

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE SINOP-MT

ALINE DE OLIVEIRA INACIO¹
BRUNA SOCREPPA²

RESUMO: O presente artigo apresenta, como objetivo, analisar a participação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade do município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso, bem como verificar as principais áreas de sua atuação. A presença da mulher na sociedade e na economia tem se tornado cada dia mais relevante, o que tem ocasionado o aumento da classe feminina em ambientes corporativos, independente da área ou cargo desempenhado por elas; e, no setor contábil, não é diferente, uma vez que as estatísticas revelam que a participação delas tem aumentado constantemente, demonstrando sua importância na profissão contábil. Ainda que houve um grande avanço da participação feminina tanto na educação quanto no mercado de trabalho, a presente pesquisa justifica-se pelo fato de que as mulheres continuam sendo minorias em vagas de emprego e cargos gerenciais. Para alcançar o objetivo proposto no estudo, optou-se pelo método de pesquisa descritivo com características quali e quantitativas, além de levantamento de dados por meio da aplicação de questionário. Os resultados mostraram que as mulheres contabilistas têm expressiva participação nos escritórios de Contabilidade de Sinop, nas áreas fiscal, RH e contábil. E, entre os cargos/funções mais exercidas pelas mulheres, estão em destaque auxiliar e contadora. Apesar das desvantagens socioculturais, é possível afirmar que o momento atual é de conquista, pois as mulheres tem buscando qualificação profissional, o que tem proporcionado à classe feminina, o reconhecimento e valorização do seu trabalho em todas as áreas, apresentando participação significativa, nos escritórios de Contabilidade de Sinop.

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade; Mercado de trabalho; Mulheres; Profissionais.

THE PARTICIPATION OF WOMEN IN THE ACCOUNTING OFFICES OF SINOP-MT

ABSTRACT: This article presents, as objective, to analyze the participation of women accountants in the accounting offices of the municipality of Sinop, northern region of the state of Mato Grosso, as well as to verify the main areas of their activities. The presence of women in society and the economy has become increasingly relevant, which has caused the increase of the female class in corporate environments, regardless of the area or position held by them; and, in the accounting sector, it is no different, since statistics show that their participation has steadily increased, demonstrating their importance in the accounting profession. Although there has been a great advance in female participation in both education and the labor market, this research is justified by the fact that women continue to be minorities in job vacancies and management positions. To achieve the objective proposed in the study, we opted for the descriptive research method with qualitative and quantitative characteristics, in addition to data collection through the application of questionnaire. The results showed that women accountants have significant participation in the Accounting offices of Sinop, in the tax, RH and accounting areas. And, among the positions/functions most performed by women, are prominent assistant and accountant. Despite the sociocultural disadvantages, it is possible to affirm that the current moment is one of conquest, since women were seeking professional qualification, which has provided the female class with the recognition and appreciation of their work in all areas, presenting significant participation, in the Sinop, in the Accounting offices.

KEYWORDS: Accounting; Labour market; Women; Professionals.

¹ Acadêmica de Graduação, Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário Fasipe-UNIFASIPE. Endereço eletrônico: alineoliveira8834@gmail.com

² Professora Mestra em Contabilidade, Professora do Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário Fasipe-UNIFASIPE. Endereço eletrônico: brunasocreppa@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho tem apresentado constante crescimento e isso tem tornado sua importância na economia cada vez mais relevante (PASSETO, 2018). Ela esteve presente em todo o processo histórico evolutivo da sociedade e, apesar de ter sido submetida apenas aos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, com o decorrer dos anos e com o impulso da I Guerra Mundial, tiveram oportunidade de se inserir no ambiente laboral (MAZOCCO et al., 2018).

De acordo com Santos e Alves (2016), a luta pela igualdade de direitos, sempre foi fator presente na trajetória feminina e, mesmo diante de tantos desafios, elas ultrapassaram muitas tribulações. Moreno et al. (2015) ressaltam que não foi diferente no setor contábil, onde as profissionais de Contabilidade também enfrentaram obstáculos, pois esta área era vista como uma profissão tradicionalmente dominada por homens. Os autores acrescentam, ainda, que o gênero masculino sempre foi visto como referência de inteligência, devido aos costumes socioculturais; já as mulheres eram tidas como incapazes de lidar com negócios, tomar decisões, entender de leis e até mesmo lidar com finanças.

A participação feminina na classe contábil vem se expandido nos últimos anos, considerando que, em um período de vinte e três anos (1996 a 2019), a representação de contadoras no mercado de trabalho passou de 27,45% para 42,77% (MOLTER, 2020). Uns dos fatores que possibilitou alcançar o apropriado reconhecimento nesta área, é a busca contínua por conhecimento e qualificação profissional (PAVANELO et al., 2018). Nesse sentido, o estudo abordado por Oliveira (2016) aponta que as mulheres são maioria nas Universidades de Ciências Contábeis, visto que elas ocupam 69% das vagas, e a perspectiva é que em breve elas dominem este espaço.

Apesar das transformações e avanços em relação às garantias de direitos igualitários entre os gêneros, as estatísticas atuais mostram que ainda há muito por fazer (BRAUNER, 2015). Feliciano (2018) acredita que existe uma longa trajetória a ser percorrida para alcançar a igualdade entre homens e mulheres, porém, resalta que o empoderamento feminino está em evidência. Dada a relevância do gênero feminino na classe contábil, surge a seguinte indagação: qual é a participação da mulher contabilista nos escritórios de Contabilidade e quais os principais cargos e funções desempenhados por elas?

Com o intuito de responder à questão inicial, o objetivo da pesquisa foi o de analisar a participação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade, do município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso, bem como verificar as principais áreas de sua atuação.

É importante destacar que estudos dessa natureza são essenciais para compreender os aspectos de desigualdade na relação de trabalho, como é o caso da pesquisa divulgada, em 2017, na revista retratos do IBGE, na qual se relatou que as mulheres são mais instruídas e preparadas que os homens, ressaltando suas competências, o que, porém, não vem sendo refletido no mercado de trabalho. Entretanto, ao analisar a distribuição de cargos gerenciais por sexo, elas ainda são minorias, ocupam apenas 39,1%, percebendo-se, então, que a desigualdade entre os gêneros vai muito além da qualificação profissional, tendo em vista que a carreira feminina é dificultada por aspectos socioculturais que barreiras invisíveis advindas da cultura social e que perpassam o mundo dos negócios (LOSCHI, 2017).

Estudo divulgado, em 2018, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) revelou que a representatividade feminina na força de trabalho é de 48,5%, apresentando uma taxa de 26,5% abaixo dos homens. Ressalta também que a taxa de desemprego entre elas é 6% maior que a do sexo masculino, para cada dez homens trabalhando, apenas seis mulheres estão empregadas.

Ainda que houve um grande avanço da participação feminina tanto na educação quanto no mercado de trabalho, a presente pesquisa justifica-se pelo fato de que as mulheres continuam sendo minorias em vagas de emprego e cargos gerenciais. É oportuno destacar que a temática central já foi explorada em outros estudos, em diversas regiões do Brasil, a exemplo dos estudos realizados no ano de 2018, sendo um no município de Curitiba por Pavanelo et al., (2018) e o outro no estado de Alagoas realizado por Ramos (2018). Porém, até o presente momento, não se identificaram estudos referentes a este assunto, realizados no município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso.

Levando em consideração os aspectos culturais e as mudanças ocorridas entre os anos de 2018 a 2020, a pesquisa visa identificar se esses aspectos estão influenciando a participação da mulher no mercado de trabalho em Sinop-MT; com o intuito de identificar se, após tantas lutas, as mulheres estão presentes em todos os setores dos escritórios contábeis pesquisados.

O estudo em questão tem a intenção de provocar uma análise acerca da participação feminina no mercado contábil e seus setores, a fim de estimular a participação da mulher na profissão, bem como, contribuir para diminuição da desigualdade entre os gêneros.

Para atingir o objetivo proposto neste estudo, optou-se pelos procedimentos metodológicos de pesquisa bibliográfica e descritiva com características qualitativa e quantitativas, bem como levantamento de dados por meio de aplicação de questionário, com público específico, exclusivamente, às mulheres atuantes como profissionais contábeis, em escritórios de Contabilidade de Sinop-MT.

O artigo é composto por introdução, referencial teórico em que foram abordados diferentes assuntos, entre eles: um breve histórico do empoderamento feminino; a profissão contábil; a participação da mulher na profissão contábil. Na sequência, apresentam-se os métodos de pesquisa, as análises e interpretação dos resultados obtidos e, por último, as conclusões finais em que se analisam os elementos existentes na pesquisa, seguido das bibliografias utilizadas para o desenvolvimento do trabalho e apêndices com o questionário.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Breve histórico do empoderamento feminino

No decorrer da história, o papel social da mulher sofreu alterações significativas, deixando o espaço privado, para se inserir no espaço público, percebendo-se, com isso, que as mudanças no mundo dos negócios possibilitaram a inclusão das mulheres no mercado de trabalho (SENA et al., 2015). O empoderamento feminino, para Pavanelo (2018), tem sido um tema amplamente explorado, devido à crescente participação e à constante busca pela igualdade de gêneros em todas as profissões. Canezin (2004), em sua narrativa, vincula a subordinação feminina à escritura bíblica e, de acordo com o autor, a ideia de que a mulher foi criada a partir da matéria prima do homem, formulou uma certa inferioridade em relação ao sexo feminino.

As mulheres eram submetidas a papéis mais simples, elas não podiam prestar serviço fora de seus lares, nem trabalhar com atividade que manifestasse sua inteligência, dedicavam-se, por isso, à criação dos filhos, ensinando-lhes sobre o poder desempenhado pelo homem e não poderiam, ademais, nem argumentar os valores impostos (MORENO et al., 2015). Eram vistas como pessoas mentalmente deficientes e despreparadas; para elas, as mulheres não conseguiam entender de certos assuntos e até mesmo lidar com tomada de decisões (COSTA, 2018).

As primeiras manifestações feministas ocorreram no dia 08 de março de 1857, por um grupo de trabalhadoras de uma fábrica têxtil em Nova York, elas reivindicavam igualdade sociais entre os gêneros, sendo que esse dia ficou marcado na história como dia Internacional das Mulheres (MORENO et al., 2015). Entretanto, o papel da mulher no mercado de trabalho tornou-se mais evidente somente a partir da I e II Guerras Mundiais, com a convocação dos homens para os campos de batalhas, elas tiveram que dar continuidade à vida no local, o que ocasionou modificações nas relações sociais e culturais (BONIATTI et al., 2014).

Com a expansão do trabalho, os comerciantes perceberam que a mão de obra feminina poderia ser agregada ao sistema e, desta forma, passaram a atribuir condições de produção precárias e desumanas, pagando salários inferiores aos dos homens, além de que elas tinham que cumprir longas jornadas de trabalho e a produção tinha que ser equivalente a dos homens (SENA et al., 2015).

Costa (2018), em seu estudo, menciona que as mulheres buscam a igualdade desde os anos 70 e 80, porém é visível que até os dias atuais, elas têm sofrido com a desigualdade, em diversos ambientes, inclusive nas relações sociais entre gêneros. A partir desses fatos, surgiu a primeira lei para proteger a mão de obra feminina de condições de trabalho abusivas, anos após perceberam que,

além da proteção, fazia-se necessário estabelecer legalmente a igualdade, o que ficou expresso na legislação Brasileira por meio da Constituição Federal de 1988, artigo 5º, inciso I, que garantiu os mesmos direitos e deveres a homens e mulheres (SILVA, 2015).

Contudo, é possível notar que as mulheres ainda sofrem com vestígios do passado em relação à desigualdade no ambiente de trabalho, pelo fato de que continuam recebendo menos, em média cerca de três quartos que os homens. No ano de 2016, por exemplo, o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.306, enquanto elas recebiam apenas R\$1.764, (IBGE, 2018). O estudo ainda relata que as mulheres continuam trabalhando mais que os homens em média 12 horas por mês, considerando a jornada remunerada, afazeres domésticos e cuidado de pessoas.

As mulheres intensificaram os movimentos feministas, buscando o livre-arbítrio, em termos sexuais e maternidade, marcando um tempo em que começaram questionamentos acerca de todas essas formas de submissão e desigualdade que enfrentavam (AZEVEDO e SOUSA, 2019). No final do século XX, houve um aumento significativo das mulheres no mercado de trabalho e esse aumento, para Pavanelo et al. (2018) deve-se em função do resultado de diversas transições, entre elas estão: a expansão das atividades de serviços e comércios; a crescente busca por produtos, o que gerou maior produção e uma maior adesão ao ensino formal por parte das mulheres.

De acordo com dados divulgados pelo (IBGE, 2018), a classe feminina tem sido maioria, na modalidade de ensino superior completo, dando ênfase para faixa etárias mais jovens de 25 a 44 anos de idade; considerando que os homens representam 15,60% enquanto as mulheres 21,5%; já em relação aos cargos gerenciais, as mulheres brasileiras em 2016, ocupavam apenas 39,10% e os homens 60,90%.

O cenário atual é de conquistas, especialmente ao analisar toda a trajetória de opressão e disparidade de direitos comparados ao sexo masculino. É impossível negar que os movimentos feministas asseguraram direitos que, por muito anos, foram recusados, temáticas que, atualmente, aparentam estar resolvidas, como o direito de frequentar a escola, a ter uma especialização, votar e se fazer presentes em cargos políticos, autonomia sobre o próprio corpo, direito de escolher com quem se casar e até mesmo a opção pelo divórcio. Apesar desses avanços, ainda se está diante de uma sociedade preconceituosa e com intensa influência da estrutura fundamentada no patriarcalismo (AZEVEDO e SOUSA, 2019).

Com intuito de sanar essas desigualdades, um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da (ODS 5 Desigualdade de gênero) adotado durante a Cúpula das Nações Unidas em 2015, visa eliminar todas as formas de discriminação contra a classe feminina, em todos os ambientes sejam eles social, cultural e econômico, salientando que não é apenas direito humano básico, mas é de extrema importância para aumentar o desenvolvimento da mulher, tendo como meta proporcionar direitos iguais com o empoderamento das mulheres até o ano de 2030 (ODS, 2017).

Iniciativas como essa têm proporcionado diversas oportunidades para as mulheres e elas têm aproveitado essas condições oportunas, dedicando-se integralmente em tudo que se propõem a fazer, empenhando o seu melhor e buscando sempre se reinventarem profissionalmente, o que tem evidenciado sua importância em vários ramos empresariais. Diante dessas inovações e transformações do mercado de trabalho, profissões que eram exercidas apenas por homens, como é o exemplo da profissão contábil, vêm cedendo espaço para elas e têm exibido uma maior participação das mulheres nos últimos anos (BORDIN e LONDERO, 2006).

2.2 A profissão contábil

A Contabilidade é uma área muito ampla, desse modo, oferece muitas oportunidades para o profissional, considerando ações como gerar e transmitir informações úteis aos usuários internos ou externos e auxiliando nas tomadas de decisões (BORDIN e LONDERO, 2006). A profissão surgiu da necessidade que os mercadores tinham em armazenar as informações em suas memórias de forma fidedigna, foi quando começaram a criar normas e métodos para suprir tal carência (STASIAK et al., 2015).

A importância dada para a profissão contábil e para o contabilista vem se modificando, pois, no decorrer dos anos, alterações ocasionadas pela adoção das normas internacionais de Contabilidade

pelo Brasil, promoveram mudanças não só nas leis, mas também na forma de atuação dos profissionais (REIS et al., 2015). O ambiente dos negócios tem se tornado mais exigente e, ao mesmo tempo, mais competitivo, tem buscado profissionais que consigam lidar com situações que envolvem emoções e sensibilidade, o que tem feito com que as mulheres se sobressaiam nas organizações, pois essas qualidades a maioria apresenta (MORENO et al., 2015).

Para conseguir se destacar em ambientes corporativos, é necessário possuir diversas competências. A *International Education Standard* (IES 3, 2019) traz, em seu contexto, que competência profissional é a capacidade de exercer uma função em um padrão definido, vai além do conhecimento de princípios, modelos, conceitos, fatos e fórmulas, ou seja, é a junção e aplicação de habilidades profissionais, capacidade técnica, valores, ética e comportamentos profissionais.

Dentro da IES 3 (2019), as habilidades são classificadas em quatro áreas de competências, sendo elas: 1) Intelectuais: estão relacionadas às competências dos contabilistas para investigar e resolver problemas, tomar decisões, ser flexível a mudanças e cumprir com bom julgamento a profissão; 2) Interpessoal e Comunicação: define como habilidades gerais e específicas para contabilistas, a capacidade de interagir e relacionar-se efetivamente com os outros e análise de riscos; 3) Pessoal: estão ligadas às atitudes e comportamentos pessoais do profissional, o desenvolvimento desta auxilia na aprendizagem individual, proporciona a autogestão; 4) Organizacional: tem se tornado cada dia mais importante, visto que os contadores estão desenvolvendo o papel mais ativo na gestão das empresas, os contabilistas precisam desenvolver uma ampla perspectiva dos negócios, planejamento estratégico, gerenciamento de projetos e de pessoas, capacidade de motivar para influenciar os colaboradores a trabalhar no sentido da organização, em que organizar e estabelecer tarefas é sinônimo de uma melhor liderança.

Neste sentido, o mercado tem exigido dos contadores conhecimento que ultrapasse os métodos específicos e técnicos, busca profissionais que tenham capacidades para entender dos interesses das entidades, para melhor orientar os empreendedores a tomar decisões de forma consciente. Deste modo, os profissionais da área devem se reinventar para seguir atuando da melhor forma, no cenário atual adotado pelas organizações (LEAL et al., 2008). Moreno et al. (2015) salientam que a classe feminina tem recebido destaque pelas suas qualidades, pois, para as autoras, elas são mais dedicadas, organizadas, persistentes e têm mais agilidade na realização de tarefas, mencionam ainda que tal dedicação proporcionou às mulheres ocuparem cargos importantes nas organizações.

2.3 A participação das mulheres na profissão contábil

A profissão contábil historicamente era vinculada ao comércio, sempre foi desempenhada em ambientes externos ao lar; já as mulheres eram limitadas apenas a serviços internos e domésticos, elas não podiam exercer atividades comerciais, nem mesmo controle patrimonial (PAVANELO et al., 2018). Desse modo, Boniatti et al. (2014) afirmam que a contabilidade sempre foi uma profissão exercida por homens, porém, no decorrer dos anos, as mulheres foram conquistando espaço. O autor acrescenta que não há vestígios na história de um momento exato da entrada delas na área, mas, a partir do Governo de Getúlio Vargas, houve um ingresso expressivo delas no mercado laboral em diversas áreas, inclusive na Contabilidade.

Independente da área de atuação, a classe feminina apresentou, no decorrer da trajetória, sua força, transformando a sociedade, no que diz respeito a cargos diretórios e de sucesso dentro das empresas; ela tem buscado se qualificar profissionalmente para conseguir tais posições (MORENO et al., 2015). Desta forma, a sociedade vem atenuando os preconceitos em relação às mulheres, cedendo cada vez mais lugares para a participação e valorização, mesmo diante de uma sociedade patriarcal, tem sido crescente sua inclusão (SIQUEIRA et al., 2013).

Existe diversos movimentos para apoiar as mulheres e estimular a participação delas no ambiente social e econômico, fazendo com que elas se sintam cada vez mais fortes e confiantes (BORDIN e LONDERO 2006). Pode-se citar, como exemplo, o Encontro Nacional da Mulher Contabilista, o primeiro encontro foi realizado em 1991, no Estado do Rio de Janeiro, pela Convenção

dos Contabilistas do Estado, fez tanto sucesso que até hoje são realizados em diferentes localidades do país (BONIATTI et al., 2014).

Para Molter (CFC 2020), o Sistema CFC/CRCs tem como intuito estimular a participação e valorização das contadoras na profissão, motivando seu lado empreendedor, contribuindo para o desenvolvimento da classe e da sociedade; a autora menciona, como exemplo, a Comissão Nacional da Mulher Contabilista criada há 30 anos.

Diniz (2014) cita dois nomes como marco na história da Contabilidade no Brasil sendo: Cecília Akemi Kobata Chinem, primeira mulher a ser titular como doutora em Contabilidade, em 1986; e, 20 anos após, Maria Clara Bugarim, foi eleita a primeira mulher presidente do Conselho Federal de Contabilidade, ficando lá por dois mandatos de 2006 a 2010.

A participação feminina na Contabilidade tem observado um crescimento contínuo nos últimos anos, considerando que, de 2004 a 2020, elas passaram de 35% para 42,5%, e hoje representam quase a metade dos profissionais (OLIVEIRA, 2016). Feliciano (2018) acredita que em menos de dez anos, o cenário seja 50% para cada gênero, ele menciona que são 224.796 mil contadoras, enquanto os homens somam 300.528 mil.

Segundo dados do site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2020), mais de 220.500 mil mulheres contribuem para o desenvolvimento da profissão, o que representa 42,74% do total de profissionais contábeis; destes são 161.988 mil contadoras e 58.526 mil técnicas em Contabilidade, totalizando 220.514 profissionais que representam a classe em todo o país, sendo que a região norte destaca-se por ter uma maior participação das mulheres, superando os 50%. De acordo com dados Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2020), o estado do Mato Grosso tem 9.355 mil profissionais de Contabilidade ativos e, destes, 5.251 mil são homens e 4.104 mil são mulheres, ou seja, os homens ainda são maioria, pois eles representam 56,13% e elas 43,87%.

Tendo como base todas argumentações teóricas e o objetivo proposto da pesquisa, na próxima seção apresenta-se o método de pesquisa utilizado no estudo.

3. MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa definiu, como objetivo, verificar qual a participação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade, do município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso, bem como verificar as principais áreas de sua atuação. Para alcançar o objetivo proposto, optou-se pelo método de pesquisa descritivo com características qualitativas e quantitativas.

De acordo com Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo definir as características de determinada população ou fato, ou até mesmo estabelecer semelhanças entre variáveis, é um método mais complexo, pois, além de registrar e explicar os fenômenos, busca identificar suas variáveis através de análises detalhadas.

Em relação ao tipo de abordagem, o estudo possui característica tanto qualitativa como quantitativa, pois foi analisada a profissão e o desempenho das mulheres no mercado de trabalho, como também foram apresentados dados estatísticos simples, como média e desvio padrão, tendo como exemplo a utilização de cálculos para quantificar e interpretar os dados coletados. Para Gerhardt e Silveria (2009), pesquisa qualitativa é capaz de identificar e avaliar dados que não podem ser mensurados numericamente, tendo como finalidade analisar e compreender os anseios e comportamentos de determinado grupo social etc. Já a pesquisa quantitativa busca apresentar dados específicos por meio da utilização de cálculos para quantificar os dados.

O estudo delimitou, como população, os 121 escritórios de Contabilidade do município de Sinop-MT, dentre os colaboradores destes, 66 retornaram ao chamado para participação, sendo analisados apenas os dados de 41 deles, o que constituiu, portanto, a amostra do estudo, conforme demonstrado na Tabela 1.

População	Respostas obtidas	Masculino	Feminino	Amostra
121	66	25	41	41

Fonte: Própria (2020)

Tabela 1: Direcionadores de população e amostra

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário adaptado, tendo sido elaborado um formulário através da plataforma digital *google forms*, e encaminhado por *e-mail* e *whatsapp*, direcionado a um público específico, representado pelas mulheres contabilistas atuantes em escritórios de Contabilidade de Sinop-MT. Para a conclusão desta ação, foi realizado um levantamento dos dados junto à Prefeitura, no qual se constatou que o município de Sinop/MT tem 121 escritórios de Contabilidade registrados. A pesquisa foi desenvolvida no período de julho a setembro do ano de 2020. É importante ressaltar que o questionário utilizado neste estudo foi adaptado de uma pesquisa realizada em Curitiba, por Pavanelo et al. (2018) e os ajustes realizados tiveram o intuito de torná-lo adequado aos objetivos definidos para a pesquisa aqui em discussão levando em consideração o tempo que se passou de 2018 para 2020 e a região em que foi aplicado, sendo composto por quatorze questionamentos.

Na Tabela 2, é apresentada uma breve contextualização acerca da divisão das questões e o que se espera obter quanto aos resultados de cada, alocados por grupos.

Gênero	A primeira questão é uma pergunta de controle, visto que o intuito do estudo é pesquisar apenas as mulheres contabilistas. (ex. no momento que optar por gênero masculino, será finalizada a entrevista para aquele respondente).
Idade/ Filhos Tempo de Atuação Nível de escolaridade	As questões 2 a 5 são voltadas para definição do perfil das respondentes, como, por exemplo, idade, se possui filhos, tempo de atuação na área e o nível de escolaridade.
Funcionário/Proprietário Nº de funcionários Estudantes/Mulheres	As perguntas 6 a 10 estão direcionadas a investigar a atuação das mulheres nos escritórios de Contabilidade.
Cargos Funções	As questões 11 a 13 têm o intuito de verificar os cargos e funções que as mulheres estão desempenhando nos escritórios de Contabilidade.
Remuneração Senso de Grupo Contratação/ Gravidez Oportunidades/Vantagens	A pergunta 14 é composta por cinco afirmativas sendo: (14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5), têm o intuito de compreender qual a visão da mulher sobre a atuação das contabilistas, no ambiente laboral e se a carreira delas sofre influências culturais.

Fonte: Própria (2020)

Tabela 2 - Direcionadores do questionário

As perguntas são classificadas como fechadas, sendo que a questão 1, foi a pergunta de controle, indagando-se o gênero, visto que o propósito do estudo é pesquisar apenas a percepção das mulheres contabilistas, portanto essa questão tem a finalidade de direcionar a coleta de dados ao público alvo da pesquisa. As questões 3, 6 e 13 são compostas por duas alternativas de resposta, onde foi questionado às respondentes, se têm filhos, se são proprietárias ou funcionárias e se há mulheres entre os sócios e/ou proprietário do escritório de Contabilidade em Sinop-MT. As indagações 2, 4, 5 têm cinco opções de respostas, cujo intuito consistiu em verificar qual a idade, o nível de escolaridade e há quanto tempo elas atuam como contabilista; já as perguntas 7 e 8 possuem seis alternativas, indagando sobre a quantidade de colaboradores que há no escritório e, destes, quantos são mulheres; as indagações 9 e 10 são compostas por quatro opções de respostas e tiveram a intenção de investigar quantos estudantes atuam no escritório e aproximadamente quantas são mulheres; e a 11 e 12 com oito alternativas, buscou conhecer a área e o cargo/funções que as mulheres estão desempenhando nos escritórios.

A questão 14 é composta por cinco afirmativas sendo da 14.1 a 14.5, foi respondida de acordo com o nível de concordância, adaptando a escala Likert, que consiste em uma escala de classificação bastante usada, na qual atribui-se a cada afirmação, um valor numérico. Neste estudo, foi utilizada uma escala de **1 a 5 sendo: 1 Discordo Totalmente; 2 Discordo; 3 Neutro; 4 Concordo; 5 Concordo Plenamente.**

O tratamento das respostas da indagação 14 foi dado de acordo com o nível de concordância dos respondentes, sendo que mais próximo de 3 foi o ponto neutro, indicando que as respondentes não concordam e nem discordam da afirmação, ou seja, não têm percepção a respeito. Quanto mais alto o valor das respostas, ou seja, quanto mais próximo de 5, tem-se uma tendência ao grupo de concordar com o que foi afirmado na questão; e quando for mais próximo a 1, terá maior tendência ao grupo de discordar com o que foi proposto. De acordo com Júnior e Costa (2014), a escala de Likert mede o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta, compreendendo a proporção da ideia ou teoria construída a partir dos elementos.

Deste modo, para a análise dos resultados da pesquisa, foi realizada a análise estatística descritiva simples dos dados coletados, os quais foram apresentados em Tabelas e interpretados a fim de delinear o alcance do objetivo da pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tendo como base o objetivo da pesquisa que era o de analisar a participação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade, do município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso, bem como verificar as principais áreas de sua atuação, nesta seção serão abordados os resultados e discussões da presente pesquisa, iniciando com a caracterização do perfil das contabilistas sinopenses; a atuação das mulheres nos escritórios de Contabilidade e os cargos e funções que elas estão desempenhando; e, por fim, compreender qual a visão da mulher sobre a atuação das contabilistas no ambiente laboral e se as suas carreiras sofrem influências culturais.

O primeiro item da pesquisa consistiu na pergunta de controle, visto que o propósito do estudo é pesquisar apenas a percepção das mulheres contabilistas, portanto, essa questão teve a finalidade de direcionar a coleta de dados ao público-alvo do estudo, exclusivamente feminino.

O questionário foi encaminhado a um grupo de 121 escritórios, obteve-se retorno de 66 questionários e os resultados mostraram que 41 foram respondidos pelo sexo feminino e 25 do sexo masculino. Como o estudo teve foco voltado às mulheres atuantes em escritório de Contabilidade do município de Sinop/MT, os outros 25 foram desconsiderados.

Idade	Quantidade	Percentual
15 – 25 anos	12	29,3%
26 – 36 anos	16	39%
37 – 41 anos	6	14,6%
42 – 50 anos	4	9,8%
Mais que 50 anos	3	7,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 3 – Idade

Na Tabela 3, identifica-se a idade das respondentes, observando-se que a maioria das mulheres pesquisadas possuem idade entre 26 a 36 anos e a menor parcela possui mais de 50 anos correspondente a 7,3%; os dados apresentados remetem ao entendimento de que, independentemente da idade, as mulheres estão presentes no ambiente profissional contábil.

Filhos	Quantidade	Percentual
Sim	25	61%
Não	16	39%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 4 – Possuem filhos

Das 41 mulheres que responderam ao questionário, a maioria delas afirmam ter filhos, representando 61% das respostas e apenas 39% não possuem filhos, conforme Tabela 4. Dados que sugerem o entendimento de que mais da metade das mulheres conta com dupla jornada, dividindo-se entre afazeres domésticos e vida profissional. Não sendo portanto um fator de impedimento a sua inclusão no mercado de trabalho, reforçando o que foi dito por Azevedo e Sousa (2019), que elas vem conquistando e assumindo cada vez mais espaço no ambiente social e profissional, deixando para trás o estereótipo de dona de casa e atuando cada vez mais em profissões antes dominadas por homens, como é o caso da Contabilidade.

Nível de Escolaridade	Quantidade	Percentual
Ensino Médio	4	9,7%
Curso Técnico	0	0 %
Ensino Superior Incompleto	9	22%
Ensino Superior Completo	19	46,3%
Pós Graduação	9	22%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 5 – Nível de escolaridade

A Tabela 5 evidencia que, no município de Sinop, mais da metade das mulheres pesquisadas, estão qualificadas ou em busca da qualificação profissional, sendo que 46,3% das mulheres já concluíram o ensino superior e 22% já possuem pós-graduação, além do mesmo percentual estarem cursando o ensino superior, e uma pequena parcela correspondente a 9,7% possui o ensino médio. Dados que confirmam que o interesse das mulheres pela qualificação profissional tem sido crescente, principalmente se relacionar com os dados do censo de educação superior referente ao ano de 2017, no qual se mostra que as mulheres têm predominância no ensino superior, representando 61% dos concluintes dos cursos de graduação (INEP, 2019).

Tempo de Atuação	Quantidade	Percentual
1 – 11 meses	10	24,4%
1 – 5 anos	13	31,7 %
6 – 10 anos	10	24,4%
11 – 15 anos	3	7,3%
Mais de 15 anos	5	12,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 6 – Tempo de atuação no mercado contábil

A Tabela 6 demonstra que 80,5% das profissionais pesquisadas atuam entre um a quatorze anos e 12,2% estão na profissão há mais de quinze anos. Dados que evidenciam que a presença das mulheres nos escritórios de Contabilidade de Sinop está aumentando em relação ao tempo de atuação, visto que, em média, quanto menor o período de atuação, maior é a quantidade de mulheres presentes nesse ambiente. Fica facultado, assim, o entendimento de que os escritórios estão dando oportunidades para as mulheres iniciantes na área. Esses dados confirmam o estudo de Oliveira (2016) que relata ser presença da classe feminina na profissão contábil um aspecto crescente.

Posição	Quantidade	Percentual
Funcionária	32	78%
Proprietária	9	22%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 7 – Você é proprietária ou funcionária no escritório

Quando questionadas sobre sua posição nos escritórios, entre funcionária e proprietária, 22% afirmam ser proprietárias, ou seja, 9 das 41 entrevistadas são donas do próprio negócio, o que demonstra que elas ainda são maioria entre os funcionários representando, 78% das respostas obtidas.

Quantidade de Contadores	Quantidade	Percentual
Nenhum	1	2,4%
1 – 2	7	17,1%
3 – 5	11	26,8%
6 – 8	12	29,3%
9 – 11	4	9,8%
Mais de 12	6	14,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 8 – Quantidade de contadores e/ou técnicos em Contabilidade nos escritórios

Analisando a quantidade de contadores e/ou técnicos dos escritórios, independente do gênero, conforme apresentados na Tabela 8, pelo menos 29,3% dos escritórios têm entre seis e oito contadores atuantes, seguido de 26,8% que têm entre três e cinco contabilistas.

Contadoras	Quantidade	Percentual
Nenhum	3	7,3%
1 – 2	15	36,6%
3 – 5	18	43,9%
6 – 8	4	9,8%
9 – 11	0	0%
Mais de 12	1	2,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 9 – Quantidade de Contadoras e/ou Técnicas em Contabilidade atuantes nos escritórios

A classe feminina tem sido atuante nos escritórios de Contabilidade no município de Sinop, conforme apresentado na Tabela 9, a qual demonstra que 92,70% dos escritórios possuem mulheres contadoras em seu quadro de funcionários e apenas uma pequena parcela correspondente a 7,3% afirmam não possuir mulheres ocupando essa posição. Oliveira (2016) menciona que as mulheres representam grande participação nessa área e a perspectiva é de que esse número aumente, pois elas são maioria nas Universidades de Ciências Contábeis.

Sendo relevante ressaltar que, segundo o Conselho Federal de Contabilidade (2020), a classe feminina representa 42,77% dos profissionais ativos, correspondente a 518.593 mulheres registradas no Conselho Regional de Contabilidade.

Estudante	Quantidade	Percentual
Nenhum	4	9,8%
1 – 2	21	51,2 %
3 – 4	8	19,5%
Mais de 4	8	19,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 10 – Quantidade de estudantes de Contabilidade atuantes nos escritórios

Já no que diz respeito à quantidade de estudantes nos escritórios de Contabilidade, observa-se que 90,2% possuem estudantes de Contabilidade, constatando-se, então, que a maioria dos escritórios deste setor no município de Sinop/MT, têm estudantes de Ciências Contábeis em seu quadro de funcionários. O nível percentual obtido no resultado da Tabela 5, em que 22% das respondentes acusaram ensino superior incompleto, elas podem estar enquadradas dentro desses 90,2% que são estudantes.

Estudante Mulher	Quantidade	Percentual
Nenhum	5	12,2%
1 – 2	27	65,9%
3 – 4	6	14,6%
Mais de 4	3	7,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 11 – Quantidade de estudantes mulheres atuando nos escritórios

A presença das mulheres em ambientes contábeis vem aumentando e a probabilidade é de que esse número cresça ainda mais nos próximos anos, em virtude do grande número de estudantes do gênero feminino que ingressam nos cursos de Ciências Contábeis, relata (DINIZ, 2014). A Tabela 11 apresenta os reflexos desse aumento também nos escritórios de Contabilidade do município de Sinop/MT, pois, de acordo com dados coletados, uma parte significativa dos estudantes atuantes nesses escritórios são mulheres, visto que, das 41 profissionais pesquisadas, 87,8% alegam que os escritórios têm, no mínimo, de 1 a 2 mulheres estudantes, apenas 12,2% afirmam não ter mulheres estudantes em seu quadro de funcionários.

Área	Quantidade	Percentual
Contábil	5	12,2%
Fiscal	13	31,7%
RH (folha de pagamento)	7	17,1%
Gerencial (Controladoria)	0	0%
Societária (Contratos)	1	2,4%
Gestão administrativa	4	9,8%
Não tem maior participação	11	26,8
Não há mulheres trabalhando	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 12 – Área com maior participação feminina

De acordo com os dados obtidos na Tabela 12, as áreas em que as mulheres têm maior participação nos escritórios são a Fiscal 31,7%, RH (folha de pagamento) 17,1% e a Contábil 12,2% respectivamente. Os dados remetem ao entendimento de que sua área de atuação tem sido bem distribuída dentro dos escritórios, no entanto 26,8% das entrevistadas afirmam que as mulheres não têm maior participação em uma área específica. Essa situação permite o entendimento de que a busca por aperfeiçoamento nessa área tem influenciado diretamente na vida profissional das mulheres e proporcionado a elas, ocuparem áreas distintas nas organizações; o que pode ser confirmado se relacionados esses dados com as respostas obtidas na Tabela 4, onde os resultados demonstram que mais da metade das mulheres pesquisadas estão qualificadas ou em busca da qualificação profissional.

Cargo/função	Quantidade	Percentual
Auxiliar	16	39%
Assistente	4	9,8%
Analista	1	2,4%
Coordenadora	3	7,3%
Gerente	3	7,3%
Contadora	14	34,2%
Não tem maior participação	0	0%
Não há mulher trabalhando	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 13 – Cargos/funções de atuação

Ao analisar a trajetória da mulher, é notório que o momento é de vitória, pois a participação delas vem aumentando em ambientes e profissões denominadas masculinas durante anos, em virtude das evoluções e buscas contínuas por qualificação por parte das mulheres, o que tem auxiliado a classe feminina a se fazer presente em todos os cargos/funções dentro de uma organização. E não tem sido diferente nos escritórios de Contabilidade do município de Sinop, conforme demonstrado na Tabela 13, elas têm maior participação nos cargos/funções de auxiliar 39%, contadoras 34,2% e assistente 9,8%, ressaltando um bom nível percentual de mulheres contadoras.

Posição	Quantidade	Percentual
Sim	17	41,5%
Não	24	58,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 14 – Mulheres entre os sócios ou proprietários no escritório

Quanto aos sócios e/ou proprietário dos escritórios contábeis, 41,5% possuem mulheres em seu quadro societário, ou seja, 17 dos 41 escritórios possuem mulheres como proprietária, o que pode demonstrar que existe uma significativa participação feminina, principalmente ao comparar com os dados divulgados pelo SEBRAE (2019) que aponta que a quantidade de empreendedoras no Brasil aumentou, além disso elas são mais jovens e estão mais qualificadas e preparadas que os homens.

O estudo trouxe, ainda, como proposta cinco afirmativas de múltipla escolha com o intuito de compreender qual a visão da mulher em relação à mulher profissional no ambiente laboral e se sua carreira sofre influências culturais.

Afirmativa	Quantidade	Percentual	Média
Discordo Plenamente	6	14,6%	4
Discordo	0	0 %	
Neutro	5	12,2%	
Concordo	7	17,1%	
Concordo Plenamente	23	56,1%	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 15 – A mulher contabilista tem remuneração inferior ao homem no escritório

Na abordagem sobre a remuneração da mulher ser inferior à do homem nos escritórios de Contabilidade, os resultados apresentados na Tabela 15, revelam que as profissionais contábeis tendem a concordar (média 4), conforme o percentual de 56,1% obtido, quanto à existência da desigualdade salarial, que ainda é um problema entre as mulheres pesquisadas. Essa visão confirma os dados divulgados pelo IBGE (2018) os quais relatam que as mulheres continuam recebendo menos que os homens.

Por outro lado, no estudo realizado por Pavanelo (2018) em Curitiba/PR, 96% dos respondentes discordam dessa afirmativa, essa diferença nos resultados obtidos pode estar ligada à cultura da sociedade ou ainda à determinada região.

Afirmativa	Quantidade	Percentual	Média
Discordo Plenamente	2	4,9%	4,46
Discordo	1	2,4%	
Neutro	4	9,8%	
Concordo	3	7,3%	
Concordo Plenamente	31	75,6%	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 16 – No trabalho, a mulher contabilista possui maior senso de grupo e/ou dedicação que o homem

Outro fato relevante é entender se, no trabalho, a mulher contabilista possui maior senso de grupo e/ou dedicação que o homem. Neste quesito, cerca de 75,6% das respondentes tendem a concordar plenamente com a sentença acima e uma pequena parcela correspondente a 4,9% discordam com o que foi exposto, dados comprovados pela média encontrada (média 4,46). Esse resultado é condizente com o estudo de Pavanelo (2018), destacando que mais da metade dos respondentes também concordam que a contabilista tem maior senso de grupo e dedicação que o homem; para o autor, esse fato exalta as qualidades profissionais das mulheres.

Afirmativa	Quantidade	Percentual	Média
Discordo Plenamente	12	29,3%	3,2
Discordo	3	7,3%	
Neutro	6	14,6%	
Concordo	4	9,8%	
Concordo Plenamente	16	39%	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 17 – Há preferência no momento da contratação pelo trabalho de homens contabilistas, pois mulheres têm a possibilidade de gravidez, podendo prejudicar de alguma forma o escritório

A Tabela 17 refere-se ao fato de os escritórios de Contabilidade preferirem a contratação de homens contabilistas, pois as mulheres apresentam a possibilidade de gravidez, o que pode prejudicar, de alguma, forma o escritório. Os resultados revelam que 39% tendem a concordar com o que foi apresentado e 29,3% tendem a discordar com o que foi exposto. Ao relacionar esses dados ao estudo de Pavanelo (2018), é possível verificar que a cultura pode influenciar nesses aspectos, pois a maioria das respondentes atuantes em escritório de Curitiba/PR, consideram não existir preferência pelo trabalho do homem no momento da contratação.

Afirmativa	Quantidade	Percentual	Média
Discordo Plenamente	19	46,3%	2,7
Discordo	3	7,3%	
Neutro	3	7,3%	
Concordo	3	7,3%	
Concordo Plenamente	13	31,7%	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 18 – As oportunidades oferecidas dentro do escritório são iguais, tanto para os homens quanto para as mulheres

Apesar das evoluções e de todas as vitórias conquistadas pela classe feminina na sociedade e nos ambientes corporativos, a maioria das mulheres pesquisadas acreditam que as oportunidades oferecidas dentro do escritório não são iguais, tanto para os homens quanto para as mulheres. Das respostas obtidas, 53,6% tendem a discordar com a afirmação e 39% tendem a concordar com a sentença, conforme Tabela 18. Resultado que não condiz com a pesquisa de Nonato et. al (2020) que sinaliza que a profissão contábil oferece as mesmas oportunidades para homens e mulheres. Essa divergência no resultado pode indicar que os dois estudos tiveram uma amostra de respondentes com percepções diferentes acerca d profissão contábil.

Afirmativa	Quantidade	Percentual	Média
Discordo Plenamente	10	24,4%	3,6
Discordo	1	2,4%	
Neutro	5	12,2%	
Concordo	4	9,8%	
Concordo Plenamente	21	51,2%	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Tabela 19 – Os homens têm maior vantagens que a mulher, devido à cultura da sociedade como um todo

Conforme apresentado na Tabela 19, é visível que, no município de Sinop, os homens ainda têm maiores vantagens que a mulher, devido à cultura da sociedade como um todo, sendo que das 41 mulheres pesquisadas, aproximadamente 61% tendem a concordar com o que foi afirmado e 26,8% discordam do que foi exposto. Mesmo as mulheres estando mais escolarizadas e preparadas que os homens, é possível notar que a vida profissional das mulheres ainda é dificultada por aspectos socioculturais, ainda que de forma mais amena (LOSCHI, 2017).

De forma geral, observa-se que a pesquisa conseguiu informações relevantes relacionada ao perfil, participação e atuação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade, as respondentes constituem-se, em geral, de mulheres com idade entre 15 a mais de 50 anos. Verificou-se que a maioria das mulheres possui pouca experiência no mercado, pois atuam 01 a 05 anos na profissão, possuem filhos e já concluíram graduação em Contabilidade e a área em que elas apresentam maior participação é no setor fiscal, considerando, ainda, e a maioria das mulheres pesquisadas atua como auxiliares e têm significativa participação entre os proprietários dos escritórios de Contabilidade.

Quanto à percepção delas sobre as desigualdades e adversidades enfrentadas no exercício da profissão contábil, ficou evidente que, no município de Sinop/MT, as mulheres ainda têm desvantagens no ambiente profissional contábil.

5. CONCLUSÃO

A presença da mulher na sociedade e na economia tem se tornado cada dia mais relevante, o que tem ocasionado o aumento da classe feminina em ambientes corporativos, independente da área ou cargo desempenhado por elas. Diante deste contexto, a referida pesquisa tratou de observar a participação das mulheres contabilistas nos escritórios de Contabilidade, do município de Sinop, região norte do estado de Mato Grosso, bem como verificar as principais áreas de sua atuação.

Quanto ao perfil das profissionais participantes dessa pesquisa, foi possível identificar que a maioria das mulheres são jovens, com idade entre 26 a 36 anos, atuam no mercado de trabalho há cerca de 01 a 05 anos, possuem filhos, já concluíram graduação em Contabilidade e são funcionárias. Quanto à sua participação, foi possível verificar que 92,70% dos escritórios possuem, no mínimo, de 1 a 2 mulheres, exercendo cargo de contadora e ainda 87,80% têm mulheres estudantes de Ciências Contábeis em seu quadro de funcionários, evidenciando, assim, a grande participação das mulheres nos escritórios contábeis.

Verifica-se ainda que as áreas com maior participação são a Fiscal com 31,7%, RH (folha de pagamento) 17,1% e a Contábil com 12,2%. Já no que diz respeito aos cargos/funções mais exercidas pelas mulheres, estão em destaque auxiliar com 39% e contadora com 34,2%. Sendo importante mencionar que 41,5% dos escritórios de Contabilidade de Sinop possuem mulheres participando do quadro societário. Levando-se em consideração os dados apresentados, pode-se afirmar que o objetivo da presente pesquisa foi alcançado, uma vez que identificou que as mulheres sinopenses tem significativa participação nos escritórios de Contabilidade do município de Sinop/MT, em áreas distintas.

Percebe-se que, apesar de as mulheres terem evoluído no grau de escolaridade e no ambiente profissional, principalmente no exercício de atividades denominadas masculinas, ainda assim, nos escritórios de Contabilidade do município de Sinop, existe preferência pelo trabalho dos homens, conforme concordância de 39% das respondentes, ocorrendo ainda a distinção salarial entre os gêneros que teve um nível de concordância de 56,1%, evidenciou ainda que as oportunidades oferecidas não são iguais para homens e mulheres com 53,7% e 61% das respondentes concordam que o homem tem maior vantagem que a mulher devido à cultura da sociedade.

Apesar das desvantagens socioculturais, é possível afirmar que o momento atual é de conquistas, pois as mulheres têm buscado qualificação profissional e isso tem proporcionado à classe feminina o reconhecimento e valorização do seu trabalho em todas as áreas, apresentando crescimento significativo também na profissão contábil.

A pesquisa apresentou ainda algumas limitações, sendo em relação ao tamanho da amostra, o que foi possível observar pelo número de respostas obtidas em relação à quantidade de escritórios registrados no município. Como sugestão de pesquisa futura, orienta-se investigar se as oportunidades oferecidas nos escritórios de Contabilidade são iguais para homens e mulheres, pois o estudo mostrou que a maioria das mulheres estão qualificadas, porém uma pequena parcela atua em cargos gerenciais.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Mileane Andrade; DE SOUSA, Luciano Dias. **Empoderamento como Representatividade das Mulheres na Sociedade**. Coisas do Gênero: Revista de Estudos Feministas em Teologia e Religião, v. 5, n. 1, p. 170-178, 2019.

BONIATTI, Amanda Oliveira et al. **A Evolução da Mulher no Mercado Contábil**. Revista GEDECON-Gestão e Desenvolvimento em Contexto, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014.

BORDIN, Patrícia; LONDERO, Renato Ilo. **Atividade Contábil exercida pela mulher em Santa Maria-RS**. Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas, v. 2, n. 1, p. 109-121, 2006.

BRAUNER, Vera Lucia. **Desafios emergentes acerca do empoderamento da mulher através do esporte.** Movimento (ESEFID/UFRGS), v. 21, n. 2, p. 521-532, 2015.

CANEZIN, Claudete Carvalho. **A mulher e o casamento: da submissão à emancipação.** Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 4, n. 1, p. 143-156, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero.** Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>> Acesso em: 28 de Mar. de 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade.** Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>> Acesso em: 28 de Mar. de 2020.

DA COSTA, Fabiana Alves. **Mulher, Trabalho e Família: Os Impactos do Trabalho na Subjetividade da Mulher e em suas Relações Familiares.** Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas, v. 3, n. 6, p. 434-452, 2018.

DINIZ, Flavia. **Os desafios da Contabilidade.** 2014. Disponível em: <<http://www.cienciascontabeis.com.br/desafios-mulher-contabilista/>> Acesso em: 07 de Mar. de 2020.

DOS SANTOS, Bruna Martins; ALVES, Josilene Santos. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje.** Fabe em revista eletrônica Bertioga, v.6, n. 8, 2016.

FELICIANO, Rafaella. **Mulheres se destacam por atuação e crescimento profissional na contabilidade.** Conselho Federal de Contabilidade. 2018. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/mulheres-se-destacam-por-atuacao-e-crescimento-profissional-na-contabilidade/>> Acesso em: 07 de Mar. de 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** EAD Série Educação a Distância. 1.ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS (INEP). **Mulheres são Maioria na Educação Profissional e nos Cursos de Graduação.** 2019. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mulheres-sao-maioria-nos-cursos-de-graduacao-e-educacao-profissional>> Acesso em: 09 de Nov. de 2020.

INSTITUTO NACIONAL BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil.** 2018. Disponível em: <<https://mundogeo.com/2018/03/08/ibge-divulga-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil-confira/>> Acesso em: 07 de Mar. de 2020.

INSTITUTO NACIONAL BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 04 de abr. de 2020.

INSTITUTO NACIONAL BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior.** 2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>> Acesso em: 04 de Agosto de 2020.

INTERNATIONAL EDUCATION STANDARD 3 (IES 3). **Initial Professional Development – Professional Skills (Revised).** 2019. Disponível em: <<https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IAESB-IES-3-Professional-skills.pdf>> Acesso em: 04 de abr. De 2020.

JÚNIOR, Severino Domingos da Silva; COSTA, Francisco José. **Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion.** PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia, 15.1-16: 61, 2014.

LEAL, Edvalda Araújo; SOARES, Mara Alves; SOUSA, Edileusa Godoi. **Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho.** Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2008.

LOSCHI, Marília. **ODS 5: Alcançar a Igualdade de Gênero e Empoderar todas as Mulheres e Meninas.** Retratos a Revista do IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Rio de Janeiro, N. 4, 2017.

NONATO, Karen Emanuely Costa et al. **MULHERES EM EVIDÊNCIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA MULHER CONTABILISTA.** Qualitas Revista Eletrônica, v. 21, n. 1, p. 01-21, 2020.

MAZOCCO, Micheli Casagrande et al. **A percepção da mulher sobre o mercado contábil da cidade de venda Nova do Imigrante–ES.** Anais do Seminário Científico do UNIFACIG, n. 4, 2018.

MOLTER, Lorena. **Lugar de mulher é na Contabilidade.** Conselho Federal de Contabilidade. 2020. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/lugar-de-mulher-e-na-contabilidade/>> Acesso em: 7 de Mar. de 2020.

MORENO, Márcia Moreira; DOS SANTOS, Flávia Viana; DOS SANTOS, Cristina BARBOSA. **O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil-Crescimento e Valorização Profissional.** Estudos em Goiânia, vol. 42, n 2, p. 201-210, 2015.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS). **ODS 5 – Igualdade de Gênero.** Disponível em: <<http://visoesdefuturo.fundacaotelefonica.org.br/ods-5-igualdade-de-genero/>> acesso em: 21 de Abril de 2020.

OLIVEIRA, Juliana. **Participação das mulheres avança na contabilidade.** 2016. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade/>> Acesso em: 10 Mar. De 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo, diz OIT.** 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es> Acesso em: 07 de Abri 2020.

PASETTO, Nilva. **A Representatividade feminina na Contabilidade.** 2018. Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: < <https://cfc.org.br/sem-categoria/a-representatividade-feminina-na-contabilidade/>> Acesso em: 14 de Mar. de 2020.

PAVANELO, Alex; DE ARAUJO, Bruna Miranda; HEY, Lucinete Aparecida Nava. **A Representatividade da Mulher Contabilista nos Escritórios de Contabilidade em Curitiba.** FESPPR Publica, v. 2, n. 3, p. 17, 2018.

RAMOS, Mayra Maria Guilherme Alves. **Contabilidade feita por elas:** participação das mulheres alagoanas na profissão contábil. Trabalho de Conclusão de Curso. Santana do Ipanema. 2018.

REIS, Anderson de Oliveira et al. **Perfil do Profissional Contábil:** Habilidades, Competências e Imagem Simbólica. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 12, n. 25, p. 95-116, 2015.

SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino no Brasil.** Relatório especial. 2019

SENA, Maria Leidiane et al. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho:** reflexões teóricas a partir das desigualdades de gênero. 2015.

SILVA, Fernanda, Guimarães Manfredini. **Proteção ao trabalho da mulher:** direitos trabalhistas e o princípio da Igualdade. 2015.

SIQUEIRA, Ingrid Prudêncio et al. **A Inserção da Mulher como Profissional Contábil nos Escritórios de Contabilidade de Tangará da Serra - MT.** Revista UNEMAT de Contabilidade, v. 2, n. 3, 2013.

STASIAK, Claudilene et al. **A História da Contabilidade.** 2015.