diante dessas questões as respondentes veem a necessidade de liderar um movimento ético e de busca pela qualidade contábil.

Destaca-se que apesar do envio e do pedido feito diretamente à Presidente do Conselho Regional de Contabilidade Sra. Ana Tércia Lopes Rodrigues o questionário não foi respondido até o fechamento deste trabalho.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve por objetivo verificar a representatividade e quantidade de mulheres em atuação na área contábil, identificando assim a participação feminina em atuação em cargos de chefia e mensurando a intenção das mulheres em assumir posições de liderança dentro do ambiente de trabalho na área contábil, atuantes no estado do Rio Grande do Sul (RS). Diante desse cenário, tornou-se necessário um estudo prévio para maior entendimento da história por trás da jornada referente ao ingresso feminino no mercado de trabalho e entendimento do papel social da mulher diante os obstáculos e desafios vivenciados.

Através desse estudo, observou-se que os primeiros passos do ingresso da mulher no mercado de trabalho ocorreram no século XX, com a I e II Guerras Mundiais. Neste período as mulheres começaram a exercer uma dupla jornada, pois na época de guerras estas precisavam ocupar nas fábricas a posição de trabalho dos homens que estavam em combate e, além disso, precisavam exercer as tarefas tradicionais de dona de casa e mãe.

Também foi possível identificar o avanço social feminino que vem sendo conquistado pelas mulheres, através das suas competências e busca por aperfeiçoamento e qualificação, garantindo assim maior força e propriedade na luta pelos seus direitos e desafios como o preconceito e a desigualdade de gênero.

No quesito relacionado às mulheres da área contábil é possível observar o aumento significativo em números de mulheres atuando na área, bem como o aumento de mulheres profissionais do gênero feminino ativas nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Além disso, as profissionais vêm conquistando seu espaço dentro do mercado e se destacando nas posições que atuam com maior reconhecimento pelos seus atributos interpessoais, técnicos e organizacionais.

Por meio do questionário aplicado, constatou-se através de dados de diferentes mulheres, atuantes na área contábil no estado do Rio Grande do Sul, diferentes percepções no tocante a atuação feminina. A maioria acredita nas desigualdades ainda existentes, principalmente quesito cargos e salários. Outro ponto muito citado é o constante aumento de ingressas na área, observando um movimento de ascensão feminina na contabilidade que também é acompanhado de profissionais que buscam maior aperfeiçoamento e qualificação.

Torna-se visível que mesmo enfrentando uma luta dos direitos de igualdade em muitos âmbitos, diversas mulheres vêm conquistando maior êxito profissional, ultrapassando qualquer tipo de preconceito ainda existente. Esse movimento é possível observar em números expressivos quando se trata do aumento de mulheres que ocupam cargos de liderança dentro das organizações, bem como nos depoimentos de mulheres participantes da pesquisa que afirmam serem reconhecidas pelo seu trabalho e qualificação no ambiente em que atuam.

No mercado de trabalho ainda é possível sim verificar desigualdade, não é atoa que a igualdade de gênero é colocada como quinto objetivo dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), porém esse quesito não é mais um entreve para 100% das mulheres, tendo em vista que muitas já não sentem mais esse preconceito no seu dia a dia e entendem que são valorizadas pelo seu trabalho, independente de gênero, porém infelizmente essa realidade não é vivenciada por todas as mulheres.

Portando, conclui-se, que o trabalho atendeu aos objetivos apontados e através da pesquisa foi possível mensurar o crescimento, a representatividade das mulheres e as suas satisfações e insatisfações perante a área contábil, bem como o aumento da liderança feminina e qualificação das profissionais, transpondo qualquer tipo de preconceito ainda existente.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, abr./jun. 2002.
- AYALA, Lucy. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**. São Paulo: Instituto 2004, 64 p. ISBN 85-88046-17-2. Disponível em: http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf. Acesso: 15 set. 2020.
- BARSH, J.; Entrevistada: Christine Lagarde. **A ascensão das mulheres e a transformação do Capitalismo**. HSM Management, 2015
- BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.
- 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.
- BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; SILVA, Marcia Zanievicz da. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109 - 122, 15 set. 2015.
- CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999
- CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC nº 560, de 28 de outubro de 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 out. 1983.
- COBRA, Amanda. **Mais escolarizadas, mulheres ganham 75% da renda dos homens, revela IBGE**. Poder 360, Economia, [on line], 08.03.2018.
- FEA-USP – FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Contabilistas**. Disponível em: <http://www.fea.usp.br/conteudo.php?i=199> Acesso em: 01 junho 2021.
- FELICIANO, Rafaella. Os novos desafios das mulheres no mundo contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v. 234, p. 5-9, nov/dez. 2018.
- FERREIRA, L. T. **A participação da mulher nos órgãos da administração societária no Brasil: obstáculos e perspectivas**. Dissertação de mestrado da Universidade do Estado do Rio de Janeiro -UERJ. Centro de Ciências Sociais. Faculdade de Direito. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: http://www.academia.edu/23521877/A_participa%C3%A7%C3%A3o_da_mulher_nos_%C2%73%B3rg%C3%A3os_da_administra%C3%A7%C3%A3o_societ%C3%A1ria_no_Brasil_obst%C3%A1culos_e_perspectivas> Acesso em: 11 out. 2021.
- FERNANDES, V.; GOMES, D.; RIBEIRO, J. L. A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspectiva das mulheres. **Revista Ex Aequo**, n. 33, p. 49-65, 2016.
- FRAGA, É. **Aumenta a participação de mulheres em cargos de chefia**. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/aumenta-a->

[participacao-de-mulheres-em-cargos-de-chefia.shtml#comentarios](#)>. Acesso em: 21 set. 2021.

GIORA, Fernanda Cita; COSTA, Nair Donizete Campos; MARANDOLA, Maria Eduvirge. Participação econômica da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica de Ciências Empresariais**. Londrina, n. 13, p. 19-35, jan/dez. 2017

HOMENS ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019, 6 maio 2020. IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 15 set. 2020.

IUDÍCIBUS, Sérgio; MARTINS, Eliseu; CARVALHO, Nelson. Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 38, p. 7-19, 2005.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. Introdução à teoria da Contabilidade para o nível de graduação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KON, A. **Assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro**: crise e políticas públicas. Journal Article -Revista Ciências do Trabalho. vl. 1. 2013. Disponível em: <<http://rct.dieese.org.br/rct/index.php/rct/article/viewFile/23/pdf>>. Acesso em: 24 set. 2021

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F. M. Estereótipos na profissão contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**, n.17(1), p. 134-153, 2014.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andrade. Egressos como Fonte de Informação à Gestão dos Cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, n. 37, p. 73-84, jan/abr 2005.

MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade**. N. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MARINHO, P.A.S; GONÇALVES, H.S. **Práticas de empoderamento feminino na América Latina**

MATOS, Maureen Lessa; GITAHY, Rosan Christino. A evolução dos direitos da mulher. **Colloquium Humanarum**, 4(1), pp. 74-90, 2007. Disponível em: <http://revistas.unoeste.br/revistas/ojs/index.php/ch/article/viewFile/223/606>. Acesso em: 15 set. 2020.

MONSER, Neusa Ballardin. Ainda há muito a ser conquistado. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 8 mar. 2006, p. 4-5.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. X Congresso Online de Administração. **Anais...**, 2013. Disponível em: https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_c_ompleto.pdf. Acesso em: 15 set. 2020.

MÜLLER, Neri. **A contabilidade e o valor da empresa na ótica dos empresários**: um estudo comparativo em empresas supermercadistas. Florianópolis, 2004. 123 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-Graduação em Administração – CPGA, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

NEVES, F. H. T. **Mulheres na contabilidade: a atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017.** 2018. Disponível em:

<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22199/3/MulheresContabilidadeAtualizacao.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

NOGUEIRA, E. C. D. O. R. **Sentidos do Exercício da Liderança por Mulheres.** UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL. PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA. PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, SÃO CAETANO DO SUL, 2012.

OLIVEIRA, S. M.; BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, 2(1), 19- 27, 2017.

PACHECO, M. et al. **O Impacto da Gestão da Diversidade nas Relações Raciais no Ambiente Organizacional:** um Fator Crítico de Sucesso. SEGET XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Curitiba, 2014. 3,7. Disponível em:

<<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920529.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2021

PADUA, Elisabete Matallo Marchesini de. O trabalho monográfico como iniciação pesquisa científica. In: CARVALHO, Cecília M. de. **Construindo o saber — metodologia científica: fundamentos e técnicas.** 2. ed. Campinas: Papirus, 1989.

PEDRON, Sahara. **Características determinantes do perfil da mulher profissional contábil de empresas da região Suldeste do Brasil.** Disponível em: <http://www.pensaracademico.faciq.edu.br/index.php/repositorio/article/view/2524/1765> Acesso em: 30 maio 2021.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf Acesso em: 15 set. 2020.

QUEIROZ, M. G. et al. **Diversidade nas Organizações:** Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher no Contexto Organizacional. ENANPAD 2010 -XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro/RJ, 2010. Acesso em: 24 set. 2021

RAQUEL, Tatiane. **A evolução da Mulher no mercado de trabalho.** 31/03/08. Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/5115/1/a-avolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/pagina1.html> Acesso em: 15 set. 2020

RIBEIRO, Suzana Lopes Salgado. **Contando História:** o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA/USP entre números e palavras. São Paulo: D'Escrever, 2009. Livro disponível em: <http://www.eac.fea.usp.br/eac/memoria/ContandoHistoria.pdf> Acesso em: 15 set. 2020

SÁ, A. L. de. Doutrinas, escolas e novas razões de entendimentos na Ciência Contábil - DOI: <http://dx.doi.org/10.16930/2237-7662/rccc.v4n10p25-34>. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, [S. l.], v. 4, n. 10, p. p. 25–34, 2011. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1135>. Acesso em: 31 maio 2021

SILVA, Juliana Letícia Macedo. **Perfil do profissional contábil na gestão empresarial:** habilidades, conhecimentos e competências a partir da percepção dos

empresários de Pimenta Bueno. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso
(Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Rondônia, Cacoal,
2015.

APÊNCIDE A – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AS MULHERES ATUANTES NA ÁREA CONTÁBIL

1. Qual seu gênero?
 - Feminino
 - Masculino
 - Prefiro não dizer
2. Qual a cidade que você reside?
3. Qual a sua escolaridade?
 - Graduação
 - Especialização
 - Mestrado
 - Doutorado
 - Pós-Doutorado
4. Quanto tempo atua na área?
 - 1-3 anos
 - 3-5 anos
 - 5-10 anos
 - Mais de 10 anos
5. Você possui CRC ativo?
 - Sim
 - Não
6. Qual o ramo de atividade em que você está inserida?
 - Indústria
 - Escritório de Contabilidade
 - Consultoria
 - Setor Público
 - Instituições financeiras
7. Qual o setor ou departamento em que atua?
 - Fiscal
 - Contábil
 - Financeiro
 - Assessoria

- RH
8. Neste período em que atua na área, existiu algum progresso (promoção, reenquadramento) na sua carreira?
- Sim
 - Não
9. Você possui cargo de liderança dentro do setor que atua?
- Sim
 - Não
10. Caso não possua, essa liderança é ocupada por um profissional:
- Homem
 - Mulher
11. Você acha que o fato de uma mulher ocupar ou não um cargo de liderança, em sua maioria, está relacionado ao gênero ou ao despreparo profissional? Qual a sua opinião?
12. Você acredita na possibilidade de ascensão profissional na posição que se encontra atualmente?
- Sim
 - Não
13. Como você se sente em relação à profissão contábil?
- Muito insatisfeita
 - Insatisfeita
 - Indiferente
 - Satisfeita
 - Muito satisfeita
14. Você ainda observa desigualdade de gênero na área contábil?
- Sim
 - Não
15. Em relação ao ambiente de trabalho no qual você está inserida, em algum momento você sentiu diferença de tratamento entre você e algum colega do gênero masculino?
- Sim
 - Não

16. Você acredita na existência de um movimento de ascensão das mulheres na área contábil?

- Sim
- Não

17. Você se sente representado pelo fato de uma mulher ocupar a presidência do CRCRS atualmente?

- Sim
- Não

18. Baseado nas perguntas acima, fique à vontade para complementar de forma descritiva a sua opinião em relação as respostas assinaladas, bem como, uma visão da atuação feminina na contabilidade.

APÊNCIDE B – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RS ANA TÉRCIA LOPES RODRIGUES

1. Qual a sua visão em relação a atuação da mulher na área contábil: O que precisa para avançar o protagonismo feminino e quais movimentações estão acontecendo?
2. Atualmente, você acredita em um movimento de ascensão das mulheres na contabilidade? Se sim, justifique sua resposta.
3. Você consegue identificar um aumento no número de mulheres em posição de liderança dentro das organizações?
4. Em relação a sua jornada até aqui, em algum momento você sentiu diferença de tratamento entre você e algum colega do gênero masculino dentro ou fora do CRCRS?
5. Como você se sente em uma posição de destaque dentro da área contábil, representando tantas mulheres que lutam para transpor qualquer tipo de diferenciação por gênero?
6. Baseado nas perguntas acima, fique à vontade para complementar de forma descritiva a sua opinião em relação as respostas assinaladas, bem como, uma visão da atuação feminina na contabilidade.