

PERFIL PROFISSIONAL: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS EGRESSOS
DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNICENTRO, SOB A PERSPECTIVA DE
GÊNERO

A COMPARATIVE STUDY BETWEEN THE ACCOUNTING PROGRAM ALUMNI
OF UNICENTRO FROM A GENDER PERSPECTIVE

Fernanda Machado Ribas¹

Sonia Raifur Kos²

Resumo

A globalização trouxe diversas mudanças nas áreas da contabilidade, e com isso emergiu a necessidade de um novo perfil profissional contábil. Atualmente, as competências exigidas desse profissional pelo mercado de trabalho vão além do conhecimento técnico essencial. Essa pesquisa busca analisar o perfil profissional do egresso do curso de Ciências Contábeis da UNICENTRO, entre os anos de 2013 e 2017, fazendo uma análise sob a ótica de gênero. A coleta de dados foi realizada através da aplicação de um questionário, por meio da plataforma do Google formulários, o qual foi enviado via e-mail e Facebook. Foram pesquisados 42 egressos do gênero masculino e 68 egressos de gênero feminino, cujos resultados foram contrapostos, todos formados entre os anos de 2013 e 2017. Os resultados mostram que, ao se realizar um comparativo, percebem-se muitas semelhanças com relação à idade, estado civil, filhos e funções desempenhadas. No entanto, quando as questões de renda são apresentadas, as semelhanças não se mantêm. Mulheres que trabalham na área contábil e ganham acima de R\$3.000,00 representam apenas 22% do total; trabalhando fora da área contábil, 24%. Já os homens, dos que atuam na área contábil, 48% ganham acima de R\$ 3.000,00 e dos que não trabalham na área, 50% têm renda superior a R\$ 3.000,00. Na percepção das desigualdades relacionadas ao gênero no mercado de trabalho, as opiniões são divergentes. Em relação às questões específicas sobre gênero, sob a ótica dos entrevistados, pode-se concluir, através do estudo, que a profissão privilegia os profissionais do gênero masculino; além disso, é possível verificar que ser mulher pode ser um problema na hora de receber uma promoção na empresa.

Palavras-Chave: Perfil profissional. Egresso da UNICENTRO. Ciências Contábeis. Gênero.

Abstract

Globalization brought several changes in the areas of accounting, and with that the need for a new professional accounting profile. Currently, the skills required of this professional by the labor market requires much more than technical knowledge. This research aims to analyze the professional profile of the Accounting Sciences graduates of UNICENTRO, between the years 2013 to 2017, from a gender perspective. Data collection was performed by applying a questionnaire through the Google forms. The one was sent via email and Facebook. 42 male graduates were researched and the result was compared with 68 female graduates, both graduated between 2013 and 2017. The results show that when a comparison is made, many similarities are perceived in relation to age, marital status, children and

¹ Universidade Estadual do Centro Oeste

² Doutora em Contabilidade, vinculada à Univ. Estadual do Centro Oeste - UNICENTRO

functions performed. However, when income issues are presented, the similarities are not maintained. Women who work in the accounting area and have an income above R\$ 3,000.00 represent only 22% and working outside the accounting area 24%. Of the men, those who work in the accounting area, 48% have an income above R\$ 3,000.00 and of those who do not work, 50% earn more than R\$3,000.00. The perception of gender-related inequalities in the labor market diverged opinions. On gender specific issues, from the perspective of the interviewees, the study concludes that the profession privileges male professionals, as well as the fact of being a woman can be a problem when receiving a promotion at the company.

Keywords: Professional Profile, Graduate from UNICENTRO, Accounting, Gender.

1 Introdução

Contador é o profissional com formação superior em Ciências Contábeis, aprovado no exame de suficiência e com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade. Pode atuar na escrituração, organização e levantamento das demonstrações contábeis, perícia, auditoria e análise de balanços (BRASIL,1946).

Atualmente no Brasil são 350.171 contadores, sendo que os homens correspondem a 54,31% deste montante (CRCPR, 2019). No entanto, em 2015 havia 358.452 pessoas matriculadas no curso de Ciências Contábeis, das quais 58,32% eram mulheres (INEP 2015), o que sugere uma “feminilização” na área contábil (LEMONS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

A industrialização no século XIX trouxe diversas transformações na sociedade, e com isso, a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho, que inicialmente foram inseridas em setores precários. Nas últimas décadas elas buscaram obter maior nível educacional, profissionalizaram-se e baixaram a taxa de fecundidade. No entanto, os esforços não estão na mesma proporção das conquistas, pois a força de trabalho feminina continua sendo desvalorizada (REIS et al., 2018).

Com relação ao mercado de trabalho contábil, a profissão era ocupada em sua maioria pelo gênero masculino, mas com a escassez econômica, as mulheres começaram a ingressar nesse mercado ocupando cargos auxiliares e com baixa remuneração. Apesar de muitos avanços na área, os homens ainda são maioria nos cargos de chefia e, conseqüentemente, as mulheres continuam a receber salários mais baixos e ocupar cargos inferiores dentro da organização (ROCHA; SILVA, 2019).

Quando se traz a discussão para o cenário acadêmico, a realidade é a mesma; apenas 20% dos docentes de pós-graduação são mulheres. Sabendo que a pós-graduação é um diferencial na carreira e de suma importância para a ascensão profissional, a baixa participação de mulheres sugere que existe alguma barreira nas suas vidas profissionais que as impede de chegar a postos hierárquicos mais elevados. Quando o alcançam, esse fato é observado com certa estranheza, não parecendo “natural” (SILVA, 2016).

“Glass Ceiling” (teto de vidro) é uma expressão que surgiu nos Estados Unidos e representa uma barreira invisível e quase intransponível que as mulheres encontram em sua trajetória profissional, a qual as impede de alcançar postos verticalmente mais elevados (SANTOS; TANURE; NETO, 2014). Essa barreira tem como principais elementos o preconceito

e a discriminação. Preconceito com relação à sensibilidade do gênero feminino, como se isso fosse algo desabonador para a tomada de decisão; já a discriminação fica clara quando a mesma atitude é avaliada com diferentes critérios entre um gênero e outro (LIMA et al, 2013).

Partindo dessas informações, o presente artigo visa identificar qual é o perfil do egresso do curso de Ciências Contábeis da UNICENTRO, sob a ótica da temática de gênero. Dessa forma, o objetivo da pesquisa é analisar o perfil profissional do egresso de Ciências Contábeis da UNICENTRO, entre os anos de 2013 a 2017, fazendo uma análise sob a ótica de gênero.

No contexto atual, as mulheres representam parcela relevante da força de trabalho e possuem maior nível educacional que os homens, no entanto, atuam nos níveis mais baixos das organizações e possuem os piores salários (FIALHO; ROSA; PEGORARO, 2018). Diante disso, enfatiza-se a necessidade de levar o tema para o meio acadêmico, uma vez que as transformações se iniciam nas discussões da academia e posteriormente são dissipadas na realidade social.

A importância deste trabalho justifica-se pela necessidade de conhecer o perfil profissional dos egressos formados pela UNICENTRO, observando se há influência do gênero na composição do perfil profissional. Essas informações podem ser relevantes na detecção de falhas ou constatação de êxito no processo de formação da universidade. Além disso, o trabalho pode fomentar junto à sociedade discussões em torno da interferência do gênero na profissão, gerando reflexões com relação ao tema e possíveis soluções.

2 Referencial teórico

2.1 Egressos em contabilidade

De acordo com Lousada e Martins (2005), egresso é o indivíduo que concluiu a graduação e está apto para iniciar no mercado de trabalho. Sendo assim, o curso de Ciências Contábeis tem como objetivo desenvolver competências nos estudantes para que o conteúdo em sala de aula seja o mais próximo possível do que será exigido no mercado de trabalho. Os egressos precisam estar preparados nas mais diversas áreas de conhecimento para que sejam capazes de fornecer informações relevantes aos administradores e usuários das informações contábeis (VIEGA et al., 2018).

Nesse sentido, Lima e Andriola (2018) expõem o quão proveitoso é para as Instituições de Ensino Superior (IES) o acompanhamento dos egressos, visto que eles é que poderão dizer se as competências adquiridas no curso estão em consonância com as exigências do mercado. Já Borges et al. (2016) apontam para a importância do desenvolvimento psicopedagógicos dos futuros professores, além de conhecimento robusto na área de atuação, como sendo fundamentais na formação de um bom profissional.

2.2 Mercado de trabalho na área de ciências contábeis

A Ciência Contábil possui um grande campo de atuação. Os profissionais formados nessa área podem atuar em empresas privadas, órgãos públicos, seguir carreira no ensino ou

tornar-se profissionais independentes. As funções são diversas, podendo-se citar: contador, auditor, analista financeiro, perito contábil, consultor contábil, professor de contabilidade, pesquisador contábil, ocupar cargos administrativos e executivos (MARION, 2012).

Os níveis exigidos pelo mercado aos profissionais de sucesso são altos, e o egresso que busca altas posições hierárquicas terá que procurar capacitação complementar. Outro fator determinante na construção do profissional e ascensão na carreira é a ética, visto que, passar segurança e credibilidade para a organização e investidores é crucial na profissão contábil (MONDARDO; CITTADIN; RITTA, 2016).

O mercado de trabalho na área contábil está aquecido; dentre as 15 profissões que mais contrataram em 2018, as de auxiliar em contabilidade e de contador somaram 13.803 contratações, ocupando a 4ª posição no ranking de contratações daquele ano (ÉPOCA, 2018); além disso, o Instituto de Pesquisa Estatística Aplicada (IPEA) trouxe, no seu relatório em 2015, que o curso de Ciências Contábeis está entre os 10 cursos superiores com maior taxa de ocupação, 93,87% (IPEA, 2015).

De acordo com Kruger et al. (2018), para as vagas ofertadas no país na área contábil são exigidos conhecimentos em contabilidade geral e legislação tributária em todos os níveis hierárquicos. Já para os cargos de chefia e gerência, ainda são solicitados conhecimentos em contabilidade gerencial, tecnologia da informação e outros não específicos da contabilidade.

A média salarial nacional de um contador é de R\$ 4.631,00. Em 13/05/2019 o site Catho dispunha de 8.800 vagas na área de contabilidade, para as quais os salários chegam a até R\$20.000,00 (CATHO, 2019).

2.3 Gênero

O sexo biológico por centenas de anos foi direcionador do feminino e masculino; nesse sentido, percebe-se que a sociedade determinou que tais termos deveriam ser impostos às pessoas de acordo com seu órgão sexual, sem levar em consideração que o indivíduo ao longo dos anos vai sofrer diversas influências na construção do seu eu e da sua percepção do mundo. Nesse sentido, entende-se que o sexo biológico está relacionado ao físico, enquanto que o feminino e masculino refere-se ao gênero, o qual é fruto de uma construção social (HADDAD; HADDAD, 2017).

Sexo e gênero são duas diversas formas de classificação da espécie humana que influenciam fortemente as relações sociais. A primeira envolve questões biológicas, que, assim como a idade ou cor da pele, têm existência material objetiva. Já a outra, gênero, refere-se exclusivamente a questões sociais e culturais. É a forma como a sociedade estrutura as diferenças sexuais e sobre essas diferenças estabelece formas de relacionamento e distribuição de poder e oportunidade (LEMOS; SANTINI; SILVEIRA, 2015, pg. 65).

Como exposto pelos autores acima, gênero é diferente de sexo, ou seja, enquanto o segundo se refere à identidade biológica de uma pessoa, o primeiro representa a sua construção social como sujeito masculino ou feminino.

O termo gênero começou a ser difundido com a eclosão dos movimentos feministas na década de 70, os quais lutavam pela igualdade entre os sexos através de reivindicações por

maior representatividade das mulheres no ambiente público e questionamentos a respeito de sua participação no ambiente familiar (ZABOTTI, BERTOLINI, 2019).

Com o passar dos anos as mulheres passaram a conquistar seu espaço em todos os âmbitos da sociedade, principalmente no mercado de trabalho. No entanto, apesar de demonstrarem toda sua capacidade em realizar as mesmas tarefas que anteriormente eram exercidas exclusivamente por homens, as mulheres, ainda assim, recebem os menores salários e também encontram as maiores dificuldades em alcançar postos mais altos na hierarquia das empresas (ROCHA, SILVA, 2019).

2.4 Estudos relacionados

Silva, Ames e Giordani (2020) realizaram um estudo com alguns controllers, cuja finalidade foi evidenciar aspectos da desigualdade de gênero na profissão e observar a sua percepção em relação ao tema. Para tanto, foi aplicado um questionário a 135 profissionais, sendo 83 homens e 52 mulheres, além de se realizar entrevistas com 2 mulheres e 2 homens. Os pesquisadores constataram que os homens ganham entre 10 e 12 salários mínimos, enquanto que a média entre as mulheres é de 7 a 9 salários mínimos. Também identificaram maior percepção das mulheres em observar as desigualdades de gênero.

Meinhard e Faria (2020) realizaram um estudo de caso para analisar a representatividade das mulheres em uma empresa que adota o WEPS (Women's Empowerment Principles, WEP's). A pesquisa foi realizada por meio de coleta de dados quantitativos e qualitativos sob uma perspectiva temporal. Foram encontrados 7 elementos que sugerem que a política da equidade adotada pela empresa não condiz com a realidade.

Cruz et al. (2018) estudaram as percepções de indivíduos com relação às barreiras encontradas pelo gênero feminino na ascensão da carreira em empresas de auditoria externa. Foram entrevistadas 12 pessoas, sendo 9 do sexo feminino utilizando-se a técnica snowball. Com base nas respostas, o estudo demonstrou que nenhuma das mulheres tem pretensão de chegar ao topo da carreira, possivelmente relacionadas à falta de referências femininas no alto escalão da empresa. Os maiores obstáculos relatados foram a dificuldade de conciliar a vida profissional e o trabalho, o assédio sexual e moral dentro da organização e uma exaustiva carga horária em determinadas épocas do ano.

Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) realizaram um estudo comparativo na intenção de identificar desigualdades na atuação de contadores e auditores no estado de Santa Catarina em função do gênero. O estudo contou com uma amostra de 3.572 homens e 3.289 mulheres. Foi observado que os homens possuem uma faixa etária maior, têm um nível de escolaridade mais alto, estão há mais tempo empregados na empresa, geralmente trabalham em empresas de maior porte e sua remuneração varia entre 5,1 e 7,0 salários mínimos, enquanto que para as mulheres essa variação é de 4,1 e 5,0 salários mínimos.

3 Metodologia

A pesquisa realizada possui caráter científico, pois sua realização seguiu as regras formais de métodos preestabelecidos.

Em relação aos objetivos, a pesquisa tem caráter descritivo, pois busca esclarecer e descrever os fatos e acontecimentos; para Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 102), esse tipo de pesquisa, “procura especificar as propriedades, as características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno que possa ser submetido a uma análise”.

O presente estudo é classificado como quantitativo, visto que se utiliza das técnicas estatísticas a fim de quantificar as informações. Sampieri, Collado e Lúcio (2013) afirmam que no enfoque quantitativo a coleta de dados é baseada na medição numérica e análise estatística; estabelecendo padrões e comprovando teorias busca fazer uma mensuração precisa a respeito de algo.

Quanto ao procedimento, trata-se de uma pesquisa de campo, a qual procura coletar dados por meio da aplicação de questionário, analisá-los e interpretá-los com a finalidade de descrever as características e estabelecer relação entre variáveis.

A pesquisa é voltada para egressos do curso de Ciências Contábeis da UNICENTRO, do campus Santa Cruz em Guarapuava, formados no curso de Ciências Contábeis entre os anos de 2013 e 2017. A Tabela 1 mostra o universo da pesquisa no período abordado.

Tabela 1 – Egressos de Ciências Contábeis da UNICENTRO - 2013 a 2017

ANO	HOMENS	%	MULHERES	%	TOTAL	%
2017	23	43,40%	30	56,60%	53	27,18%
2016	25	51,02%	24	48,98%	49	25,13%
2015	22	50,00%	22	50,00%	44	22,56%
2014	18	69,23%	8	30,77%	26	13,33%
2013	12	52,17%	11	47,83%	23	11,79%
TOTAL	100	51,28%	95	48,72%	195	100,00%

Fonte: www.unicentro.br

A população pesquisada foi de 295 egressos do curso de Ciências Contábeis, dos quais 100 eram do gênero masculino e 195 do feminino. A coleta de dados se deu por meio da aplicação do questionário, viabilizado via plataforma do Google formulários. O mesmo foi enviado por e-mail e Facebook. O questionário utilizado era composto de três partes: Parte I destinada a questões pessoais para caracterização do perfil dos egressos; Parte II composta por questões relacionadas aos dados profissionais; e Parte III formada por questões relacionadas à percepção do egresso sobre gênero e mercado contábil.

A coleta de foi realizada entre julho e agosto de 2019. A amostra foi formada por 100 egressos, sendo 42 do gênero masculino e 68 do gênero feminino. As respostas foram obtidas por conveniência, ou seja, conforme a disponibilidade dos egressos.

Os dados foram tratados por dois meios de estatística descritiva e do Teste Qui quadrado. A Estatística Descritiva compreende a coleta e organização dos dados, que ordenados, são capazes de descrever determinada amostra; o teste Qui-Quadrado permite testar a dependência ou associação entre as variáveis categóricas (HAIR, 2009).

4 Apresentação e análise dos resultados

4.1 Perfil pessoal dos respondentes

A Tabela 2 apresenta o perfil do respondente quanto à faixa etária e estado civil, e ainda, se possui filhos.

Tabela 2: Perfil do respondente

Faixa Etária	%
Até 22 anos	4,7%
De 23 a 27 anos	51,2%
De 28 a 32 anos	25,6%
De 33 a 37 anos	11,6%
Mais de 38 anos	7,0%
Estado Civil	%
Casado	39,5%
Separado ou Divorciado	0%
Solteiro	60,5%
Possui Filhos	%
Não	79,1%
Sim	20,9%

Fonte: Dados da pesquisa

É possível observar que os egressos representam um grupo jovem, pois a maioria (56%) tem até 27 anos; no entanto, o percentual de homens com mais de 27 anos é bastante significativo. Revelou-se também que a maior parte é solteira, sem filhos.

4.2 Perfil profissional dos respondentes

A primeira pergunta referente ao perfil profissional dos respondentes foi se os mesmos estavam trabalhando e, se sim, dentro ou fora da área contábil. A resposta está disponível no Gráfico 1.



Gráfico 1 – Proporção dos egressos que trabalham na área contábil

Fonte: Dados da pesquisa.

Através das respostas obtidas, verificou-se que 56% trabalha na área contábil, 42% não trabalha na área e apenas 2% dos egressos estão fora do mercado de trabalho no momento. Os resultados mostram que mais da metade dos formados estão inseridos no ambiente contábil, demonstrando que os mesmos optaram por desenvolver atividades na sua área de formação.

Na sequência, foi questionado aos respondentes que atuam em empresas ou escritórios de contabilidade a respeito da função exercida na área contábil; as respostas estão disponíveis



Gráfico 2.

Gráfico 2 – Funções exercidas na área contábil

Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que a maior parte (45%) dos egressos atuam diretamente na contabilidade das empresas, ou seja, no registro das informações e na produção dos relatórios que subsidiam as decisões dos gestores. A segunda maior ocupação (36%) está atuando na área fiscal, ou seja, desenvolvendo atividades na área tributária das corporações. Observa-se ainda que 14% dos formados, nos 5 anos analisados, ocupam a função de gerência geral da empresa de contabilidade, enquanto que 5% estão lotados na área de Recursos Humanos.

Foi questionado também se os egressos atuam na área que planejaram durante a sua formação acadêmica. Nesse quesito, 34,9% atuam na área planejada, 44,2% atuam em área distinta do início do curso, 21% desejam atuar em outra área. Entre as áreas, a financeira é a que se destaca.

Verificou-se ainda a respeito dos conhecimentos adquiridos na graduação, questionando se os mesmos foram suficientes para o exercício da profissão. Nessa questão 74% dos participantes responderam que o conhecimento foi importante, acrescentaram, porém, que tiveram que buscar aprofundamento e estudar outros conteúdos para estarem aptos para o trabalho.

Quanto à renda percebida, o Gráfico 3 apresenta o perfil dos respondentes.

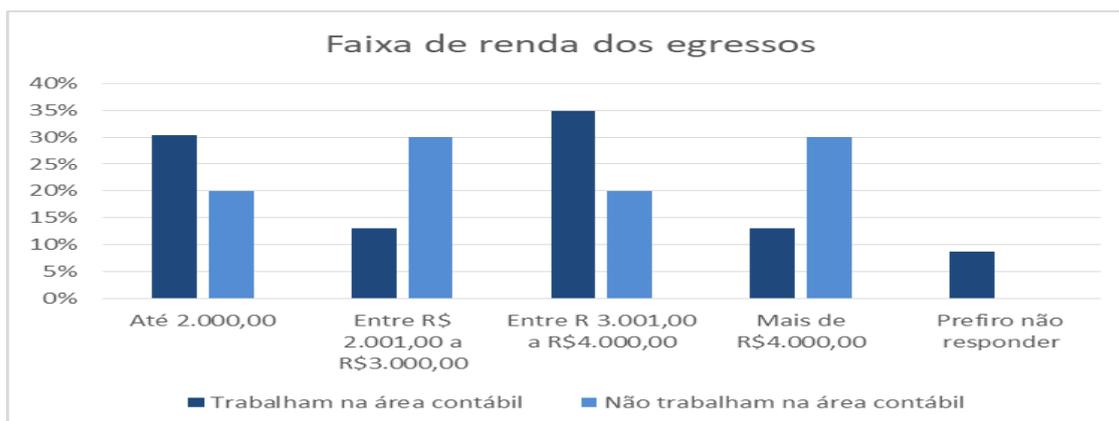


Gráfico 3: Faixa de renda dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa

Em se tratando de renda, 33,3% dos pesquisados têm remuneração de até R\$ 2.000,00, 14,3% recebem entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00, 38,1% ganham entre R\$ 3.001,00 e R\$ 4.000,00 e 14,3% possuem salários acima de R\$ 4.000,00.

Já entre as pessoas que trabalham fora da área contábil, 20% ganham até R\$ 2.000,00, 30% entre R\$ 2.001,00 e R\$3.000,00, 20% de R\$ 3.001,00 a R\$4.000,00 e 30% mais de R\$ 4.000,00.

Finalizando a Parte II do questionário, foi perguntado se, na possibilidade de indicar algum curso superior, indicariam o curso de Ciências Contábeis da UNICENTRO. Os resultados mostram que 97,7% dos egressos afirmam que sim. Ao questionar o motivo da indicação as respostas foram diversas, no entanto o “campo de atuação” e “qualificação dos docentes” foram as mais presentes.

4.3 Perfil do egresso em ciências contábeis: análise comparativa

Como mencionado anteriormente, para avaliar a percepção dos respondentes ao tocante gênero, foram-lhes apresentadas um conjunto de assertivas. Em se tratando de questões pessoais, observam-se dados bastante semelhantes nos perfis, a maioria tem até 27 anos, não são casados e não possuem filhos.

As questões que tratavam da profissão, demonstraram que em relação aos profissionais que atuam em empresa ou escritório de contabilidade, as proporções das funções são semelhantes. Os homens, considerando as áreas contábil e fiscal somadas, correspondem a 82%, Gerência 13,6%; as mulheres, por sua vez, representam 75% e 8% respectivamente. Com relação ao campo de atuação, a maioria em ambos os casos não atuam na mesma área de quando iniciaram o curso, e com relação ao campo que desejariam atuar, as respostas foram distintas: enquanto as mulheres desejam a auditoria, a docência e a área empresarial, os homens preferem a financeira e a militar.

Com relação à renda percebida pelos egressos, considerando a atuação dentro e fora da área contábil, os dados podem ser verificados no Gráfico 4:

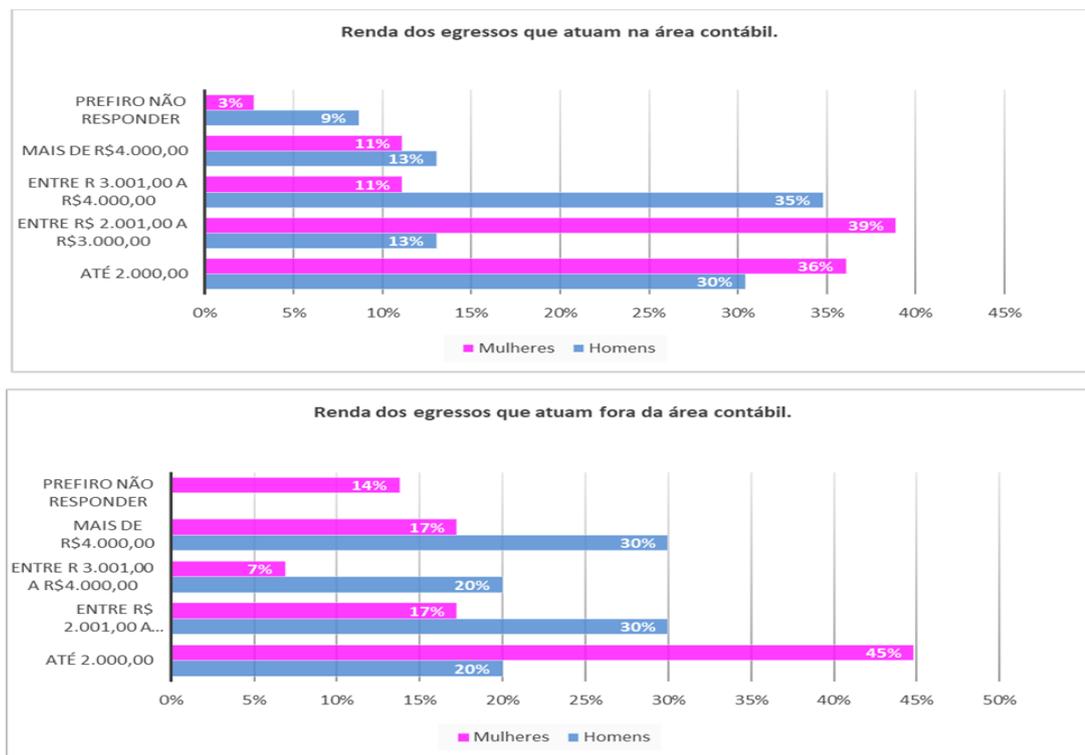


Gráfico 4: Perfil de renda do egresso: Comparativo entre homens e mulheres

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos homens que trabalham na área contábil, 48% ganham mais que R\$3.000,00 mensais e 43% menos; em contrapartida 75% das mulheres ganham até R\$3.000,00 e apenas 22% ganham além desse valor. Observa-se que na questão da renda, os resultados confirmam o que a literatura mostra, ou seja, que as mulheres têm renda inferior aos homens.

Em relação aos profissionais que atuam fora da área contábil, foi verificado que metade dos respondentes do gênero masculino possui ganhos acima de R\$3.000,00, ao passo que no que se refere ao gênero feminino, tem-se 24% do total. Nota-se que 45% das egressas que estão fora da área tem renda de até R\$ 2.000,00, enquanto que esse percentual cai para 36% quando observa-se a renda das mulheres que atuam na contabilidade. De modo geral – dentro ou fora da área – ainda há notável desigualdade salarial quando se compara o formado em Contabilidade do gênero masculino com aquele do gênero feminino.

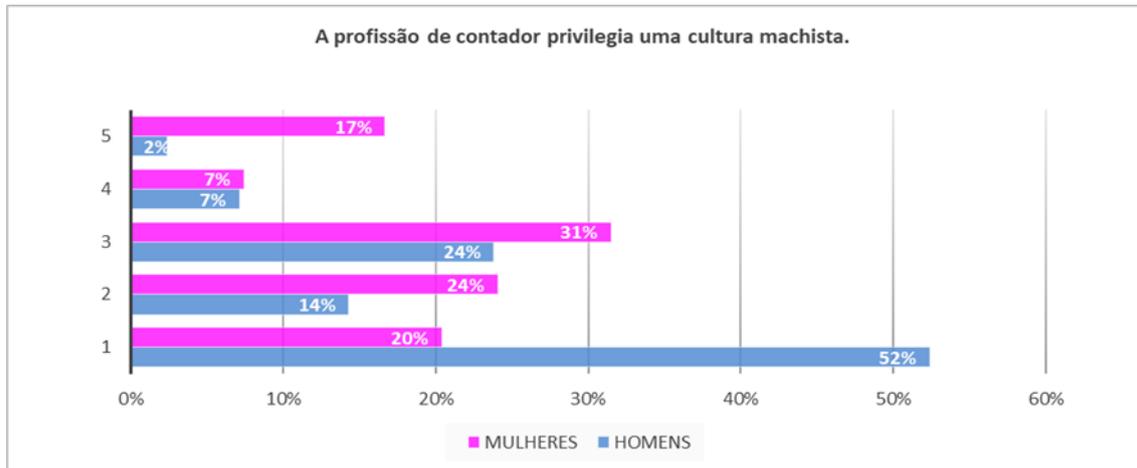
Quanto à percepção das questões de gênero, os comparativos estão apresentados na sequência. Com relação às assertivas que buscavam aliar a percepção de gênero no mercado de trabalho, foi perguntado se a dupla jornada (trabalho externo e afazeres domésticos) contribui negativamente para a ascensão profissional do gênero feminino; as respostas obtidas das mulheres foram: 38,8% indiferentes, 42,2% concordam; entre os homens, 32,6% são indiferentes e 28% concordam. Culturalmente as responsabilidades ou afazeres domésticos recaem mais sobre a mulher, desse modo, é natural que a menor parte dos homens concorde que esse elemento possa contribuir negativamente para a ascensão das mulheres.

Em relação à questão sobre ser necessário trabalhar várias horas por dia para ser bem-sucedido, 41,9% dos homens concordam; para as mulheres, o percentual é de 63,3%. Percebe-se que as mulheres sentem maior necessidade de dedicação por longas horas para serem bem-

sucedidas. Essa percepção pode estar relacionada ao fato do sentimento das egressas de que a dupla jornada dificulta o crescimento profissional.

Foi questionado também se a profissão de contador privilegia uma cultura machista; os resultados estão disponíveis no Gráfico 5, a seguir. Para essa questão, os pesquisados pontuavam com nota 1 para discordo totalmente, até 5 para concordo totalmente.

Gráfico 5: A profissão de contador privilegia uma cultura machista



Fonte: Dados da pesquisa.

Para essa pergunta, apenas 9% dos homens concordaram parcial ou totalmente com a assertiva, já 23% das mulheres têm essa percepção. Por outro lado, observa-se que mais da metade (52%) dos homens discordam totalmente dessa assertiva, demonstrando que no seu entendimento, a profissão contábil é neutra na questão de gênero. Quando observada a discordância total das mulheres, nota-se que só 20% veem neutralidade de gênero na profissão. Nesse quesito, 31% das egressas não se posicionaram, escolhendo a resposta 3, ou seja, nem concordam e nem discordam.

As respostas também revelaram que mais de 50% dos homens não consideram o fato de ser mulher como um empecilho na hora de receber uma promoção na empresa, contrariamente aos 41,6% das mulheres que concordam com essa afirmação.

Quanto a fazer parte da rede social dentro da empresa, tanto homens quanto mulheres sentem-se incluídos, 78,1% e 52,2% respectivamente.

No que tange à recomendação do curso, mais de 90% recomendam o curso e ambos os gêneros relacionam como motivo, o grande campo de atuação e os ótimos professores.

4.3.1 Análise de Dependência entre a variável Gênero e questões relacionadas

Para aprofundar a análise comparativa na questão do gênero, os dados relacionados às seis questões abaixo foram submetidos ao teste Qui-Quadrado com intuito de verificar dependência ou independência, considerando a variável gênero.

1 - O fato de ter dupla jornada (trabalho externo e afazeres domésticos) contribui negativamente para sua ascensão profissional.

- 2 - As mulheres não progredem na carreira igual aos homens, pois escolhem priorizar a sua vida pessoal e familiar.
 3 - Para ser bem sucedido(a) você precisa trabalhar por longas horas.
 4 - A profissão de contador privilegia uma cultura machista.
 5 - O fato de ser mulher pode ser um problema na hora de receber uma promoção na empresa.
 6 - Eu me sinto excluído(a) da rede social dentro da empresa.

Para cada uma destas questões os respondentes foram convidados a responder entre 1 – Discordo Totalmente até 5 – Concordo Totalmente. A Tabela 2 apresenta a frequência de respostas em cada escala, bem como os valores do X^2 , V-Cramer e o P-value.

Tabela 3: Teste Qui quadrado das questões de Gênero

Questão	Gênero	N	1	2	3	4	5	X^2	V-Cramer	Sig	H ₀
1	M	68	25%	16%	32%	13%	13%	2,267	0,144	0,687	Não Rejeita
	F	42	14%	24%	33%	14%	14%				
2	M	68	38%	25%	24%	9%	4%	3,835	0,187	0,429	Não Rejeita
	F	42	48%	21%	17%	14%	0%				
3	M	68	16%	16%	25%	28%	15%	2,565	0,153	0,633	Não Rejeita
	F	42	7%	24%	26%	26%	17%				
4	M	68	16%	26%	32%	13%	12%	16,639	0,389	0,002	Rejeita
	F	42	50%	21%	14%	12%	2%				
5	M	68	12%	18%	24%	13%	13%	17,586	0,43	0,001	Rejeita
	F	42	50%	12%	26%	7%	2%				
6	M	68	50%	12%	7%	6%	4%	0,585	0,079	0,995	Não Rejeita
	F	42	57%	17%	12%	5%	5%				

Fonte: Dados da pesquisa

As hipóteses sob teste são a dependência ou independência das variáveis, sendo a última a hipótese nula natural do teste. Portanto, se Sig for < 0,05, então rejeita-se H₀. Nota-se que nas Questões 4 e 5, a hipótese de independência entre as variáveis foi rejeitada. Nesse sentido, conclui-se que profissão e gênero são variáveis dependentes e que o gênero explica 39% dessa dependência, ou seja, que o gênero masculino é mais privilegiado quando se trata de exercício da profissão. O mesmo raciocínio serve para promoção, no qual a variável gênero explica 43% dessa dependência, indicando que sob a ótica dos entrevistados, o fato de ser mulher pode ser um problema na hora de receber uma promoção na empresa. As demais variáveis – dupla jornada; priorizar vida pessoal; trabalhar várias horas para ser bem-sucedido e inclusão nas redes sociais da empresa – são independentes quanto ao gênero.

5 Considerações finais

O objetivo desta pesquisa foi analisar o perfil profissional do egresso de Ciências Contábeis da UNICENTRO, entre os anos de 2013 e 2017, fazendo uma análise sob a ótica de gênero.

A pesquisa demonstrou que os egressos do gênero masculino têm entre vinte e três e vinte e sete anos, são solteiros e não possuem filhos. Em se tratando de perfil profissional constatou-se que 52% dos respondentes trabalham diretamente com contabilidade, sendo as funções predominantes as fiscais e contábeis. Os ganhos acima de R\$3.001,00 somam 48%, enquanto que para os profissionais que atuam fora da área contábil o percentual é de 50%.

Ao se realizar um comparativo, percebem-se muitas semelhanças com relação à idade, estado civil, filhos e funções desempenhadas. No entanto, quando as questões de renda são apresentadas, as semelhanças não se mantêm. Mulheres que trabalham na área contábil e ganham acima de R\$3.000,00 representam apenas 22%; trabalhando fora da área contábil 24%. Já em relação aos homens, dos que atuam na área contábil, 48% ganham acima de R\$ 3.000,00 e dos que não trabalham na área, 50% têm renda superior a R\$3.000,00.

Já quanto à percepção das desigualdades relacionadas ao gênero no mercado de trabalho, as opiniões são divergentes. Enquanto que a maioria das mulheres percebem a discriminação explícita ou implícita nas relações de trabalho, a maior parte dos homens não a observa. O teste Qui quadrado demonstrou que há uma dependência estatisticamente significativa entre as variáveis gênero, profissão contábil e promoções, demonstrando que as mulheres contadoras têm menores chances de serem promovidas na empresa e que há uma preferência por homens na profissão, considerando a ótica dos respondentes da pesquisa.

Como limitação da pesquisa, defende-se que a mesma analisou apenas egressos de uma IES, o que não permite generalizar os resultados. Nesse sentido, sugere-se que a amostra seja expandida para egressos de outras instituições, bem como que haja uma análise mais aprofundada nas questões relacionadas à renda, como comparação por função, tempo de experiência, porte da empresa empregadora entre outras.

Referências

BORGES, W. G.; SILVA, E. C.; MIRANDA, A. B.; MIRANDA, G. J.; CARVALHO, L. F. Saberes docentes na visão de egressos do curso de ciências contábeis. Contexto - Revista do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da UFRGS, v. 16, n. 34, p. 21-34, 2016.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. Enfoque Reflexão Contábil, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

CATHO, 2019. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/profissoes/buscar/contador/>>. Acesso em: 05 abr. 2019.

CATHO 2019 disponível em: <http://www.catho.com.br/profissoes/buscar/contador>. Acesso em: 5 abr. 2019

CRCPR; Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero; 2019. Disponível em: <

<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

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

ÉPOCA, 2018. As 15 profissões com maior número de contratações no início de 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/07/15-profissoes-com-maior-numero-de-contratacoes-no-inicio-de-2018.html>. Acesso em: 20 mai 2019

FIALHO, C. B.; ROSA, ? F.; GAI, M. J. P.; PAZ, A. F. N. Empoderamento e Gênero: Um Estudo com Mulheres que Ocupam Cargos de Gestão em uma Universidade Federal. Revista Administração em Diálogo, v. 20, n. 1, p. 1-24, 2018.

HADDAD. Maria Irene Delbone; HADDAD Rogério Delbone Haddad. V Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades. Anais enlaçando. Editora Realize.2017 Disponível em:<http://www.editorarealize.com.br/revistas/enlacando/trabalhos/TRABALHO_EV072_M D1_SA3_ID559_17072017160232.pdf><https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/07/15-profissoes-com-maior-numero-de-contratacoes-no-inicio-de-2018.html>

INEP. Notas estatísticas, Censo da Educação Superior; 2015. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/centso_superior/documentos/2015/Notas_E_statisticas_Censo_Superior_2015.pdf>. Acesso em: 20 de maio de 2019

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA (2015). Mercado de trabalho conjuntura Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/centso_superior/documentos/2015/Notas_E_statisticas_Censo_Superior_2015.pdf>. Acesso em 05 mai. 2019

KRUGER, S. D.; SACON, K., MAZZIONI, S.;PETRI, S. M. Perfil do profissional Contábil Demandado pelo Mercado de Trabalho na Região Sul do Brasil. Revista de Contabilidade da UFBA , 12(1) p. 54-73, 2018.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. A Feminização da Área Contábil: um Estudo Qualitativo Básico. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015.

LIMA, Leonardo Araújo; ANDRIOLA, Wagner Bandeira. Acompanhamento de egressos: subsídios para a avaliação de Instituições de Ensino Superior (IES). Avaliação (Campinas), Sorocaba , v. 23, n. 1, p. 104-125, 2018 .

LOUSADA, A. C. Z.; MARTINS, G. A. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. Revista Contabilidade & Finanças - USP, v. 16, n. 37, p. 73-84, 2005.

MARION, Jose Carlos. Contabilidade Empresarial; 16 ed. 2012. São Paulo: Atlas, 2012.

MEINHARD, V. R.; FARIA, J. H. Representatividade das Mulheres na Hierarquia de Empresas: Estudo de Caso com Base no Women's Empowerment Principles. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 19, n. 1, p. 33-60, 2020.

MONDARDO, M. J.; CITTADIM, A.; RITTA C. O. Análise comparativa entre o perfil do egresso desejado pelo curso de ciências contábeis da UNESC, as expectativas dos alunos e as características dos contadores da região. Revista de Informação Contábil. v. 9, n. 4. 2015.

REIS, T. A.; DIAS, A. S.; OLIVEIRA, E. O.; COSTA, J. A.; CREMONEZI, G. O.; SPERS, V. R. E. Desafios e Conflitos da Mulher na Busca da Ascensão na Carreira Profissional. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 8, n. 3, p. 398-412, 2018.

ROCHA, L. F.; SILVA, M. A. Empregabilidade no Setor Contábil, Modalidade de Formação Acadêmica e Gênero: Qual a Relação? Revista Catarinense da Ciência Contábil, v. 18, n. nd, p. 1-16, 2019.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. Metodologia de Pesquisa. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 3, p.56-75, 2014.

SILVA, M. Z.; AMES, A. C.; GIORDANI, M. S. Discriminação Salarial de Gênero e a Percepção dos Agentes: Análise na Profissão de 'Controller'. Revista Catarinense da Ciência Contábil, v. 19, n. 1, p. 1-18, 2020.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/> >.

VIEGAS, R. L. S. O.; PAES, L. S.; GOUVEIA, T. M. O. A.; TRACTENBERG, L. E. F.; KURTZ, R. G. M. A Disciplina Contabilidade Gerencial sob a Perspectiva dos Egressos do Curso de Ciências Contábeis: Importância Atribuída e Conexão com a Prática Contábil. Sociedade, Contabilidade e Gestão, v. 13, n. 3, p. 1-13, 2018.

ZABOTTI, E. D., BERTOLINI, G. R. F. As Perspectivas Teóricas Utilizadas na Produção Científica de Gênero em Posição de Liderança nas Organizações, 2019. Organizações em contexto, São Bernardo do Campo, Vol. 15, n. 29, jan.-jun. 2019.