

**MULHERES NA CONTABILIDADE:  
A ATUAÇÃO PROFISSIONAL DAS EGRESSAS DO CURSO DE CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS DA FACIP/UFU DE 2011 A 2017**

Fernando Henrique Tavares Neves  
fhtn@hotmail.com

**RESUMO**

O mercado de trabalho tem apresentado um aumento da participação feminina. No entanto, apesar das mulheres contarem com grandes conquistas em direitos, o mercado apresenta segregação de gênero no que tange a cargos de chefia e remuneração. Cada vez mais as mulheres se destacam em suas carreiras profissionais. A presente pesquisa apresenta um olhar para as egressas do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia – Campus Pontal de modo a traçar a trajetória profissional destas mulheres, identificando se conquistaram valorização e crescimento profissional em consequência da graduação. A pesquisa de caráter descritivo utilizou a aplicação de um questionário às egressas das sete turmas que concluíram o curso, foi possível comparar a atuação profissional das egressas antes e depois da graduação. A pesquisa permite perceber que as mulheres que não estavam atuando no mercado ao iniciarem o curso após a graduação foram recebidas pelo mercado de trabalho. Das egressas 35% atuam no setor contábil, mas é possível perceber que, após a graduação a composição das funções exercidas e da remuneração sofreram alterações, possibilitando traçar as características da trajetória profissional das egressas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Egressas. Mercado de trabalho. Gênero. Contabilidade.

**ABSTRACT**

The labor market has shown an increase in female participation, however, even though women have great achievements in rights, the market presents gender segregation in terms of managerial positions and remuneration. Increasingly, women have been standing out in their professional careers. The following research presents a viewpoint for those egresses of the Accounting Science course at Federal University of Uberlandia – Pontal Campus, in order to trace the professional trajectory of these women, identifying if they received appreciation and professional growth because of the graduation. Due to the descriptive character generated by the application of a questionnaire to the egresses of seven classes which have already concluded the course, it was possible to compare the professional performance of the egresses before and after the graduation. The research shows that women who were not active in the market when they started the course after the graduation were received by the labor market, in which 35% of these egresses work in the accounting field, but it is possible to notice that after the graduation the composition of the duties performed, and the remuneration changed, allowing it to trace the characteristics of the egresses' professional trajectory.

**KEY WORDS:** Egresses. Labour market. Gender. Accounting.

## **1 INTRODUÇÃO**

O homem, no período que antecedeu as guerras mundiais, era considerado o único provedor da família enquanto a mulher tinha por função manter o lar e cuidar dos filhos. Bonatti et al (2014) consideram como um marco para as conquistas da mulher pelo espaço no

mercado de trabalho a I e II guerras mundiais, quando os homens foram para os campos de batalha e coube às mulheres assumirem suas funções nas fábricas.

Araújo e Ribeiro (2002) explicam que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho está relacionado ao crescimento das taxas de escolaridade. No entanto, vários obstáculos permanecem para as mulheres se consolidarem profissionalmente. Os autores apontam que elas sofrem discriminação no mercado de trabalho, embora sejam igualmente qualificadas; recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função e/ou recebem salários menores, por terem acesso somente às ocupações que não sejam de chefia e que, por consequência, remuneram menos, mas as mulheres vêm se destacando em muitas profissões e alcançando cada vez mais cargos de liderança que por muito tempo foram ocupados somente por homens, provocando as discussões sobre gênero e o mercado de trabalho (MORENO; SANTOS; SANTOS, 2015).

Com o ingresso das mulheres em diversas profissões, pesquisadores como Lemos Junior, Santini e Silveira (2015) e Yannoulas (2011) analisaram os fenômenos de feminização e feminilização. Yannoulas (2011) esclarece que com o tempo algumas profissões passaram a ser consideradas como uma profissão de e para a mulher. Como exemplo clássico a autora cita o magistério, justificando que esse processo ocorreu porque as competências necessárias para exercer o magistério em nível infantil estão presentes nas características e habilidades das mulheres.

Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) apresentaram uma pesquisa com a temática feminilização na área contábil. Os autores explicam que a feminilização é o aumento da representatividade feminina dentro de determinada profissão considerada masculina. A pesquisa percebe que no setor contábil as mulheres conquistaram bastante espaço, pois, a presença feminina era de 4% em 1950 e em 2016 esse percentual foi de 51%.

Quitete, Vargens e Progiante (2010) colocam que uma análise de gênero das profissões implica em entender quais os principais aspectos que influenciam no reconhecimento profissional. A caracterização de gênero no trabalho e nas profissões gera uma assimetria na distribuição não apenas do ganho monetário, mas também de prestígio social, posto que as profissões implicam reconhecimento na sociedade.

Os homens predominaram na profissão de contador, porém, é possível perceber que o número de formandas do sexo feminino aumentou consideravelmente. Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (2016), o número de bacharéis em Ciências Contábeis no ano de 2016 eram 187.557 (53,83%) do sexo masculino e 160.836 (46,17%) do sexo feminino, indicando uma tendência a crescimento, se comparado, aos 4% que as mulheres representavam em 1950 e aos 37,01% em 2004.

Apesar do aumento do número de profissionais do sexo feminino, a administração e os cargos de confiança nos escritórios de contabilidade ainda são predominantemente dos homens, cabendo às mulheres os trabalhos de ofício e rotinas que não necessitam tanto de habilidades técnicas e maior capital intelectual, cabendo às mulheres, portanto de atuarem como escriturárias, com a justificativa de possuírem maior capacidade de organização, paciência e dedicação (LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Diante do crescimento na formação de contadores do sexo feminino esse trabalho levanta a seguinte questão: **como as mulheres egressas do curso de Ciências Contábeis, no período de 2011 a 2017, da Universidade Federal de Uberlândia – Campus Pontal estão inseridas no mercado de trabalho?**

Para elucidar a questão acima, o objetivo central proposto pela presente pesquisa é identificar como as egressas do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia estão inseridas no mercado de trabalho após a conclusão da graduação. De modo específico, surgem ainda os seguintes objetivos: levantar estudos anteriores sobre a discussão de gênero, demonstrando a realidade da mulher no setor contábil, identificar a atuação das

profissionais egressas do Curso de Ciências Contábeis estão no mercado de trabalho, apontar o percentual de egressas que tiveram valorização profissional, ou seja, mudanças nas funções desempenhadas após a conclusão do curso e apontar as dificuldades que as egressas encontraram para exercer a profissão.

A presente pesquisa é consequência da discussão sobre a mulher e o mercado de trabalho. Essa preocupação vem ganhando espaço, pois as mulheres têm lutado pela busca de reconhecimento e valorização nos meios predominantemente masculinos. Ao tratar sobre o assunto este trabalho propõe uma reflexão de forma a questionar o modo pelo qual o mercado de trabalho na área contábil recebe as egressas em Ciências Contábeis, contribuindo com a contabilidade, descrevendo a relevância do curso para a formação profissional das mulheres na área e como os conhecimentos acadêmicos contribuem para o avanço profissional das egressas.

Silva (2016) afirma que as dificuldades de colocação da mulher na área contábil se assemelha a qualquer outra área, mas que houveram as precursoras que abriam espaço no setor contábil permitindo assim que mais mulheres pudessem atuar na contabilidade. A presente pesquisa é relevante pois, possibilita a mulher que almeja atuar nessa área conhecer a realidade de atuação das egressas que participaram desta pesquisa, contribuindo com as futuras contabilistas na inserção no mercado contábil.

Este artigo está dividido em seis sessões, sendo esta, a primeira que apresenta à introdução da temática abordada, a segunda expõe a fundamentação teórica revisando a bibliografia já publicada sobre o assunto. Em seguida são, descritos os procedimentos metodológicos utilizados e apresentam-se os dados e as análises dos resultados alcançados e, por fim, são realizadas as considerações finais e elencadas as referências utilizadas.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Esta seção da pesquisa está dividida em três pontos. O primeiro apresenta o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, apontando ainda a maneira como a mulher é vista em função do gênero. O segundo ponto demonstra a presença da mulher no setor contábil e aponta as habilidades femininas como ferramenta para o exercício da profissão e por fim o terceiro ponto apresenta os estudos anteriores que abordam a questão de gênero e a contabilidade.

### **2.1 A Mulher e o Mercado de Trabalho**

Os primeiros registros da luta feminina para reconhecimento no mercado de trabalho datam de 08 de março de 1857. Ao descrever esse episódio, Moreno, Santos e Santos (2015) apontam que essas mulheres, trabalhadoras de uma fábrica têxtil nos Estados Unidos da América buscavam reconhecimento salarial equiparado aos salários pagos aos homens.

A inserção da mulher no mercado de trabalho, de acordo com Boniatti et al (2014), foi consequência da 1ª Guerra Mundial ocorrida em 1914, que convocou os homens para os campos de batalhas de modo que as mulheres tiveram que assumir os postos de trabalho nas fábricas, na produção de alimentos, materiais de consumo e materiais bélicos, além de auxiliarem na própria guerra como enfermeiras, cuidando dos soldados e feridos e como costureiras na fabricação dos uniformes para os soldados.

Novamente em 1939, com a 2ª Guerra Mundial, as mulheres retornam ao mercado de trabalho, ocupando os lugares dos homens. Percebe-se, nesse período, que o desempenho das mulheres nas atividades profissionais geravam produtividade elevada, marcando assim o início de uma competição entre homens e mulheres (LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

De maneira mais contundente, a partir da segunda metade do século XX, as mulheres cientes de suas capacidades pleiteavam os postos de trabalhos exclusivos dos homens, já denunciando as diferenças entre os homens e mulheres em relação ao reconhecimento do trabalho. Assim, iniciou-se a feminilização de algumas funções, acirrando a competição entre homens e mulheres no mercado de trabalho (QUITETE; VARGENS; PRODIANTI, 2010).

Com a busca da mulher pelo seu espaço profissional, Silva, Anzilago e Lucas (2015) discorrendo sobre a segregação de gênero presente no mercado de trabalho, os autores apontam que existe uma separação hierárquica que dificulta a mulher obter crescimento profissional, impedindo-a de ocupar posições estratégicas nas organizações e, por consequência, não estão em condições de igualdade com os homens na tomada de decisões.

Quitete, Vargens e Progianti (2010) afirmam que ao longo dos anos as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço na sociedade e no mercado de trabalho. No Brasil as conquistas iniciaram com o direito ao voto, primeiramente as mulheres com o segundo grau completo em 1931, depois com a consolidação das leis do trabalho (CLT) de Getúlio Vargas em 1943, e, por último, com a Constituição Federal (CF) de 1988 que determinaram-se direitos iguais aos homens e mulheres. Com isso as mulheres foram realizando trabalhos que antes eram restritos aos homens.

Barsted (1999) considera, no entanto, que os movimentos feministas que antecederam à promulgação da Constituição de 1988, contribuíram com êxito para que a legislação abraçasse a mulher, igualando-a em direitos aos homens, gerando às mulheres direitos e ao estado obrigações correlacionadas. Às mulheres, a partir de 1988, é garantida a igualdade com os homens (Art. 5º, Constituição Federal), o reconhecimento da união estável como organização familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); o mercado de trabalho fica proibido discriminar os indivíduos por causa do sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); a mulher conta com proteção especial no mercado de trabalho, por meio de benefícios específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); ao Estado é dada a incumbência de reprimir a violência doméstica (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher). É importante citar a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que dispõe sobre normas eleitorais garantindo a participação da mulher no pleito. Os partidos, de acordo com a lei, devem reservar no mínimo de 30% e o máximo de 70% de candidaturas para cada gênero. E ainda a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o assédio sexual, criminalizando-o.

Mota e Souza (2014) colocam que as mudanças nos direitos da mulher resultaram em um maior empoderamento feminino no século XX, possibilitando a atuação da mulher em diversas esferas profissionais, mas apesar do crescimento e da militância feminina as autoras ainda apontam carências nos quadros sociais do Brasil. No que tange à remuneração existe uma grande lacuna entre os salários das mulheres e dos homens ocupando as mesmas funções.

Um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2008 nas sete maiores regiões metropolitanas do Brasil verificou que as mulheres recebiam em média 73,3% do rendimento dos homens. Porém, quando comparado aos trabalhadores que possuíam nível superior, o rendimento das mulheres era de cerca de 60% dos rendimentos dos homens, demonstrando que mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as diferenças salariais entre homens e mulheres são elevadas. (IBGE, 2008).

Mota e Souza (2014) lembram que a legislação garante igualdade de direitos entre homens e mulheres. Todavia, a prática não reflete o que a lei estabelece. O preconceito em relação às mulheres está enraizado na civilização humana ao longo da história. As autoras lembram que nas relações familiares patriarcais, as mulheres estavam submetidas a um padrão de comportamento. No século XIX, as escolas que as mulheres frequentavam serviam para que fossem preparadas para as tarefas de esposa e mãe. No entanto, com as conquistas e as mudanças que tiveram início ainda no século XIX, a influência feminina começou a acontecer, com as guerras mundiais foi então necessário utilizar a força de trabalho da mulher. Mota e Souza (2014) consideram que os enfrentamentos dos movimentos feministas corroboraram para que apesar do preconceito instalado, devido ao pensamento patriarcal, possibilitou a inserção das mulheres em diversos segmentos profissionais, inclusive o setor contábil.

A próxima sessão expõe a maneira como as mulheres são consideradas pelo setor contábil.

## 2.2 A Mulher e a Contabilidade

A área contábil é reconhecida tradicionalmente como uma profissão masculina, e a mulher tem conquistado espaço nesse meio. Bordin e Londero (2006, p. 116) afirmam que

[...] a participação da mulher no mercado de trabalho é cada vez maior e a classe contábil faz parte de todo esse desenvolvimento. Hoje, a mulher está adotando, cada vez mais, uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a abrirem mão de sua atitude dominadora e caminharem para uma parceria necessária e enriquecedora.

O Conselho Federal de Contabilidade (2018) mantém registros da representatividade dos profissionais contábeis segmentados por gênero e por regiões. A representatividade da profissional contábil na região Sudeste em 31/12/2016 era de 51,4% e em 31/12/17 era da 51,6%. Esses dados corroboram com a afirmação do Conselho Federal de Contabilidade (2016) que o número de formandas já é superior ao número de homens que concluem o curso.

Em Minas Gerais, a primeira Bacharela a obter o registro junto ao CRC/MG foi Maria Divina Nogueira, no ano de 1947. No Brasil, Cecília Akemi Kobata Chinem foi a primeira mulher a receber em 1986 o título de doutora em contabilidade (MOTA; SOUZA, 2014).

Com o crescimento da participação feminina na área contábil foram criados diversos programas direcionados ao público feminino, como congressos e atividades de formação e capacitação nacionais e estaduais incentivando e valorizando a participação das mulheres no mercado contábil e afirmando a importância da presença feminina no setor (LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015). O Congresso Nacional da Mulher Contabilista em 2017 apresentava a sua 11ª edição. Em 2017 aconteceu ainda o 8º Encontro da Mulher Contabilista de Rondônia.

Segundo Cardoso e Riccio (2010), nos últimos tempos, a profissão de contador sofreu mudanças significativas devidas às alterações no ambiente de negócios, exigindo dos contadores aprimoramento em determinadas competências. Para Mota e Souza (2014), a mulher contabilista atua em diferentes áreas da contabilidade, exercendo sua profissão como sócias de empresa contábil, empregadas na controladoria, consultoria, na contabilidade geral, no setor financeiro, na área tributária, em custos e orçamentos. Tonetto (2012) ressalta que as mulheres possuem diversas habilidades, como por exemplo, facilidade com cálculos, são criteriosas e meticolosas e estão atentas para os detalhes que envolvem a profissão e demandam atenção com a qualidade do serviço prestado.

Por isso, conforme o entendimento de Silva, Silva e Santos (2017), o trabalho feminino, na visão do CFC, se caracteriza pela proximidade com a clientela e domínio de múltiplas tarefas simultâneas. Isso significa que a mulher é capaz de realizar atividades diversas ao mesmo tempo, além de apresentarem capacidade de interação. Tonetto (2012) acrescenta ainda, que a mulher tem a capacidade de compreender diversas situações do dia a dia, resolver conflitos, sendo ainda constante, organizada e detalhista tendo assim um melhor preparo para exercer o relacionamento com o cliente, pois essas, são habilidades presentes na mulher, tornando esses pontos fortes para a aceitação da mulher na área contábil.

O crescimento da representação feminina na área contábil é consequência, conforme explicam Silva, Anzilago e Lucas (2015) das conquistas da mulher na educação e no campo profissional, a contabilidade de modo específico possibilita a construção de uma carreira tanto no setor público quanto no setor privado.

O setor contábil vem sofrendo alterações e a chegada da mulher na contabilidade é uma destas mudanças como ressalta Tonetto (2012), a presença feminina tem se mostrado forte, pois vem derrubando paradigmas e mostrando a capacidade da mulher para exercer também essa profissão. Comprovando essas transformações a próxima sessão apresenta o pensamento de alguns autores quanto às questões de gênero na área contábil.

### **2.3 Trabalhos Correlatos**

A participação da mulher na área contábil é tema em trabalhos de diversos autores, Tonetto (2012), Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) e Silva (2016) discutiram as relações de gênero e o mercado de trabalho para as mulheres contabilistas em suas pesquisas. Os autores concordam que existe discrepância no tratamento entre mulheres e homens. No entanto, apesar da falta de equidade a habilidade feminina para o desenvolvimento da profissão tem proporcionado oportunidades de trabalho para as mulheres.

Tonetto (2012), ao analisar o perfil e a participação das mulheres egressas do curso de Ciências Contábeis, percebeu que este curso atendeu parcialmente a expectativas de 49% das mulheres pesquisadas que fizeram o curso e que 77% das mulheres que atuam na área contábil sentem-se realizadas. A pesquisa aponta ainda que 66% das egressas exerce a profissão contábil. As áreas de atuação das egressas em sua maioria é na escrita fiscal (51%) e escrita contábil (51%), Foram apontadas pela pesquisa a Controladoria (9%), Consultoria (7%), Auditoria (5%) e outras funções (18%).

Das mulheres que atuam na área contábil, conforme Toledo (2012), 11% atuam como responsáveis técnicas e apenas 2% das mulheres afirmaram que encontraram dificuldade de entrarem no mercado contábil. A autora conclui que a participação feminina no setor da contabilidade tem crescido e que essas mulheres apresentam diferencial no exercício da profissão.

Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) desenvolveram uma pesquisa que objetivou compreender de que maneira os processos de feminilização e feminização no setor contábil é influenciado pelo estereótipo de gênero. Mas é preciso entender que os conceitos de feminilização e feminização são distintos. Yannoulas (2011) em sua pesquisa apresenta os conceitos dos termos e esclarece que a feminização é a aceitação de que tal atividade ou profissão deve ser exercida por mulheres, pois é uma profissão feminina. A pesquisadora mostra que a primeira profissão a sofrer essa transformação foi o magistério. A feminização do magistério aconteceu devido à percepção que a sociedade tinha da mulher, que era de ser reprodutora, cujas funções essenciais deveriam ser exercidas na família e a segunda percepção da mulher é um ser que possui atributos de dependência, irracionalidade, afetividade e etc. Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) acrescentam que a feminização de uma profissão é afirmação de que a mesma é uma tarefa feminina.

A feminilização conforme esclarece Yannoulas (2011), é o crescimento da representatividade da mulher dentro de uma categoria profissional, que não é considerada uma tarefa exclusivamente feminina. Com isso, a pesquisa de Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015) apresentam dados de 1950 que mostram que nesse ano as mulheres contabilistas representavam 4,3% do total de profissionais e, conforme dados já apresentados, o CFC aponta que cerca de 51% dos contabilistas são mulheres.

Os autores apontaram que a feminilização e feminização da profissão contábil aconteceram de modo indissociado. Para isso, as respostas da amostra pesquisada foram distribuídas em seis categorias apresentadas abaixo no quadro 1.

**Quadro 1** - Categorias que apontam os processos de feminilização e feminização

Feminização da área	Em suma, as respostas das pesquisadas entendem que a área contábil começa a ser reconhecida como um campo profissional feminino e que os homens tendem a procurar posições profissionais naturalmente masculinas como as áreas ligadas a tecnologia da informação e engenharia.
Estereótipo de gênero	As respondentes nesse quesito incorporam estereótipos de gênero e acreditam que as características femininas são predados para o seu trabalho selecionado as atividades que são próprias para as mulheres. As entrevistadas percebem melhor receptividade pelos clientes e que ser mulher não influencia a pressão exercida sobre elas.
Práticas sociais sexuadas	Os estereótipos de gênero não apenas descrevem e prescrevem papéis sociais, os quais implicam em diferentes direitos e deveres de homens e mulheres na sociedade. No que se refere ao trabalho reprodutivo/productivo há a confirmação da divisão sexual do trabalho de acordo com as questões de gênero atribuindo a mulher uma jornada dupla, criando dificuldades de investir na vida profissional, acarretando como consequências assumir funções profissionais de melhor prestígio e remuneração.
Ofício e profissão	As respondentes nessa categoria assumem funções mais operacionais que funções decisórias, mesmo contando com formação em cursos superior (Ciências Contábeis)
Baixa remuneração	O fato das mulheres ocuparem posições antes consideradas masculinas promove o seu rebaixamento social e precede o desgaste das condições de trabalho, acarretando a perda de prestígio da profissão, acarretando na visão das entrevistadas baixa remuneração, sendo reflexo das concepções convencionais dos papéis de gênero.
Hiato salarial	Este hiato reflete as diferenças de gênero no tipo de emprego, nas horas trabalhadas, anos de experiência, nível de escolaridade e escolhas de carreiras. Origina-se na valorização desigual das qualidades femininas e masculinas, na divisão sexual do trabalho, nos cargos e tarefas e nos rendimentos.

Fonte: Adaptado de Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015)

Os autores concluem que as mulheres se consideram melhores capacitadas para exercerem a profissão contábil, que o processo de feminilização é caracterizado pelas relações de gênero, que a divisão de responsabilidades, poder e recursos é baseado na lógica da estrutura social de gênero.

Silva (2016) questionou como é o discurso e a prática do ambiente contábil no fenômeno “teto de vidro” na trajetória profissional de acadêmicas negras. A autora esclarece que “teto de vidro” representa as barreiras simbólicas e sutis impostas que impossibilitam o crescimento profissional de mulheres, se caracteriza nas diferenças da condição de acesso à progressão profissional, diferença de gênero ou racial, desigualdade de oportunidade e a desigualdade de gênero ou racial que aumentam ao longo de uma carreira.

Dentre as entrevistadas, Silva (2016) destaca que as mulheres têm consciência que estagnaram na atuação profissional por serem mulheres, e que a prática organizacional quanto a segregação de gênero fica perceptível. Com isso, “registra o limite em termos de ascensão profissional para as mulheres” (SILVA, 2016, p. 170). O teto de vidro é uma barreira resistente e contribui para que as construções sociais fiquem impregnadas nos indivíduos influenciando sua percepção. Em outra entrevista Silva (2016) percebe no relato que a entrevistada reconhece a diferença no tratamento entre homens e mulher e de certo modo justifica os comportamentos machistas.

Silva (2016) entende que a competição presente no mercado de trabalho exige dos indivíduos boa formação e características diferenciadas. A autora baseada nas entrevistas que realizou, afirma que a competência profissional de homens e mulheres com a mesma formação não possuem as mesmas condições de competir, pois, culturalmente as organizações preferem contratar homens, por considerarem que as mulheres não possuem a mesma disponibilidade de dedicação.

As entrevistas realizadas por Silva (2016) colaboram para compor a pesquisa que elencou elementos que possibilitaram a análise da questão de gênero e do fenômeno “teto de vidro”. Esses elementos são: os aspectos pessoais, influência familiar e rede de relações – responsável pelo encorajamento ou pela estagnação profissional. O apoio familiar é tido como essencial para o desenvolvimento profissional; o modelo, formação e trajetória acadêmica – se relaciona com exemplo de vida que os pesquisados se inspiram, e se consideram a formação acadêmica importante; a desigualdade de gênero e “teto de vidro” – os pesquisados admitem que a contabilidade é uma profissão masculina. A autora afirma que pelo posicionamento comum aceito as mulheres e pessoas negras precisam de exercer um esforço maior para superar os impedimentos de cunho simbólico a que são submetidos, pois há relações discriminatórias e há a presença de desigualdade de gênero e raça no percurso profissional e por fim, a resiliência – essa categoria apresenta a capacidade das pessoas que possuem as oportunidades negadas e conseguem em meio às dificuldades construir uma carreira.

Silva (2016) conclui que as participantes da pesquisa vivenciaram algum tipo de preconceito ou discriminação na vida pessoal, profissional e acadêmica. A autora afirma, baseada nas entrevistas, que pessoas negras, em especial as mulheres, causam estranheza em seus pares quando ocupam cargos e funções diferenciadas.

A pesquisa de Casa Nova (2012) discute os impactos dos cursos de mestrados especiais em contabilidade na trajetória de seus egressos. O trabalho possui uma atenção especial para a questão de gênero. Deste modo, a pesquisa avaliou a evolução e os possíveis efeitos dos programas de mestrado na representatividade e continuidade da presença feminina. A autora conclui em sua pesquisa que os programas que possuem uma estrutura semipresencial corrobora com uma participação maior de mulheres, permitindo assim, a conciliação com a vida familiar e pessoal.

Ferreira (2015) desenvolveu uma pesquisa que apresentou o perfil dos egressos do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Integradas do Pontal. A pesquisa aponta que 22,5% dos egressos atuam diretamente no setor contábil e que 75% dos pesquisados afirmaram que a graduação colaborou de modo relevante para a atuação no mercado de trabalho, 30% dos egressos afirmam que a remuneração cresceu significativamente após o curso. Embora as conclusões da pesquisa de Ferreira (2015) tratem as informações sem realizar uma análise por gênero a maioria dos respondentes (62,5%) são mulheres.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

De acordo com o objetivo deste trabalho, esta pesquisa classifica-se como pesquisa descritiva, porque expõe as características de uma determinada população ou fenômeno. Na



compreensão de Gil (2006 p. 42). A pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Gil (2006) ainda esclarece que para as pesquisas descritivas a coleta de dados deve ser padronizada. Este trabalho busca caracterizar a maneira que as egressas do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia estão inseridas no mercado de trabalho. O questionário aplicado permite organizar os dados de modo a descrever o comportamento da amostra em dois momentos distintos, antes de conclusão da graduação e após a conclusão da graduação, permitindo assim, inferir e apontar as modificações na população estudada.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa apresenta um levantamento bibliográfico que caracteriza o tema de modo amplo e proporciona contato direto com diversas publicações, possibilitando conhecer as diversas opiniões sobre o tema estudado, auxiliando a análise dos resultados e permitindo comparações com pesquisas anteriores (PRODAVON; FREITAS, 2013).

Dentro ainda dos procedimentos este trabalho utiliza o levantamento ou *survey* que caracteriza-se por coletar os dados diretamente do grupo que deseja-se conhecer o comportamento ou fenômeno, é realizado por meio de um questionário (PRODAVON; FREITAS, 2013). Gil (2006) esclarece que a análise dos dados coletados é realizada de modo quantitativo (e assim conhecer as conclusões sobre o estudo). Tonetto (2012) considera esse procedimento adequado, pois as questões levantadas são respondidas de acordo com as características do grupo analisado em decorrência de situações naturais, sem que exista a interferência do pesquisador.

O questionário utilizado neste trabalho foi elaborado para que os objetivos da pesquisa fossem atendidos. O questionário possui três blocos, o primeiro visa conhecer as características das participantes. O segundo bloco permite a caracterização da carreira contábil e o terceiro bloco busca conhecer a opinião das participantes quanto à carreira contábil. A análise considera o ambiente natural como fonte direta dos dados, permitindo uma avaliação imparcial dos fatos e dados apurados, permite a compreensão aprofundada do tema abordado. (PRODAVON; FREITAS, 2013).

Conforme o objetivo geral deste artigo pretendeu-se verificar de que maneira as egressas do Curso de Ciências Contábeis do Campus Pontal do período de 2011 a 2017, estão inseridas no mercado de trabalho. O curso foi implantando em 2006 por meio da Resolução 04/2006 do CONSUN (Conselho Universitário), iniciando a primeira turma no primeiro semestre de 2007. Buscou-se o contato dos representantes de cada turma, para que, por meio do acesso ao e-mail coletivo de cada turma elaborasse a relação de contatos das egressas. No primeiro contato com as turmas verificou-se que formaram-se 124 bacharéis, sendo 44 são homens e 80 são mulheres.

A primeira turma de bacharéis em Ciências Contábeis da FACIP/UFU concluiu o curso em 2011, totalizando um total de 07 turmas concluintes. O total de egressas no período de 2011 a 2017 são de 80 mulheres, sendo essa a população que compõe a pesquisa. No entanto, houve o falecimento de 02 egressas, portanto, a pesquisa contou com uma população de 78 formandas. A expectativa de obter as respostas do questionário aplicado era de 40%, sendo superada, pois foram recebidos 35 questionários, que representa 45% da população analisada.

O questionário foi elaborado utilizando os recursos do Google Forms e enviado as egressas via e-mail em 02/05/2018 obtendo de início 10 respostas até o dia 21/05/2018. No dia 24/05/2018 com o apoio do orientador o questionário foi reenviado ampliando o número de respondentes para 33. No dia 21/06/2018 houve mais uma tentativa de ampliar o número de respondentes. Aguardou-se até o dia 30/06/2018, finalizando a amostra em 35 questionários respondidos.

A principal dificuldade apresentada para contatar as egressas foi em não conseguir a confirmação dos e-mails, pois, não é possível saber, com certeza, se os endereços eletrônicos ainda estavam ativos depois de vários anos da conclusão do curso. Isto porquê há a prática dos alunos criarem contas de e-mail somente para os assuntos do curso.

Os dados coletados foram organizados, tratados e analisados utilizando-se a estatística descritiva e o software utilizado para realizar a compilação e análise dos dados foi o Microsoft Excel.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 Caracterização da População

Conforme apresentado na metodologia, as mulheres representam a maioria dos bacharéis que concluíram o curso até 2017. Dos 124 formandos 64,5% são mulheres. Esse dado corrobora com as informações emitidas pelo CFC (2016) afirmando que as mulheres têm manifestado maior interesse no Curso de Ciências Contábeis, representando a maior dos estudantes de contabilidade e a procura por um percentual maior das mulheres pelo curso apresenta uma possível feminilização da profissão, que é apontada por Lemos Junior, Santini e Silveira (2015).

A primeira seção do questionário teve como o objetivo caracterizar a população.

**Tabela 1 - Ano de ingresso no curso de Ciências Contábeis**

Ano de Ingresso	Egressas	Respondentes	% de Respondentes/Egressas
2007	15	5	33,33%
2008	13	8	61,54%
2009	14	5	35,71%
2010	12	7	58,33%
2011	15	6	40,00%
2012	6	4	66,67%
2013	5	0	33,33%
<b>TOTAIS</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

A Tabela 1 apresenta duas informações, o ano de ingresso, a quantidade de respondentes de cada turma, e a representatividade no total de mulheres ingressantes em cada ano. É possível perceber que a quantidade de respondentes é bem significativa se comparado ao total de matriculadas em cada turma. Em três anos a representatividade de questionários respondidos é superior a 50% do total de mulheres matriculadas no curso. A Tabela 2 evidencia o ano de conclusão das mulheres que compõem a amostra.

**Tabela 2 - Ano de conclusão do curso**

Ano de Conclusão	Quantidade	Percentual
2011	4	11,4%
2012	0	0,0%
2013	6	17,1%
2013	4	11,4%
2015	11	31,5%
2016	5	14,3%
2017	5	14,3%
<b>TOTAIS</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

Percebe-se que não há um padrão se analisarmos o ano de ingresso com o ano esperado de conclusão. É importante esclarecer que a instituição participou de duas greves, uma em 2012 e outra em 2015. O período de greve alterou de maneira significativa o calendário acadêmico.

O curso de Ciências Contábeis da FACIP possui duração de 5 anos, sendo assim, é possível observar que parte das egressas levaram um tempo maior para concluir o curso. Das respondentes que iniciaram o curso em 2007, 80% concluíram o curso em 2011. Nenhuma das respondentes que iniciou a graduação em 2008 concluiu a graduação em 2012. É nítido perceber que se compararmos os anos de 2007, 2008 e 2010 em que os percentuais de respondentes é menor no ano previsto de conclusão, é possível perceber que cerca de 57% das respondentes não terminaram o curso no tempo previsto. Conforme apresentado no referencial, as mulheres acumulam atividades, dividindo o tempo com as atividades profissionais e pessoais.

Tonetto (2012) afirma que as mulheres que almejam ingressar no mercado de trabalho atuam com uma jornada tripla (casa, trabalho e estudo) a presente pesquisa mostra a realidade das mulheres pesquisadas que acumulam atividades e esse acúmulo de responsabilidades é uma das justificativas que interfere diretamente no tempo de formação das mulheres, pois, com relação ao estado civil das egressas 48,6% são casadas/união estável, 5,7% são divorciadas e 34,3% são mulheres solteiras. Das respondentes 34,3% tem filhos; das mulheres com filhos 12,5% possuem dois filhos e 87,5% possuem um filho. A idade média das respondentes considerando o ano de conclusão da última turma (2017) é de 29 anos sendo que a idade mínima é 24 anos e a máxima é 43 anos.

**Tabela 3** - Local onde as egressas residiam ao iniciar a graduação e após a graduação

<b>Cidade</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
Ituiutaba –MG	51,42%	62,85%
Santa Vitória – MG	14,29%	14,27%
Canápolis – MG	8,57%	-
Gurinhata – MG	5,71%	2,86%
Uberlândia – MG	5,71%	2,86%
São Simão – GO	2,86%	2,86%
Barretos – SP	2,86%	-
Capinópolis – MG	2,86%	-
Monte Alegre de Minas – MG	2,86%	2,86%
Nova Xavantina – MT	2,86%	-
Florianópolis – SC	-	2,86%
Itapema – SC	-	2,86%
Lucas do Rio Verde – MT	-	2,86%
Brisbane – Austrália	-	2,86%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

Com relação à residência das respondentes, a Tabela 3 evidencia que o maior percentual das egressas residiam em Ituiutaba antes da graduação, a conclusão do curso não alterou essa informação de modo significativo.

## 4.2 Atuação Profissional

Ao iniciar o curso 85,7 % já estavam no mercado de trabalho e após a graduação 97,1% das egressas que participaram da pesquisa estão atuando no mercado de trabalho.

O total de respondentes que trabalhavam antes da graduação somam 30 mulheres. A pesquisa discute questões que evidenciam a atuação profissional dessas egressas antes de iniciar o curso de graduação em Ciências Contábeis. Para melhor visualizar a trajetória das egressas optou-se por evidenciar os dados referentes à atuação profissional após a conclusão do curso.

**Tabela 4 - Ramo de atividade**

<b>Ramo de Atividade</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
Empresa Comercial / Alimentação / Prestador de Serviços	30,00%	22,86%
Escritório de Contabilidade / Consultoria	26,68%	20,00%
Poder Judiciário / Setor Público	20,00%	25,71%
Empresa Industrial	10,00%	11,43%
Construção Civil / Metalúrgico	3,33%	-
Diarista	3,33%	-
Educação	3,33%	5,71%
Instituições financeiras	3,33%	11,43%
Sem resposta	-	2,86%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

A Tabela 4 apresenta o ramo de atividade que as egressas atuam. Percebe-se ao comparar os percentuais uma mudança de composição na distribuição das profissionais egressas, no início da graduação, as profissionais se concentravam em sua maioria em três ramos principais: empresas comerciais/alimentação/prestação de serviços, escritórios de contabilidade/consultoria e setor público. Após a conclusão do curso, a composição da atuação das contabilistas não mudou de modo significativo, e é preciso considerar ainda que houve a inserção de mais mulheres no mercado de trabalho. Ao analisar as respostas dos questionários, percebe-se que a atuação no setor contábil não é maioria e a Tabela 4 evidencia uma queda na atuação no setor contábil. Antes da conclusão do curso eram 26,7% de mulheres no setor e após a graduação são 20,0% de mulheres atuando no setor.

**Tabela 5 - Setor ou departamento**

<b>Setor ou Departamento</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
Fiscal / Contábil	36,69%	37,14%
Financeiro / Caixa	30,00%	22,86%
Vendas / Compras / Produção	10,00%	2,86%
Assessoria	3,33%	2,86%
Atendimento	3,33%	-
Educação	3,33%	8,57%
Jurídico	3,33%	-
Secretaria de Saúde	3,33%	-
Serviços Gerais	3,33%	2,86%
Suporte Tecnológico	3,33%	-
Planejamento/Desenvolvimento	-	11,43%
Administrativo	-	5,71%
Recursos Humanos/Segurança do trabalho	-	5,71%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

O destaque para os dados da Tabela 5 está nos departamentos Financeiro/caixa e vendas/compras/produção. Estes dois departamentos apresentaram queda na participação das egressas, os departamentos planejamento/desenvolvimento, administrativos e recursos

humanos/segurança do trabalho foram citados na questão que procurou identificar informações das egressas após a conclusão do curso.

**Tabela 6 - Função desempenhada**

<b>Função Desempenhada</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
Assistente / Auxiliar Administrativo	66,68%	57,13%
Caixa / Tesouraria	10,00%	5,71%
Coordenadora / Supervisora	6,67%	2,86%
Analista	3,33%	2,86%
Arquivista / Vendedora	3,33%	-
Diretora / Sócia	3,33%	2,86%
Faxineira	3,33%	-
Sub-gerente / Gerente	3,33%	14,29%
Professora	-	8,57%
Contadora Municipal Pública	-	2,86%
Vigia/auxiliar de limpeza	-	2,86%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

A Tabela 6 evidencia os percentuais das funções desempenhadas. É importante salientar que, pelas respostas, as funções de chefia, coordenação e gerência tem a menor representatividade das respondentes (3,3%) antes da graduação. Ao comparar o antes e o depois nas funções exercidas pelas mulheres a função em que a maioria das mulheres atuavam apresentou queda 9,5%, houve um aumento nas funções de gerência que era de 3,3% e foi para 14,3%, e na área contábil aparece de modo específico que 2,9% atuam como contadoras na área pública. A mudança nos percentuais permite inferir que o curso contribuiu para que os setores de atuação fossem alterados e que mais mulheres assumissem cargos de chefia. Silva, Anzilago e Silva (2015) discorrem sobre a segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, os autores afirmam que a questão de gênero é um impedimento para as mulheres atuarem em setores estratégicos nas organizações. Araújo e Ribeiro (2012) acreditam que os obstáculos para as mulheres continuam apesar do crescimento da escolaridade que as mulheres apresentam.

A remuneração é outro fator importante analisado ao visualizar a Tabela 7, pode-se considerar a alteração dos percentuais.

**Tabela 7 - Salários antes e após a conclusão do curso de Ciências Contábeis.**

<b>Salário</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
Até 01 Salário Mínimo (SM)	33,33%	-
De 1 a 1,5 SM	40,00%	14,29%
De 1,5 a 2 SM	16,67%	40,00%
De 2 a 2,5 SM	10,00%	20,00%
De 2,5 a 3,5 SM	-	11,42%
Acima de 3,5 SM	-	14,29%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

A Tabela 7 apresenta a mudança de perfil na remuneração, pois foi ampliada. Os salários das egressas que trabalhavam antes do curso variavam entre 1 a 2,5 salários mínimos. Sendo que 73,3% das mulheres possuíam remuneração de até 1,5 salários mínimos, 26,6% das entrevistadas possuíam remuneração entre 1,5 a 2,5 salários mínimos. Os salários das egressas mostraram alterações significativas após a graduação, 60,0% passaram a ter uma remuneração de 1,5 a 2,5 salários mínimos e 25,7% acima de 2,5 salários mínimos conforme

apresentado na Tabela 8. Há conforme os dados um percentual de egressas que possuem remuneração acima de 2,5 salários mínimos. No entanto, a maioria das respondentes, 40,0%, apresentam ganhos salariais entre 1,5 a 2 salários mínimos. E as mulheres que possuem remuneração entre 2,5 e acima a 3,5 salários mínimos somam 25,7% da amostra analisada. A pesquisa de Ferreira (2015) apresenta que os egressos pesquisados tiveram mudanças salariais, 50% dos pesquisados apontaram mudança, sendo que 20% tiveram mudanças significativas.

A formação continuada, outra característica analisada, não foi uma preocupação para 51,4% das egressas. As demais realizaram especializações (25,7%), mestrado (8,6%), doutorado (2,9%), cursos técnicos/mini cursos (2,9%) e palestras/seminários (8,6%).

### 4.3 Impedimentos para ingressar no Setor Contábil

São 64,70% das egressas que não atuam em área contábil, ou seja, a maioria, e na pesquisa de Tonetto (2012) são 33% das egressas que não atuam na área contábil, mostrando assim uma composição diferente desta pesquisa.

Ao indagar as egressas desta pesquisa sobre quais foram os impedimentos com relação à formação acadêmica para a entrada nesse mercado de trabalho as respostas foram diversas.

**Tabela 8 - Impedimentos para ingressar no setor contábil**

<b>Impedimento</b>	<b>%</b>
Percebeu que prefere trabalhar em outra área de atuação.	22,73%
Não possui recursos para investir em um negócio contábil próprio.	13,64%
Não sentiu estar preparada com a graduação para atuar na área.	13,64%
A remuneração oferecida pela área não é atrativa para mudar de ramo.	13,64%
A falta de experiência não oportunizou vagas de trabalho.	9,09%
Carga horária não compatível	9,09%
Nunca teve o objetivo de atuar na área	9,09%
Pretendo passar em outro concurso público na área contábil e estudar mais na área.	4,54%
Decidi fazer um intercâmbio e morar no exterior.	4,54%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor. Dados de pesquisa (2018)

De acordo com a Tabela 8, o maior percentual de respondentes afirmam que após o curso entenderam que não querem atuar na área (22,7%), e cerca de 13,6% afirmaram que financeiramente mudar de atividade não compensa. Na pesquisa apresentada por Tonetto (2012) responderam que os principais motivos de não entrarem na área foram: falta de oportunidade (20%), baixa remuneração (30%), falta de interesse e falta de reconhecimento profissional (7%) e motivos diversos (36%).

Ainda analisando os impedimentos para atuação na área o questionário apresentou 4 pontos possíveis para falhas referente a formação acadêmica e deixou um campo em aberto para que as egressas pudessem apontar outras falhas. Os pontos elencados pela pesquisa foram atividades específicas na disciplina de laboratório contábil, 27,27% consideraram esse ponto uma falha do curso. A segunda questão, o curso deveria oferecer atividades práticas ao planejamento tributário, 4,55% das egressas elegeram essa questão como falha. Já 45,45% consideraram que o curso deveria oferecer estágio obrigatório em empresa contábil e com relação a relacionar as informações teóricas com a prática contábil 18,18% consideraram essa, outra falha do curso; 4,55% não afirmam que não está na área contábil por falha do curso.

Ao considerar a questão de gênero, as lutas das mulheres pela busca de espaço, até mesmo a questão do teto de vidro, que aponta as barreiras “invisíveis”, mas resistentes para a evolução da mulher na carreira profissional, o questionário buscou investigar a opinião das egressas que não atuam na área profissional para que apontassem outros fatores diferentes dos que se relacionam a graduação que é impedimento para que elas busquem a inserção no setor contábil.

Para 14,3% das mulheres existe a impossibilidade de associar a jornada profissional com as responsabilidades familiares. Para 17,5% a mulher não é valorizada enquanto profissional e isso impede a inserção da mulher. Já para 42,9% o profissional contábil de maneira geral não é valorizado pelo mercado, 11,43% das mulheres consideram o mercado no setor contábil saturado e 14,3% acredita que não há impedimentos para uma mulher atuar profissionalmente na área contábil. Silva (2016) ao discorrer sobre o teto de vidro, conclui que muitas mulheres não percebem que o fato de serem mulheres como impedimentos apesar de ser uma condição recorrente na cultura empresarial.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A luta feminina é registrada na história a partir de 1857, mas só no período das grandes guerras e da revolução industrial a mulher passou a ocupar espaço no mercado de trabalho. A luta por igualdade de direitos no Brasil tem na Constituição Federal de 1988 um marco inicial para que mais leis fossem sancionadas para a proteção e reconhecimento da mulher.

A contabilidade é uma profissão reconhecida como masculina. No entanto, a mulher brasileira vem abrindo espaço nesse meio. Os dados registrados pelo Conselho Federal de Contabilidade demonstram que a atuação da mulher no setor contábil na região sudeste já supera a atuação masculina. Em 2016 com 51,4% de profissionais contábeis e em 2017 com 51,6% de mulheres atuando neste mercado.

A partir destes dados é possível afirmar que o setor contábil tem passado por uma “feminilização” da profissão, ou seja, o percentual de mulheres atuando na contabilidade tem ganhado representatividade.

Para constatar essas afirmativas, esta pesquisa propôs investigar a atuação das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACIP/UFU no mercado de trabalho. Considerando uma população de 78 mulheres e uma amostra de 35 respondentes foi possível realizar diversas inferências. A primeira delas foi comparar o percentual de egressos do sexo masculino (35,5%) e feminino (64,5%), confirmando os dados que demonstram que um número maior de mulheres tem procurado o curso de Ciências Contábeis.

Apenas cerca de 37,1% das egressas que estão no mercado de trabalho, atuam no setor contábil. Percebeu-se que após a graduação a maioria das egressas que não trabalhavam estavam inseridas no mercado de trabalho, ficando fora do mercado 2,9% das egressas, na pesquisa de Tonetto (2012), são 7% das egressas, que não estão inseridas no mercado de trabalho e 77% que atuam no mercado estão na área contábil. Percebe-se que as pesquisas retratam realidades diferentes.

De modo geral, por meio desta pesquisa, é possível perceber que houve mudanças em diversos pontos: setor e departamento de atuação, nas funções exercidas e na remuneração das egressas antes e após terminar o curso. Com relação às funções desempenhadas pelas egressas ao iniciar o curso, as funções de chefia, coordenação e gerência possuíam menor representatividade respondentes (3,3%). Após a conclusão do curso, a composição das funções e departamentos de atuação mudou. As respondentes acrescentaram algumas funções que não estavam elencadas no questionário como departamento de planejamento e

desenvolvimento. Atividades de caixa e financeiro apresentam queda no percentual, possibilitando inferir que houve reconhecimento após a graduação.

Na composição dos percentuais que tratam da remuneração, a alteração é perceptiva ao comparar os percentuais antes e depois da graduação. Os salários das egressas que trabalhavam antes do curso variavam entre 1 a 2,5 salários mínimos. Sendo que 40,0% das mulheres possuíam remuneração de 1 a 1,5 salários mínimos, 16,7% das entrevistadas possuíam remuneração de 1,5 a 2 salários mínimos e 10,0% das respondentes de 2 a 2,5 salários mínimos.

Percebe-se na composição salarial que há remuneração acima de 2,5 salários mínimos. No entanto a maioria das respondentes, 40,0% apresentam remuneração entre 1,5 a 2 salários mínimos. As mulheres que possuem remuneração entre 2,5 e acima a 3,5 salários mínimos somam 25,7% da amostra analisada.

O trabalho verificou que 51,3% das egressas não participaram de nenhum tipo de programa de formação continuada e que entre as egressas que não atuam no setor contábil 22,73% perceberam que preferem trabalhar em outras áreas e 9,09% nunca tiveram o objetivo de atuar como contabilista, já 13,64% não possuem recursos para investir em negócio próprio na área e ainda não se sentem preparadas para atuarem na área.

O objetivo principal dessa pesquisa foi alcançado, pois se pretendia traçar a atuação profissional das egressas no mercado contábil, verificou-se então que a maioria das egressas não atua na área, mas que pelas alterações nos percentuais ao comparar a atuação das mulheres no mercado de trabalho o curso contribuiu para promover a valorização das profissionais no mercado de trabalho na mudança de função, mesmo que em percentuais pequenos e alteração de salários.

A pesquisa apresentou limitações, a primeira é não possuir informações com relação aos egressos do sexo masculino do mesmo período para comparar as evoluções na carreira de homens e mulheres. A segunda limitação desta pesquisa deu-se quanto aos envios dos questionários. Não foi possível verificar se os e-mails dos alunos egressos continuavam ativos, os dados foram trabalhados uma representação de 45% da população.

Portanto como sugestão de trabalhos futuros é analisar simultaneamente a trajetória de homens e mulheres egressos do Curso de Ciências Contábeis e assim comparar como o mercado recebe e valoriza os contadores de modo distinto tendo o gênero por parâmetro.

## 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.

BARSTED, Leila Linhares. A Legislação civil sobre família no Brasil. In: **As Mulheres e os Direitos Civis**. Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.

BORDIN, P.; LONDERO, R. I. Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria-RS. **Disciplinarum Scientia: Série Ciências Sociais Aplicadas**. Santa Maria. v. 2, n. 1. p.109-121, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unifra.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1465/1380>> Acesso em 01 de nov. 2017.

BONIATTI, A. O. et al. A Evolução da Mulher no Mercado Contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**. v. 2, n. 1, 2014.



BRASIL. Lei nº 8.971, de 26 de dezembro de 1994. **Regula o direito dos companheiros a alimentados e à sucessão.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8971.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8971.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.278, de 10 de maio de 1996. **Regula o § 3º do art. 226 da Constituição Federal.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19278.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19278.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.799, 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.788, de 24 de novembro de 2003. **Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Estabelece normas para as eleições.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. **Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm)> Acesso em: 06 jul. 2018.

CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L. Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros. **Revista de Gestão**, v. 17, n. 3, p. 353-367, 2010.

CASA NOVA, S. P. DE C. Impactos de mestrados especiais em contabilidade na trajetória de seus egressos. Um olhar especial para gênero. **Revista de Contabilidade e Controladoria**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, v. 4, n. 3, p. 37-62, set./dez. 2012. Disponível em:< <https://revistas.ufpr.br/rcc/article/view/29952/19540>> Acesso em: 09 jul. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2016. Disponível em: <[http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos\\_somos/](http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos_somos/)>. Acesso em: 18 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Profissionais Ativos no Conselhos de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2018. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>> Acesso em: 26 jun. 2018.

FERREIRA, A. L. **Perfil dos Egressos do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Integradas do Pontal de Ituiutaba-MG**. 18 f. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Integradas do Pontal, Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Algumas Características da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro. 2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_mulher/Suplemento\\_Mulher\\_2008.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf)> Acesso em: 18 fev. 2017.

LEMOS JUNIOR, L. C.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. da. A Feminização da Área Contábil: um Estudo Qualitativo Básico. **REPEC**, Brasília, v., n. 1, p. 64-83, jan./mar. 2015.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, C. B. dos. O Fortalecimento da Mulher na Área contábil – Crescimento e Valorização Profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.

MOTA, E. C. F.; DE SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**. v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014.

PRODANOV, C. C., FREITAS, C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale. 2013.

QUITETE, J. B.; VARGENS, O. M.; PROGIANT, J. M. Uma Análise Reflexiva do Feminino das Profissões. **História da Enfermagem - Revista Eletrônica**, n. 1, p. 223-239, 2010. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/enfermagem/resource/pt/bde-25609>> Acesso em: 01 nov. 2017.

SILVA, C. do N.; ANZILAGO, M.; LUCAS, A. C. A. Mulher Contabilista nas Publicações Acadêmicas Brasileiras. In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 10, 29 a 31 jul. 2015. **Anais...** São Paulo. 2015. Disponível em: <<http://www.congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/269.pdf>> Acesso em: 04 nov. 2017.

SILVA, S. M. C. da. **Tetos de Vitrais: Gênero e Raça na Contabilidade no Brasil**. 238 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. da; SANTOS, G. C. Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista? In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 11, 3 a 6 jun. 2017. **Anais Eletrônicos...** Belo Horizonte 2017. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/320617352\\_ESTEREOTIP\\_OS\\_DE\\_GENERO\\_NA\\_CONTABILIDADE\\_AFINAL\\_COMO\\_A\\_MULHER\\_CONTADORA\\_E\\_VISTA](https://www.researchgate.net/publication/320617352_ESTEREOTIP_OS_DE_GENERO_NA_CONTABILIDADE_AFINAL_COMO_A_MULHER_CONTADORA_E_VISTA)> Acesso em: 01 nov. 2017.

TONETTO, P. T. **A mulher contadora:** o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012.

YANNOULAS, S. C. Feminização ou Femiminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília, ano 11, n. 22 p. 271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4054571>> Acesso em: 09 jul. 2018.