

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL DE SANTA CATARINA – UNESC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

PATRÍCIA TRAMONTIN TONETTO

**A MULHER CONTADORA: O PERFIL DAS PROFISSIONAIS E AS
PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DAS FORMADAS ENTRE 2007 A 2011 DO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL
CATARINENSE – UNESC**

CRICIÚMA

2012

PATRÍCIA TRAMONTIN TONETTO

**A MULHER CONTADORA: O PERFIL DAS PROFISSIONAIS E AS
PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DAS FORMADAS ENTRE 2007 A 2011 DO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL
CATARINENSE – UNESC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Luciano da Rocha Ducioni

CRICIÚMA

2012

PATRÍCIA TRAMONTIN TONETTO

**A MULHER CONTADORA: O PERFIL DAS PROFISSIONAIS E AS
PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DAS FORMADAS ENTRE 2007 A 2011 DO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL
CATARINENSE – UNESC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Formação e Exercício Profissional.

Criciúma, 10 de Julho de 2012.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Luciano da Rocha Ducioni - Esp. - Orientador

Profª. Msc. Kátia Aurora D. L. Sorato - Examinadora

Profª. Esp. Giovana Silveira - Examinadora

Dedico este trabalho aos meus pais, Desidério e Adalsisa, pelo apoio em todos os momentos, ao meu noivo Éverton, pelo carinho e compreensão nos momentos mais difíceis do trabalho, ao meu orientador Luciano, que em todos os momentos de dificuldade, aconselhou, e deu um norte a seguir, além de todos os amigos, mesmo sem contribuir diretamente na realização deste, mas pelo apoio, incentivo e força para concluir mais esse desafio da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, sem o qual não seria possível, o criador de todo o universo, por estar comigo nessa jornada da faculdade, guiando, protegendo, dando força e sabedoria para enfrentar os desafios.

Aos meus pais, Desidério e Adalsisa, pelo amor incondicional, pelo exemplo de vida e me ensinando a viver, e por muita paciência comigo nesse período de estresse, que deixei quase a família inteira maluca, cuidando para que eu pudesse me dedicar ao TCC.

Agradeço ao meu noivo Éverton, por me aguentar em todos os momentos de estresse, raiva, choros, pelo seu apoio, amor e incentivo que conseguiria finalizar o trabalho.

Em especial, quero agradecer e muito ao meu amigo, professor e orientador Luciano, um excelente profissional que sem o qual não conseguiria ir adiante nesse desafio, que esteve me acompanhando desde o projeto ao tcc, agradeço pelo tempo, incentivo, pela paciência, pelo auxílio, me dando um norte, mostrando o caminho a seguir, e me ajudando em todos os momentos, com carinho o meu muito obrigado!

Aos meus amigos, que diretamente ou indiretamente contribuíram e se tornaram ainda mais especiais, pela amizade, carinho e incentivo nos momentos de choro e desespero que tudo iria dar certo, enfim em todos os momentos com conselhos e às vezes esporro, para que eu voltasse a ser a pessoa que eu era, e não deixar de viver por causa deste trabalho.

Aos meus professores, e a todo corpo docente que contribuíram na minha formação, pela convivência, aos que sempre se mostraram dispostos a sanar as dúvidas, e aos que tornaram-se amigos.

Ao meu local de trabalho, aonde existem pessoas que me apoiaram e me ajudaram a finalizar esse trabalho.

E, agradeço a todos que me ajudaram direta ou indiretamente durante a faculdade e na elaboração desse trabalho, para que esta conquista se realizasse. O meu MUITO OBRIGADO de coração a todos vocês!

"Desejo é a chave da motivação, mas é a determinação na busca do seu objetivo que o fará chegar ao sucesso que procura".

Mário Andretti

RESUMO

TONETTO, Patrícia Tramontin. **A Mulher Contadora: O Perfil das Profissionais e as Perspectivas para o Futuro das Formadas entre 2007 a 2011 do Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.** 2012. 97 p. Orientador: Luciano da Rocha Ducioni. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

As mudanças que ocorreram no decorrer dos séculos na sociedade, sejam por fatos econômicos, sociais ou culturais, impulsionaram as mulheres ao mercado de trabalho. Por algum tempo a contabilidade foi marcada pela presença masculina, mas devido às mudanças no mercado de trabalho, seja pelas conquistas de igualdade perante homens, ou pelos seus diferenciais exigidos, a participação das mulheres cresceu. Atualmente, a contabilidade conta com a presença de profissionais tanto masculinos como femininos, e as atividades desenvolvidas por homens estão sendo realizadas pelas mulheres, devido à facilidade que elas possuem em lidar com os detalhes ocasionados no dia a dia, e pelos seus diferenciais apresentados. A participação das mulheres na área contábil, está em crescente evolução, mostrando as modificações que área passou, seja em qualidade de atendimento ou pelos fatores que as tornam especiais. Assim o mercado de trabalho exige profissionais qualificados e com diferenciais para conduzir as atividades empresarias e que buscam aperfeiçoamento profissional. Diante dessa realidade, o objetivo desse trabalho consiste em verificar o perfil e a participação das mulheres formadas no curso de Ciências Contábeis da UNESC no mercado de trabalho. Desta forma, caracteriza-se esta pesquisa como descritiva, com procedimentos que abrangem a pesquisa bibliográfica e *survey*. Apresenta-se aspectos sobre a evolução histórica da contabilidade, do profissional contábil e a participação da mulher na profissão contábil. Para a realização do estudo elaborou-se um questionário, encaminhado as acadêmicas formadas no período de 2007 a 2011. As análises dos dados ocorreram de forma qualitativa e quantitativa. Os resultados apontaram que, a maioria das respondentes possui um perfil jovem, que a sua participação no mercado de trabalho aumentou na última década, e que as questionadas estão atuando em diversas áreas da contabilidade, como: fiscal, contábil, consultoria e entre outras, sendo que a maioria trabalha em empresa e organização contábil. Das pesquisadas, 98% estão inseridas no mercado de trabalho e 2% não estão trabalhando. As questionadas afirmaram que possuem diferenciais, tais como: o detalhismo, que dá destaque a profissão contábil. Dentro disso, as pesquisadas informaram que as sua perspectivas são positivas, que a participação da mulher está crescendo positivamente, pois a cada dia que passa, há um maior reconhecimento do seu trabalho, não só na área contábil, mas em todo mercado de trabalho.

Palavras-chave: Profissão Contábil, Contadora, Participação da mulher na Profissão Contábil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Desenvolvimento da contabilidade no Brasil	25
Figura 2: Visão geral da profissão contábil.....	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Relação dos formados do período de 1979 a 2011	64
Tabela 2: Idade das profissionais pesquisadas	64
Tabela 3: Cidades onde residem as pesquisadas	65
Tabela 4: Mudança de endereço para exercer a profissão	66
Tabela 5: O Curso atendeu suas expectativas pessoais e profissionais	66
Tabela 6: Realização com a profissão escolhida	67
Tabela 7: Possui Curso de Pós - Graduação	67
Tabela 8: Participação em formação continuada	69
Tabela 9: Fontes utilizadas para atualizar-se profissionalmente	70
Tabela 10: Exercício da profissão contábil	71
Tabela 11: Área de Atuação das profissionais contadoras.....	72
Tabela 12: Atuação das formadas nas organizações.....	72
Tabela 13: Responsáveis técnicas pelas entidades.....	73
Tabela 14: Forma de atuação das responsáveis.....	73
Tabela 15: Dificuldade de ingresso no mercado de trabalho.....	74
Tabela 16: Motivos para não exercer a profissão contábil	75
Tabela 17: Pesquisadas que não trabalham na Contabilidade	76
Tabela 18: Pesquisadas atuam em áreas afins.....	76
Tabela 19: Contribuição dos conhecimentos adquiridos	77
Tabela 20: Diferencial profissional das mulheres em relação aos homens	78
Tabela 21: Faixa salarial das pesquisadas.....	79
Tabela 22: Formas de discriminação por ser mulher	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DOU	Diário Oficial da União
FCC	Fundação Carlos Chagas
FUCRI	Fundação Educacional Criciúma
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NPC	Normas e Procedimentos de Contabilidade
PEA	População Economicamente ativa
PEPC	Programa de Educação Profissional Continuada
P.P	Pontos Percentuais
PPP	Projeto Político Pedagógico
UNESC	Universidade do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA E PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	13
1.3 JUSTIFICATIVA	14
1.4 METODOLOGIA.....	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONTABILIDADE	18
2.1.1 A Ciência Contábil	20
2.1.2 Objeto e Objetivos da Contabilidade	23
2.1.3 A Contabilidade no Brasil	24
2.1.4 Usuários da Contabilidade	26
2.2 O PROFISSIONAL CONTÁBIL	27
2.2.1 O Contador e o Técnico em Contabilidade	30
2.2.2 O Registro Profissional e o Exame de Suficiência	32
2.2.3 As Áreas de Atuação do Profissional Contábil	36
2.2.4 O Contador e a Ética Profissional	41
2.3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA PROFISSÃO CONTÁBIL.....	44
2.3.1 Mercado de Trabalho da Mulher	45
2.3.2 A Participação da Mulher na Profissão Contábil	51
2.3.3 Discriminação e Remuneração	53
2.4 EDUCAÇÃO CONTINUADA	58
2.5 O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNESC.....	61
3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS COLETADOS	63
3.1 DADOS DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS	63
3.2 IDADE DAS PROFISSIONAIS PESQUISADAS.....	64
3.3 CIDADES EM QUE RESIDEM AS PESQUISADAS.....	65
3.4 MUDANÇA DE ENDEREÇO PARA EXERCÍCIO DA PROFISSÃO	65
3.5 O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS ATENDEU SUAS EXPECTATIVAS	66
3.6 REALIZAÇÃO COM A PROFISSÃO ESCOLHIDA.....	66
3.7 PÓS-GRADUAÇÃO.....	67
3.8 FORMAÇÃO CONTINUADA	69
3.9 ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL	70

3.10 EXERCÍCIO DA PROFISSÃO CONTÁBIL	71
3.11 ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS PROFISSIONAIS ATIVAS NA CONTABILIDADE	71
3.12 ATUAÇÃO DAS PROFISSIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES	72
3.13 RESPONSÁVEIS PELAS ENTIDADES E FORMA DE ATUAÇÃO	73
3.14 DIFICULDADE DE INGRESSAR NA ÁREA CONTÁBIL	74
3.15 MOTIVOS QUE LEVARAM AS FORMADAS A NÃO EXERCER A PROFISSÃO	75
3.16 PESQUISADAS QUE TRABALHAM EM ÁREAS AFINS	75
3.17 PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM ÁREAS AFINS	76
3.18 CONTRIBUIÇÃO DOS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS.....	77
3.19 DIFERENCIAL PROFISSIONAL COMPETITIVO DAS MULHERES.....	77
3.20 FAIXA SALARIAL DAS PESQUISADAS	78
3.21 DISCRIMINAÇÃO POR SER MULHER	79
3.22 PERSPECTIVAS DAS FORMADAS SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO CONTÁBIL.....	80
3.23 ANÁLISE GERAL DOS DADOS APRESENTADOS	82
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS.....	90
APÊNDICES	98

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo apresentam-se os aspectos introdutórios a respeito do trabalho, bem como o tema e o problema da pesquisa. Na sequência relata-se o objetivo o geral e os específicos para sua realização, e em seguida descreve-se a justificativa do estudo, tendo por fim a metodologia utilizada para sua elaboração.

1.1 TEMA E PROBLEMA

No mundo dos negócios ocorreram mudanças de níveis globais, tanto na era da informação como da globalização, as quais transformaram o mercado de trabalho, tornando-o competitivo, e que exige cada vez mais profissionais qualificados, dando a este uma maior ou menor chance de sucesso na profissão.

A cada dia, como forma de garantir êxito profissional, há uma acirrada competição entre homens e mulheres, que ora intensifica-se com o aumento da mão-de-obra disponível e a concorrência.

Há algum tempo, o trabalho na área contábil era visto como somente para os homens, devido a estes serem responsáveis pelas contas da casa e as mulheres serem criadas para cuidar do lar e dos filhos.

Com o passar dos tempos, as mulheres foram percebendo seus valores e superando as dificuldades, demonstraram que também possuíam direitos e podiam fazer tarefas, antes, atribuídas somente aos homens.

Desta forma, conquistaram espaço na sociedade, mostrando que são capazes, possuem qualidades, que são frágeis, mas ao mesmo tempo fortes, que podem decidir com tanta precisão quanto os homens. Assim, nas últimas décadas, uma das grandes conquistas da sociedade foi à participação crescente das mulheres no atual mercado de trabalho, influenciadas por vários fatores, tanto sociais como econômicos.

A atuação da mulher no mercado de trabalho cresceu e, se antes cuidar da casa e da família era visto como um obstáculo, hoje de certa maneira, é encarado como um diferencial, pois na nova configuração da estrutura familiar, a mulher dedica-se na luta diária dos afazeres domésticos e ao mercado de trabalho.

As mulheres adotaram uma postura atuante, não apenas pelos seus esforços, mas pelas exigências do mundo moderno. Os principais motivos que estão

levando as mulheres ao mercado de trabalho, além da independência financeira, estão ligados à necessidade de contribuir com a renda familiar. Nos dias atuais, ainda existe algumas barreiras como o preconceito e problemas exclusivamente femininos, pode-se encontrar um número expressivo de mulheres que trabalham, exercem liderança e decidem.

A mulher é ágil, versátil e interessada em tudo o que acontece a sua volta, por isso ganha destaque tanto na sociedade como no mercado de trabalho. A participação da mulher no mundo contábil mostra as modificações pelos quais a área passou, seja pela qualidade no atendimento ou pelos demais fatores que a torna especial.

Conforme Moreira (2003, p. 07), “hoje em dia, para a formação de executivos, são levados em conta valores ditos femininos, como a emoção e sensibilidade, e não mais força, a agressividade e a competição”. Evidencia-se, que o ingresso da mulher na área profissional auxiliou e derrubou barreiras.

Carneiro (2012, p. 01) comenta que “a mulher traz um componente questionador aguçado e de detalhes muitas vezes ignorados pelos homens, além da incessante busca pelo conhecimento e a atualização”.

Tal como acontece no mercado de trabalho em geral, a área contábil assiste uma inserção cada vez mais forte da presença feminina, além de fatores subjetivos como empatia, percepção e sorte, para manter-se em um cargo de predominância masculina, a mulher precisa ser ágil na conquista de resultados desejados pela empresa.

O objetivo deste trabalho, não é de apresentar um luta feminista, mas, mostrar a sociedade que não deve-se fechar os olhos as mudanças que vem ocorrendo nos últimos anos.

Diante do exposto, levanta-se a seguinte questão: Qual o perfil e a participação no mercado de trabalho das graduadas entre 2007 a 2011, do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desse trabalho consiste em analisar o perfil e a participação no mercado de trabalho das mulheres formadas na Universidade do Extremo Sul Catarinense, no Curso de Ciências Contábeis, no período de 2007 a

2011.

Os objetivos específicos buscados neste estudo são:

- Apresentar os aspectos conceituais quanto à profissão contábil;
- Identificar as áreas de atuação das profissionais contábeis;
- Verificar quais os tipos de organização que as profissionais contábeis estão atuando, e se as mesmas são responsáveis técnicas pelas entidades.

1.3 JUSTIFICATIVA

Desde que a contabilidade tornou-se ciência, o profissional contábil vivenciou constantes mudanças nas áreas tecnológicas, sociais e econômicas.

Com o passar do tempo, a visão sobre o profissional contábil mudou e a profissão que era exercida em sua maioria por homens, encontra-se a disposição para todos que querem atuar nessa área. Dessa forma, a mulher aos poucos está conquistando o seu espaço no meio contábil e os papéis que eram desempenhados por homens, passaram a ser divididos com elas, assim, a classe contábil contribui para esse desenvolvimento por meio das exigências do mercado de trabalho.

A participação feminina no mercado de trabalho reflete-se no aumento da escolaridade das mulheres, que estudam por maior tempo ou igual aos homens. Em tempos atrás, as mulheres faziam parte de grupo considerado minoritário na área contábil, tanto em quantidade, como de ocupação de cargos que exigissem a tomada de decisão. Atualmente, essa participação aumentou, mesmo que em cargos gerenciais ainda seja modesta, em outros cargos menores é elevado a sua presença, mas a tendência é de que as mulheres continuem a aumentar a sua representatividade.

No decorrer do tempo, mudanças têm ocorrido nas cadeias produtivas e na geração de empregos. Percebe-se que a mulher ampliou consideravelmente suas conquistas no campo de igualdade e dos direitos.

Assim, tem-se tornado adequado estudar a relação entre o aumento do público feminino nessa área em que tanto ocorreram mudanças, como as mulheres estão se aperfeiçoando para esse mercado que exige profissionais com capacidade de adaptação e quais perspectivas este proporcionará ao público feminino.

É certo que a inserção da mulher no mundo contábil mostra as

modificações que a área está passando, seja pela qualidade de atendimento ou pelos demais fatores que a torna especial, como a emoção, a sensibilidade e o interesse por tudo que está ao seu redor, expondo claramente que as mulheres vêm derrubando barreiras e mostrando a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo.

Sendo assim, acredita-se que essa pesquisa ajudará com contribuições sobre o ensinamento de contabilidade, buscando descrever o perfil das mulheres formadas, onde estão atuando, e suas perspectivas para o futuro.

Dentro disso, faz-se um estudo sobre a inserção da mulher na profissão contábil, qual lugar tem ocupado, suas relações de igualdade e desigualdades entre homens e mulheres.

1.4 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse trabalho foi adotada uma metodologia que, conforme relata Barros e Leffeld (2000, p. 01), “a metodologia é a aplicação do método através de processos e técnicas, constitui procedimento que deve seguir todo o conhecimento científico para comprovar sua verdade e ensiná-la.” É por meio desse método que se aplicam as técnicas e processos dos quais se comprovam a verdade e chega-se aos objetivos.

Neste sentido, apresentam-se os procedimentos e instrumentos metodológicos necessários para a conclusão deste estudo.

Para o desenvolvimento deste trabalho, adotou-se a pesquisa descritiva, que no entendimento de Gil (2002, p. 42):

[...] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

A pesquisa descritiva tem como objetivo principal descrever as características de determinada população, fenômeno ou ainda estabelecer relações entre as variáveis. Esses estudos descritivos especificam as qualidades, perfis, características de pessoas, grupos, sociedades entre outras que se submetem a análise, sendo que uma das suas características mais significativas está na

utilização de técnicas padronizadas para coletas de dados. Logo, busca-se descrever o perfil das mulheres formadas no curso de ciências contábeis e suas perspectivas para o futuro.

Quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica que, de acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 54), “[...] procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas [...]”. Este tipo de pesquisa busca conhecer, explicar as contribuições que o assunto irá proporcionar, além de prévias respostas acerca de um problema.

Outro procedimento utilizado foi o levantamento ou *survey*, que Gil (1999 apud BEUREN, 2006, p. 85) afirma que:

[...] se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados.

A pesquisa do tipo levantamento ou *survey* é propriamente adequada, pois o pesquisador deseja responder questões como características de pessoas, grupos, de maneira que decorram de situações naturais.

Rea e Parker (2002, p. 39) acrescentam que “nenhum questionário pode ser considerado ideal para obter todas as informações necessárias a um estudo.” Desta forma, o pesquisador precisa de certa experiência e alguns critérios para a elaboração das perguntas, para que as mesmas mostrem vantagens e desvantagens.

Na condução de uma pesquisa, a construção de um questionário é uma etapa que deve ser executada com cautela, possuindo em mãos os objetivos da pesquisa claramente definidos, tanto como a população a ser estudada. (BARBETTA, 2004).

Em relação à análise dos dados coletados foi utilizada abordagem qualitativa e quantitativa. Na pesquisa qualitativa, menciona Richardson (1999 apud BEUREN, 2006, p. 91), “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade e determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.” Nesse tipo de pesquisa concebem-se análises profundas em relação ao

fenômeno estudado, seu principal papel é interpretar, descrever o que observado e contribuir para o processo de mudança em determinados grupos no entendimento de sua conduta.

A análise quantitativa é aquela em que as informações e as evidências podem ser mensuradas, quantificadas, onde é possível organizar, caracterizar, interpretar dados numéricos coletados, ou seja, técnicas de estatísticas. Diante disso, Richardson (1999 apud BEUREN, 2006, p. 92) afirma que “caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas [...]”

A partir do objetivo de pesquisa, busca-se analisar a inserção da mulher no curso de Ciências Contábeis da UNESC. Sendo assim, a amostra de dados coletados é baseada nos arquivos da coordenação do curso de Ciências Contábeis, cujos registros são de 450 (quatrocentos e cinquenta) formados entre homens e mulheres, sendo 175 (cento e setenta e cinco) homens e 275 (duzentas e setenta e cinco) mulheres, no período de 2007 a 2011. A partir destes dados, buscou-se elaborar um questionário, o qual foi enviado por email, as formadas do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, que conta com perguntas fechadas e abertas, onde as profissionais opinarão sobre os assuntos expostos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresentam-se as informações gerais sobre a história da contabilidade, os aspectos relacionados à profissão contábil, sua regulamentação no Brasil, as áreas de atuação dos profissionais contábeis e destaca-se, também, a participação da mulher na profissão contábil.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONTABILIDADE

A história da contabilidade nasceu com as civilizações, sendo marcada pela evolução de períodos diferentes e o seu desenvolvimento ocorreu conforme suas necessidades sociais, que surgiam por meio de culturas nos seus variados comércios.

Desde o surgimento das civilizações, a contabilidade esteve presente na história da humanidade. Os historiadores, que acompanham essa evolução, relatam que com surgimento da necessidade social da proteção dos bens e, ainda, sem caráter científico, deu-se início as primeiras manifestações de necessidades sociais e registro dos fatos. (FORTES, 2009).

Neste sentido, Fortes (2009, p. 01) comenta que,

a doutrina e os historiadores que acompanham a criação e a evolução das profissões relatam que a Contabilidade, como instrumento de controle e base para a gestão patrimonial, deu seus primeiros passos de forma empírica há milhares de anos. Sendo o sentimento de posse e propriedade inerente ao ser humano, a história da contabilidade é tão antiga quanto à própria história da humanidade.

A contabilidade deu seus primeiros passos a milhares de anos, e o que se conhece hoje, não surgiu de um dia para o outro, ou seja, é fruto de uma longa evolução marcada por períodos diferentes. Dessa forma, a história da contabilidade é tão antiga como quanto a origem da humanidade. (SILVA; MARTINS, 2009).

De acordo com Silva e Martins (2009, p.19), “os iniciadores da história da Contabilidade foram os povos mais antigos como os hindus, os chineses, os egípcios, os fenícios, os israelitas, os persas, os caldeus, os assírios, os gregos e os romanos.” Por meio destes povos, iniciou-se a história da contabilidade, sendo caracterizado por sua evolução.

Sá (1997, p. 15) destaca que “a contabilidade nasceu com a civilização e

jamais deixará de existir em decorrência dela, talvez, por isso, seus progressos quase sempre tenham coincidido com aqueles que caracterizaram os da própria evolução do ser humano.”

A história da contabilidade mostra que a cultura dos povos, várias vezes, resultou de outras culturas e que, a função da contabilidade, desde o início da civilização, é de avaliar e mensurar a riqueza do homem. Alguns historiadores afirmam que as formas mais rudimentares realizaram-se por volta do quarto milênio antes de Cristo. (IUDÍCIBUS; MARION, 2000).

Neves (2006, p. 01) identifica que,

o homem primitivo já apresentava a preocupação com a variação da riqueza que detinha. Com o uso de sua arte, passou a contabilizar sua riqueza patrimonial através de inscrições nas paredes das grutas (produzindo pinturas) onde qualificava o objeto patrimonial e também simbolizava o registro da quantidade desse mesmo bem.

O homem primitivo preocupava-se com a riqueza que tinha e com o uso da arte ele simbolizava e registrava a quantidade que possuía. Dessa forma, deu-se início aos registros dos seus bens, iniciando-se a contabilidade.

Klein (1954 apud SILVA; MARTINS, 2009, p. 14) menciona que a contabilidade “é a ciência que estuda os registros, atos e fatos, métodos e doutrinas contábeis, econômicas e administrativas, através da evolução das sociedades humanas e dos seus patrimônios.” A origem desta ciência está relacionada com os primeiros registros contábeis nas atividades comerciais e com o aumento de trocas de bens e serviços, pois procurou-se registrar esses atos e quanto mais acontecia essas trocas, maior era o trabalho de memorização dos comerciantes, já que preocupava-se em quanto renderia e a melhor forma de aumentar suas riquezas, tendo assim de registrar. (SÁ, 2006).

Com o início das administrações de comércio, surgiu a necessidade de controle, o que não poderia ser feito sem o registro. Ressalta-se que ainda naquela época não havia crédito de compras, ou seja, ocorriam somente vendas ou trocas à vista.

O processo para o desenvolvimento da contabilidade formou-se por meio do comércio. E, esse processo teve evolução nas escolas de pensamento contábil, citando como destaque a cidade de Roma. Neste contexto, Sá (2006, p. 78) enfatiza que “[...] de simples civilização agrária, Roma transformou-se com as riquezas que

cada vez mais influíram através dos impostos cobrados dos povos conquistados e as pilhagens de tributos de guerra.” Dessa forma, era uma pequena cidade e em pouco tempo passou para uma grande nação devido a sua função de comercialização, organização e administração que se espalhou por toda Península Ibérica, Ásia Menor, sul da Europa e o norte da África. (SILVA; MARTINS, 2009).

Iudicibus e Marion (2007) afirmam que foi nesse período de transformação de Roma que se deu espaço para que algumas técnicas fossem criadas e que são utilizadas até os dias atuais, como o método das partidas dobradas, livro razão para registros financeiros e econômicos.

A evolução da transformação da contabilidade foi lenta, mas Neves (2006, p. 02) reforça que esta:

teve evolução significativa com o nascimento dos registros em partida dobrada. Este procedimento baseia-se no princípio de que todo crédito sempre corresponde a um débito de igual valor e vice-versa. No entanto, a intensificação da difusão do conhecimento Contábil só efetivou-se com o desenvolvimento dos meios de imprensa, que possibilitou a impressão, em 1494, de um trabalho sobre a partida dobrada.

De acordo com a criação desses registros, a contabilidade desenvolveu-se, registrando as trocas de bens e serviços no comércio, onde objetivava conhecer a relação que existia entre os acontecimentos da riqueza patrimonial e explicar o que acontecia com esta a partir dessas relações. Dessa forma, deu-se início ao surgimento de teorias e conceitos para inicialização da ciência contábil. (NEVES, 2006).

Considera-se, por fim, que a contabilidade modelou-se conforme os acontecimentos de trocas de bens e serviços realizados no comércio, chegando ao seu objetivo material, assim nasceu a essência que transformou-se em técnicas utilizadas nos dias atuais. Foi nesse crescimento econômico e administrativo que a influência patrimonial evidencia-se no desenvolvimento contábil.

2.1.1 A Ciência Contábil

A ciência possui objetos a serem analisados, sendo assim a contabilidade é uma ciência que estuda, verifica os fenômenos, as atividades que atingem o patrimônio, relacionando-se com as evidências e o comportamento do determinado período.

Na formulação do contexto ciência, entende-se que é um conjunto de atividades racionais e atitudes onde podem ser testadas a sua veracidade. A ciência possui objeto e objetivos de estudo, o objeto é o material a qual pretende-se estudar, interpretar, analisar e o objetivo é distinguir a característica comum ou as leis gerais que regem determinados eventos. (SANTOS et al, 2004).

Sá (2005, p. 31) afirma que atribui-se a dignidade científica, portanto, porque possui:

1. um objeto próprio e que é o patrimônio aziendal;
2. finalidade própria e que é o aspecto de observação específica, ou seja, o da eficácia como satisfação da necessidade aziendal;
3. método próprio de observação e condução do raciocínio para o desenvolvimento e pesquisa e que se estriba no indutivo axiomático e no fenomenológico;
4. tradição como conhecimento milenar;
5. utilidade, como fonte de conhecimento do comportamento da riqueza aziendal, aplicável a um sem-número de utilidades (crédito, investimentos, controle etc.);
6. teorias próprias como a das aziendas, do rédito, do valor, das funções sistemáticas do patrimônio aziendal etc. e também uma Teoria Geral do Conhecimento;
7. doutrinas científicas, próprias e que estabelecem correntes de pensamentos como o patrimonialismo, noepatrimonialismo, aziendalismo, personalismo etc;
8. correlação com outras ciências como a do Direito, Administração, Economia, Matemática, Sociologia etc;
9. enuncia verdades universais e perenes sobre os fenômenos de que trata seu objeto;
10. permite previsões, através dos modelos que permitem os orçamentos;
11. permite levantamento de hipóteses, como as derivadas das doutrinas das contingências;
12. tem caráter analítico e enseja estudos de natureza nuclear funcional da riqueza aziendal etc.

Para que a contabilidade se encaixe como ciência precisa ter requisitos que atenda e seja qualificado como conhecimento científico, sendo assim, ela possui objeto, métodos, finalidades, teorias, hipóteses, comportamentos, ou seja, preenche todos os itens necessários para tal qualificação. (SÁ, 2005).

A contabilidade é a ciência que estuda e registra as atividades que afetam o patrimônio, evidenciando o comportamento da empresa, organização ou entidade. Sá (2002, p. 46) menciona que “contabilidade é a ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupando-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação á eficácia funcional das células sociais.”

Entende-se que, nessa conceituação, estabelece o objeto, limites e a natureza do estudo da ciência contábil, buscando conhecer as relações entre os

fenômenos patrimoniais observados e de qual forma se estabelecem.

De acordo com Fortes (2005, p. 03), a “contabilidade se fundamenta em princípios, leis e outras normas decorrentes das relações sociais entre pessoas, empresas e instituições em geral, sendo, portanto, vinculada a áreas das ciências sociais aplicadas.” A contabilidade desta forma, é a ciência que estuda o patrimônio, suas variações, fenômenos e as atividades decorrentes financeiras e econômicas, em um determinado período.

Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009, p. 34) reforçam que o objetivo geral da ciência é “[...] desenvolver teorias sobre os fatos pesquisados, produzindo conhecimento verificável e que permita explicar os fenômenos que nos cercam.”

A contabilidade permite que, em um de seus objetivos, sejam desenvolvidas teorias que ajudem a explicar os fenômenos que rodam esses fatos.

Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009, p. 34) enfatizam ainda que:

os fatos estudados pela Contabilidade no seu objetivo de fazer ciência normalmente são aqueles que são resultantes da ação humana no processo de gestão patrimonial das entidades, abrangendo o fluxo de capitais que giram no patrimônio das entidades e os resultados esperados.

A contabilidade é uma ciência social, que estuda e pratica funções de controle e de registro de atos e fatos da administração e da economia; é uma ciência que trata do controle do patrimônio das empresas e que consiste em conhecimentos verificados por metodologias racionais. (BARROS, 2005).

Segundo Ludícibus e Marion (2007, p. 35), “a contabilidade não é uma ciência exata. Ela é uma ciência social, pois é a ação humana que gera e modifica o fenômeno patrimonial.” A contabilidade usa métodos qualitativos e quantitativos como ferramenta principal de trabalho, aliás, em tudo na vida precisam-se desses métodos, números.

Conclui-se que a contabilidade é uma ciência fundamentada em leis, normas e princípios de relações sociais entre pessoas e empresas. Desse modo, a contabilidade estuda as variações do patrimônio, mostrando o comportamento da empresa e identificando-se como uma ciência social por meio da intervenção humana, que modifica os fenômenos patrimoniais.

2.1.2 Objeto e Objetivos da Contabilidade

Na contabilidade o seu objeto de estudo é o patrimônio das entidades, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, e o objetivo define-se como o de fornecer informações econômicas e financeiras para a tomada de decisões, tanto para o grupo de usuários internos, como para usuários externos.

Para Franco (1997, p. 21) “o patrimônio é objeto da contabilidade, isto é, sobre ele se exercem as funções contábeis para alcance de suas finalidades.”

A contabilidade evidencia o objetivo científico por meio da correta apresentação do patrimônio e suas análises. Na visão de Marion (2006, p. 34):

o termo patrimônio significa, a princípio, o conjunto de bens pertencentes a uma pessoa ou a uma empresa. Compõe-se também de valores a receber (ou dinheiro a receber). Por isso, em Contabilidade, esses valores a receber são denominados direitos a receber ou, simplesmente, direitos.

Portanto, patrimônio possui sentido, que de um lado significa conjunto de bens e direitos de uma pessoa ou empresa, por outro lado, compreende as obrigações a serem pagas. (MARION, 2006).

Conforme Franco (1997, p. 22), “o objeto da Contabilidade é, pois, o patrimônio, e em torno dele se desenvolvem suas funções, como meio para atingir sua finalidade, que é o de informar e orientar a administração sobre o estado desse patrimônio e suas variações.” O patrimônio é o objeto da empresa, sendo este um conjunto de bens, direitos e obrigações com as entidades administrativas.

Para Franco (1997) o patrimônio é o objeto de outras ciências sociais como economia, administração, mas, na ciência contábil estudam-se os aspectos quantitativos e qualitativos, no qual busca-se entender as mutações sofridas pelo patrimônio e as mudanças que ocorrem por ações do homem e, algumas vezes, por consequência da natureza.

O aspecto qualitativo demonstra os bens, direitos e obrigações que compõe o patrimônio, que conforme o Portal da Contabilidade (2011, p. 1), “por aspecto qualitativo do patrimônio entende-se a natureza dos elementos que o compõem, como dinheiro, valores a receber ou a pagar expressos em moeda, máquinas, estoques de materiais ou de mercadorias, etc.”

Santos et al (2004, p. 31) identificam que o aspecto quantitativo “refere-se à expressão dos elementos patrimoniais em valores e é representado pela diferença

aritmética entre os bens e direitos e as obrigações, pelo prisma econômico financeiro.” O atributo quantitativo evidencia a quantidade que cada componente expressa, ou seja, o conjunto de bens avaliados em moeda.

O Portal da Contabilidade (2011, p. 2) ressalta ainda que:

o conhecimento que a Contabilidade tem do seu objeto está em constante desenvolvimento como, aliás, ocorrem nas demais ciências em relação aos respectivos objetos. Por esta razão, deve-se aceitar como natural o fato da existência de possíveis componentes do patrimônio, cuja apreensão ou avaliação se apresenta difícil ou inviável em determinado momento.

A contabilidade possui o seu objeto de estudo em constante desenvolvimento, ou seja, acompanha a evolução financeira e econômica do patrimônio das organizações e ainda avalia a situação da entidade, bem como faz interferências sobre tendências futuras que podem ocorrer.

Entende-se que a contabilidade possui o patrimônio como objeto e é por meio da quantificação, classificação e registro, que produzem-se informações econômicas e financeiras. O seu objetivo é gerar informações quantitativas e qualitativas, sendo expressa em termos monetários ou físicos, a fim de propiciar aos usuários uma base segura a suas decisões.

2.1.3 A Contabilidade no Brasil

Ressalta-se que a contabilidade é estudada por diversas perspectivas, uma delas enfatiza que seu desenvolvimento está associado ao da humanidade, sendo marcada por fatos, acontecimentos comerciais e o nascimento do conceito profissão, trazendo as responsabilidades.

A contabilidade desenvolveu-se juntamente com a humanidade, mas há diversas perspectivas nesse estudo. No Brasil afirma-se que a contabilidade foi trazida pelo príncipe de Portugal. (SILVA; MARTINS, 2009).

Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009, p. 28) relatam que “a história da contabilidade no Brasil não está claramente sistematizada, o que temos de fatos são descrições cronológicas que marcam a edição de ato normativo de interesse comercial [...]”

De acordo com Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009) descrevem-se assim, conforme Quadro 1, os fatos cronológicos que marcaram o desenvolvimento

da contabilidade no Brasil.

Quadro 1: Desenvolvimento da contabilidade no Brasil

ANO	DESCRIÇÕES CRONOLÓGICAS
1551	Brá Cubas nomeado 1º contador do Brasil
1808	Criado o Erário Régio/Tesouro público
1850	Instituído o código comercial brasileiro
1931	Atraves do Decreto nº 20.158, foi organizado o ensino comercial
1940	Lei nº 2.627 Lei das Sociedades por Ações no Brasil
1946	Decreto nº9.295 Regulamentação da profissão contábil
1976	Revogada Lei nº2.627/40 pela Lei nº 6.404/76
2007	Lei nº 6404/76 sofreu modificações pela Lei nº 11.638/07

Fonte: Adaptado de Ribeiro Filho, Lopes e Pederneiras (2009 p. 28-29).

De acordo com o Quadro 1, a história da contabilidade dividiu-se em fatos, que marcaram o interesse comercial para o seu desenvolvimento.

Na formulação de Silva e Martins (2009), a história da contabilidade se divide em quatro fases distintas: na primeira, inicia-se pela vinda, em 1808, de D. João VI, príncipe de Portugal e que trouxe e instalou no Brasil o Erário Régio, sendo assim, implantou o método das partidas dobradas.

A segunda fase considera-se o período moderno, possuindo como característica a contabilidade científica e a escrituração, sendo que, em 1850, regulamentaram-se as operações de comércio e a escrituração, por meio do código comercial brasileiro. (SILVA; MARTINS, 2009).

De acordo com Silva e Martins (2009), a terceira fase, em 1931, caracteriza-se pelo reconhecimento da contabilidade como ciência do patrimônio e a regulamentação do ensino técnico, firmando o conceito de profissional contábil, fixando responsabilidades.

Silva e Martins (2009, p. 105) afirmam que a “quarta fase seria marcada por D’Áuria (1884-1958), o que se ocupou da Filosofia da Contabilidade como ciência pura.” Desta forma, essa foi a base de introdução da contabilidade brasileira no sistema patrimonial, sendo que considerou-se a contabilidade como possuidora de objeto próprio que é o patrimônio da entidade, assim iniciou-se a cultura contábil, formando contadores, chegando ao período de consolidação profissional.

Este relato demonstra como a contabilidade é marcada por fatos de períodos diferentes, como a nomeação do primeiro contador no Brasil, a implantação de uma estrutura administrativa para gestão dos negócios, a criação do código

comercial, que estabeleceu como obrigatório a escrituração contábil, onde firmou-se o conceito de profissional contábil regulamentado como profissão.

2.1.4 Usuários da Contabilidade

Considera-se usuários da contabilidade a pessoa física ou jurídica que possua interesse na situação ou no crescimento da empresa. As informações devem ser verídicas para permitir a avaliação patrimonial. Os usuários da contabilidade possuem diversos interesses, eles podem ser divididos em internos ou externos, dependendo da situação que ocorra na empresa onde busca-se algumas respostas na contabilidade.

Marion (2006, p. 27) considera que “os usuários são as pessoas que se utilizam da Contabilidade, que se interessam pela situação da empresa e buscam na Contabilidade suas respostas.” As informações devem ser verdadeiras, pois os usuários que utilizam-se delas são internos e externos, e elas auxiliam na tomada de decisões.

A contabilidade é uma ferramenta que auxilia as pessoas a tomarem decisões e na visão de Marion (2006, p. 26):

a contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para tomada de decisões dentro e fora da empresa. Ela é muito antiga e sempre existiu para auxiliar as pessoas a tomarem decisões. Com o passar do tempo, o governo começa a utilizar-se dela para arrecadar impostos e a torna obrigatória para a maioria das empresas.

Desta forma, a escrituração contábil não deve ser realizada unicamente para atender as exigências do governo, mas no auxílio de pessoas nas suas tomadas de decisões.

Marion (2006, p. 26) aponta que “uma empresa sem boa Contabilidade é como um barco, em alto-mar sem bússola.” Por meio de suas movimentações mensuráveis registram-se todos os fatos na contabilidade, em seguida, resumem-se por meio de relatórios que são entregue aos interessados para conhecer a situação, e por meio desse que se chega às decisões para o futuro. (MARION, 2006).

O Conselho Federal de Contabilidade (2003, p. 37) destaca que:

os usuários internos incluem os administradores de todos os níveis, que usualmente se valem de informações mais aprofundadas e específicas acerca da Entidade, notadamente aquelas relativas ao seu ciclo

operacional. Já os usuários externos concentram suas atenções de forma geral, em aspectos mais genéricos, expressos nas demonstrações contábeis.

Um dos usuários internos inclusos na empresa, são os administradores de vários níveis, que auxiliam a tomar decisões por meio de informações do ciclo operacional da empresa. Os usuários externos concentram-se no que as demonstrações contábeis da empresa irão apresentar-lhes de resultado.

O administrador, como um dos principais usuários internos, utiliza-se da contabilidade para controlar e planejar a entidade. Para controlar a empresa é necessário verificar se ela está agindo de acordo com os planos e as metas traçadas e é, por meio do planejamento, que definem-se os planos e políticas futuras para desenvolvimento da organização. (SANTOS et al, 2004).

Santos et al (2004, p. 29) afirmam que “[...] os usuários externos são os investidores, sócios, acionistas, fornecedores de bens e serviços, as instituições financeiras, o governo, os sindicatos, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), entidades de classe etc.”

Os usuários externos são os fornecedores, investidores, que almejam saber se a empresa possui condições de arcar com suas dívidas, bancos que emprestam dinheiro desde que percebam que a empresa tem condições de fazer os pagamentos. Tem-se o governo que interessa-se em saber quanto de imposto gerou aos cofres públicos, os empregados e sindicatos que se interessam por informações que mostrem a estabilidade e a lucratividade da entidade para avaliar se esta possui capacidade de cumprir com o pagamento de seus salários e benefícios, concorrentes que também almejam conhecer a situação atual da entidade. (MARION, 2006).

Isto leva a considerar que cada usuário busca informações que satisfaça a suas necessidades, levando em conta suas características, afim que a contabilidade leve ao cumprimento de seus objetivos.

2.2 O PROFISSIONAL CONTÁBIL

A profissão contábil é regulamentada por Lei, desta forma, o profissional contábil deve obedecer às normas previstas na legislação brasileira e nas determinações expressas pelo CFC (Conselho Federal de Contabilidade).

A Constituição Federal referencia as profissões regulamentadas, como aquelas que foram criadas por lei e possuem condições para serem exercidas. A profissão contábil encontra-se nesse perfil, não basta desempenhar o trabalho, precisa conquistar o direito de exercer, ter diploma, ou seja, atender as qualificações necessárias. (FORTES, 2002).

Conforme Abrantes (1998, p. 79) a contabilidade é “considerada como uma das profissões mais antigas do homem e evoluiu junto com a sociedade, estando atualmente entre as mais requisitadas. Tendo objetivo de prover informações e orientações aos diversos usuários.”

A contabilidade passou por diversas mudanças tanto sociais como econômicas e, atualmente, é uma das profissões que mais proporciona oportunidades para o profissional. (IUDÍCIBUS; MARION, 2007).

A profissão contábil regulamentada no Brasil é regida pelo Decreto Lei nº 9.295, de 22/05/46 e estabeleceu duas categorias: a de contadores e de técnicos em contabilidade, com prerrogativas e atribuições definidas para cada caso.

O exercício da profissão contábil é de competência exclusiva dos profissionais contábeis legalmente habilitados no CRC (Conselho Regional de Contabilidade).

Fortes (2002, p. 27) aponta que:

o Conselho Federal de Contabilidade e os Conselhos Regionais de Contabilidade são instituições criadas pelo Decreto Lei 9.295/46, em cujo diploma legal, encontram-se também definidos os trabalhos considerados técnicos de contabilidade e as atribuições do Contador e do Técnico em Contabilidade.

Dessa forma, a partir da publicação da Lei no Diário Oficial da União, criou-se o Conselho Federal de Contabilidade e os Conselhos Regionais de Contabilidade, em 1946.

De acordo com o art. 1º, da Resolução CFC nº 1370/2011:

os Conselhos de Contabilidade, criados pelo Decreto-Lei n.º 9.295/46, com as alterações constantes dos Decretos-Leis n.ºs 9.710/46 e 1.040/69 e das Leis n.ºs 570/48; 4.695/65; 5.730/71; 11.160/05 e 12.249/2010, dotados de personalidade jurídica de direito público e forma federativa, prestam serviço de natureza pública e têm a estrutura, a organização e o funcionamento estabelecidos por este Regulamento Geral.

§ 1º Nos termos da delegação conferida pelo Decreto-Lei n.º 9.295, de 27 de maio de 1946, constitui competência dos Conselhos de Contabilidade, observados o disposto nos Arts. 17 e 18 deste regulamento:

I – registrar, fiscalizar, orientar e disciplinar, técnica e eticamente, o

exercício da profissão contábil em todo o território nacional;
II – regular sobre o Exame de Suficiência, o Cadastro de Qualificação Técnica e os Programas de Educação Continuada;
III – editar Normas Brasileiras de Contabilidade de natureza técnica e profissional, bem como os Princípios Contábeis.

Essas entidades, em conjunto e amparadas pela legislação federal, lhes deram competência de orientar, fiscalizar, disciplinar eticamente, o exercício do profissional contábil em todo território nacional. Assim, as entidades prestam serviços de natureza pública e são mantidas pelos profissionais contábeis e pelas organizações contábeis, sem vínculo administrativo ou técnico com qualquer órgão da administração pública. (FORTES, 2002).

O Conselho Federal de Contabilidade é o órgão máximo no disciplinamento da profissão contábil e age como órgão julgador, atuando como tribunal dos recursos nos processos dos Conselhos Regionais e é responsável pela elaboração da legislação específica, trazendo os procedimentos para que os CRCs fiscalizem a profissão. A contabilidade, como profissão regulamentada, possui legislação específica e a atuação dos que executam a profissão é fiscalizada pelos órgãos de classe. (FORTES, 2002).

Fortes (2002, p. 35) salienta ainda que “quanto a fiscalização dos profissionais de contabilidade, os Conselhos Regionais são órgãos executores de registro e fiscalização do exercício profissional [...]”

Ainda de acordo com Fortes (2005, p. 25), “as atividades contábeis não podem ser exercidas por quem não é habilitado perante o Conselho Regional de Contabilidade do Estado onde o serviço será prestado.”

Portanto, aquele que exercer função que seja considerado pela legislação como sendo privativo de profissional contábil, sem determinação do que está no Decreto Lei 9.295/46 e as normas dos Conselhos Regionais de Contabilidade, considera-se exercício ilegal da profissão sujeitando-os as penalidades previstas (multas).

Sendo assim, as perspectivas para os profissionais da área contábil são excelentes, o campo de atuação é extenso e oferece oportunidades tanto independentes, como em empresas ou órgãos públicos. Neste sentido, Ludícibus (2006, p. 43) complementa que “do ponto de vista puramente financeiro, em termos de mercados de trabalho para o contador, as perspectivas são excelentes.”

Os profissionais uma vez capacitados e, que estejam registrados

conforme a legislação profissional, podem atuar em diversas áreas da profissão contábil, sendo que o seu papel na entidade não é apenas para evidenciar o que aconteceu, mas é chamado para dar sua opinião no futuro da empresa. Conclui-se que o profissional contábil é fundamental para a sobrevivência da organização, assim auxiliando também nas tomadas de decisões.

2.2.1 O Contador e o Técnico em Contabilidade

Uma nova visão está formando-se sobre a valorização da profissão contábil. O mundo dos negócios necessita de empresários bem orientados e para este encargo é preciso um profissional contábil que demonstre suas habilidades e conhecimentos que a carreira exige.

A profissão contábil, atualmente regulamentada pelo Decreto Lei nº 9.295/46, divide-se em duas categorias profissionais: o contador e o técnico em contabilidade.

O contador é o profissional com formação superior, portador do diploma de Bacharel em Ciências Contábeis, devidamente aprovado na prova do exame de suficiência e regularmente registrado. (FORTES, 2002).

Vieira (2006, p. 21) relata que:

o profissional contábil é aquele cuja atividade, basicamente, é a prestação de serviços, tendo como função fornecer informações e avaliações, principalmente, as de natureza física, financeira e econômica sobre o patrimônio das pessoas físicas ou jurídicas de qualquer natureza e que objetivam auxiliar no processo de tomada de decisões e inferências sobre as tendências futuras dessas entidades.

Portanto, o profissional contábil poderá desempenhar funções como profissional autônomo, que é uma das áreas mais comuns de atuação. Este por sua vez também pode atuar como sócio, proprietário ou empresário de uma empresa contábil, fornecendo informações de natureza econômica, financeira, que auxiliará na tomada de decisão.

Para Fortes (2002, p. 58), o técnico em contabilidade é:

um profissional de nível médio portador do certificado de conclusão do segundo grau com habilitação de técnico em contabilidade, que também para exercer a profissão terá que estar devidamente registrado no Conselho Regional de Contabilidade.

Enquanto o contador é um profissional graduado no curso de Ciências Contábeis de nível superior, que responde pelas atividades contábeis. Os técnicos em contabilidade que são diplomados por curso de nível médio, respondem pelas atividades atribuídas. (FORTES, 2002).

Conforme o art. 1º, da Resolução CFC nº 1370/2011, nota-se no § 3º que “o exercício da profissão contábil, tanto na área privada quanto na pública, constitui prerrogativa exclusiva dos contadores e dos técnicos em contabilidade.”

São trabalhos dos técnicos relacionados a profissão contábil, de acordo com o art. 25, do Decreto - Lei 9.295/46, os seguintes:

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

Ressalta-se que as atividades relacionadas na letra “c”, constituem-se de atribuições exclusivas do contador, entre elas destaca-se o exercício da atividade de auditoria e perícia contábil.

Figueiredo e Fabri (2000) destacam algumas funções que são do exercício exclusivo do contador, como:

- Auditoria Independente;
- Auditoria Interna;
- Perícia Contábil;
- Análise de Balanço.

Cabe, exclusivamente ao contador habilitado, escolher se deseja atuar na auditoria, como auditor independente ou auditor interno, ou exercer a profissão como perito contábil, onde o contador faz pericias judiciais ou extrajudiciais, ou ainda, trabalhar como analista de balanço no qual demonstra nos relatórios as informações sobre a situação da empresa. (IUDÍCIBUS; MARION, 2002).

Segundo o art.12, do Decreto-Lei nº 9.295/46, com alteração da Lei 12.249/10 reforça que:

os profissionais a que se refere este Decreto-Lei somente poderão exercer

a profissão após a regular conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da Educação, aprovação em Exame de Suficiência e registro no Conselho Regional de Contabilidade a que estiverem sujeitos.

Para realizar o registro, o futuro profissional deve, de acordo com o Decreto-Lei 9.295/46, alterado pela Lei 12.249/10, ter sido aprovado no Exame de Suficiência. (CFC, 2011)

O art. 12, do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, com alteração da Lei 12.249/10, aponta em seu § 2º que “os técnicos em contabilidade já registrados em Conselho Regional de Contabilidade e os que venham a fazê-lo até 1º de junho de 2015, têm assegurado o seu direito ao exercício da profissão.”

Dessa forma, os técnicos em contabilidade que possuem seu registro no CRC e os que venham a solicitar, poderão registrar-se até 1º de junho de 2015, desde que sejam aprovados no Exame de Suficiência e terão assegurados o direito de exercer a profissão.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (2012), Santa Catarina possui um total de 19.401 profissionais ativos entre contadores e técnicos, dividindo-se entre masculino e feminino. No sexo masculino tem-se 7.851 contadores e 4.033 técnicos e no sexo feminino são 6.165 contadoras e 1.352 técnicas em contabilidade. (CFC, 2012).

Desse modo, tem-se duas categorias profissionais bem definidas, uma sendo contador e outro técnico em contabilidade, cada uma com suas atribuições e funções, que podem ser exercidas, se estiverem registrados devidamente no Conselho Regional de Contabilidade, onde prestam serviço.

2.2.2 O Registro Profissional e o Exame de Suficiência

A profissão contábil é uma atividade legalmente regulamentada e divide-se em duas categorias: os contadores e os técnicos em contabilidade, que para o exercício da atividade ou serviço devem estar devidamente registrados no Conselho Regional de Contabilidade (CRC).

De acordo com o art. 1º, da Resolução CFC nº 1.370/2011, enumera em seus incisos, 4º e 5º que:

contador é o diplomado em curso superior de Ciências Contábeis, bem

como aquele que, por força de lei, lhe é equiparado, com registro nessa categoria em CRC. Técnico em contabilidade é o diplomado em curso de nível médio na área contábil, em conformidade com o estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, e com registro em CRC nessa categoria, nos termos do Art.12, § 2º do Decreto-Lei n.º 9.295/46.

Nesse sentido, após a conclusão do curso, para exercer a profissão, os bacharéis e os técnicos são obrigados a registrar-se no Conselho Regional de Contabilidade da sua região.

Segundo Fortes (2002, p.52) a contabilidade:

por tratar-se de profissão legalmente regulamentada, uma das condições para seu efetivo exercício é o registro do diploma no Conselho Regional de Contabilidade, órgão expedidor da carteira profissional de contabilista, que tem fé pública e validade em todo território nacional como documento de identificação, substituindo plenamente a carteira de identidade emitida pelos órgãos policiais vinculados ao poder público.

Para o exercício da profissão, os que a realizam devem estar de acordo com as normas vigentes e com a legislação específica para seu efetivo registro do diploma no CRC, o qual possui validade em todo território nacional. Se não houver registro, deve-se providenciá-lo junto à cidade a que está vinculada o seu CRC o seu domicílio profissional. (CFC, 2012)

Desse modo, o art. 2º, da Resolução CFC nº 1.389/12, enumera que “o registro deverá ser obtido no CRC com jurisdição no local onde o contador ou técnico em contabilidade tenha seu domicílio profissional.”

O domicílio profissional é o local onde o contador ou o técnico em contabilidade exercerá ou dirigirá as suas principais atividades ou partes delas, seja como empregado, autônomo, sócio de organização contábil ou servidor público, que poderá ser o endereço da sua própria casa. (FORTES, 2002).

O art. 3º, da Resolução do CFC nº 1.389/12, apresenta quatro modalidades de registro profissional, que nos quais compreende-se:

- I. Registro Definitivo Originário;
- II. Registro Definitivo Transferido;
- III. Registro Provisório; e
- IV. Registro Provisório Transferido.

Cada um desses registros possui suas características: o registro definitivo originário é cedido pelo CRC da jurisdição do domicílio profissional aos que

possuem diploma de bacharel em Ciências Contábeis ou certificado de técnico, devidamente registrado fornecido pelo órgão competente. (FORTES, 2002).

De acordo com o art. 3º, da Resolução do CFC nº 1.389/12, o “Registro Definitivo Transferido é o concedido pelo CRC da jurisdição do novo domicílio profissional ao portador de Registro Definitivo Originário.” Esse tipo de registro é concedido pelo CRC da jurisdição do seu novo domicílio profissional, por motivo de mudança de local, ou cidade aonde presta suas atividades profissionais. (FORTES, 2002)

Ainda no art. 3º, da Resolução do CFC nº 1.389/12, relata-se que o registro provisório é o “concedido pelo CRC da respectiva jurisdição ao requerente formado no curso de Ciências Contábeis ou de Técnico em Contabilidade que ainda não esteja de posse do diploma ou certificado registrado no órgão competente.”

O registro provisório transferido é dado pelo CRC da jurisdição ao seu novo domicílio para o profissional portador do registro provisório. (CFC, 2012).

O art. 4º, da Resolução do CFC nº 1.389/12, destaca que:

o Registro Definitivo Originário ou Provisório habilita ao exercício da atividade profissional na jurisdição do CRC respectivo, e ao exercício eventual ou temporário em qualquer parte do território nacional.
Parágrafo único. Considera-se exercício eventual ou temporário da profissão aquele realizado fora da jurisdição do CRC de origem do contador ou técnico em contabilidade e que não implique alteração do domicílio profissional.

O registro originário ou provisório concede o direito de exercer a profissão contábil no estado em que está habilitado e se ocorrer de forma eventual a necessidade de exercer as atividades em outro estado do Brasil não altera-se o seu domicílio profissional.

O cancelamento de algum desses registros dá-se pelo falecimento ou pela cassação. O art. 21, da Resolução do CFC nº 1.389/12, estabelece que:

o cancelamento do Registro Profissional dar-se-á pelo falecimento ou por cassação do exercício profissional do contador ou técnico em contabilidade, decorrente da aplicação de penalidade transitada em julgado ou por decisão judicial, cuja contagem de prazo dar-se-á nos termos da normatização vigente.

Assim, para cancelar o registro do profissional do contador ou do técnico que tenha falecido, será necessário a apresentação da certidão de óbito e, se for cassado, deverá ocorrer o trânsito em julgado do devido processo e aprovação de

2/3 do plenário do CFC.

Ressalta-se no art. 1º, da Resolução CFC nº 1.373/2011, que o “exame de Suficiência é a prova de equalização destinada a comprovar a obtenção de conhecimentos médios, consoante os conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis e no curso de Técnico em Contabilidade.”

Essa prova destina-se aos bacharéis do curso de Ciências Contábeis, bem como aos estudantes do último ano letivo do curso superior e aos que concluíram o técnico em contabilidade. (CFC, 2011)

Destaca-se no art. 3º, da Resolução CFC nº 1.373/11, que:

o exame será aplicado 2 (duas) vezes ao ano, em todo o território nacional, sendo uma edição a cada semestre, em data e hora a serem fixadas em edital, por deliberação do Plenário do Conselho Federal de Contabilidade, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data da sua realização.

O Exame é realizado em todo território nacional, sendo uma prova a cada semestre, com hora, local e data fixados por edital com 60 dias de antecedência.

Ainda no art. 4º, da Resolução CFC nº 1.373/11, enfatiza-se que “o candidato será aprovado se obtiver, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos pontos possíveis.”

Para ser aprovado, no Exame de Suficiência, o candidato precisa acertar no mínimo cinquenta por cento da prova, desta forma, alcançará os pontos necessários. O CFC elabora e realiza uma prova para os técnicos e outra para os bacharéis, obedecendo às condições e áreas de conhecimento para cada modalidade. (CFC, 2011).

O art.12, da Resolução CFC nº 1.373/2011, aponta que “ocorrendo a aprovação no Exame de Suficiência, o Conselho Regional de Contabilidade disponibilizará ao candidato a Certidão de Aprovação, para ser apresentada quando da solicitação do registro profissional.”

Desse modo, se o candidato for aprovado, pode solicitar o seu registro profissional, em até dois anos, a contar da data de publicação do resultado oficial do Exame de Suficiência no Diário Oficial da União (DOU). (CFC, 2011),

Conclui-se que para desenvolver a atividade contábil, além da conclusão da graduação ou curso técnico, deve-se ser aprovado no Exame de Suficiência e requerer seu registro no CRC do seu domicílio profissional.

2.2.3 As Áreas de Atuação do Profissional Contábil

A contabilidade é uma das áreas que proporciona inúmeras oportunidades de empregos, realização profissional, independente de ser empresa, ensino ou órgãos públicos. O campo de atuação do profissional contábil é amplo e oferece várias alternativas de trabalho, a serem preenchidas por profissionais que tenham ética, conhecimento e habilidades na sua área de atuação.

As perspectivas para os profissionais da área contábil são excelentes, uma vez que capacitados podem atuar em diversos campos, pois, conforme Abrantes (1998, p. 79), a contabilidade é “considerada como uma das profissões mais antigas do homem e evoluiu junto com a sociedade, estando atualmente entre as mais requisitadas. Tendo objetivo de prover informações e orientações aos diversos usuários.”

Moura e Silva (2003, p. 3) salientam ainda que:

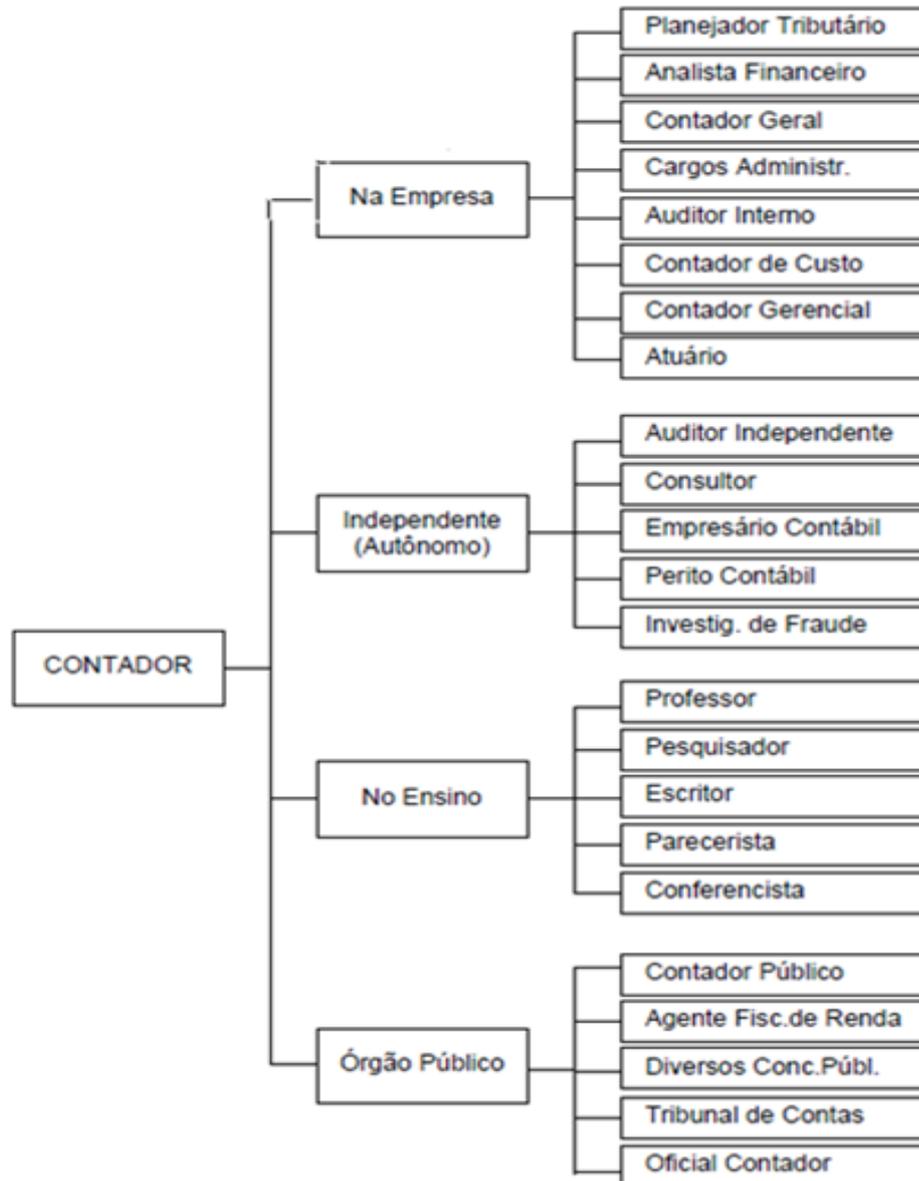
a contabilidade oferece um campo de atuação muito amplo em qualquer esfera de atuação, no dia-a-dia o profissional contábil irá deparar com inúmeras demandas originadas de diversas fontes: governo, no que diz respeito a legislação tributária, instituições financeiras, quando a empresa recorrer a empréstimos ou financiamentos, sócios, acionistas, administradores e diretores, esses expectadores irão exigir do profissional basicamente informações que poderão ser apresentadas em forma de relatório, demonstrações financeiras, pareceres, declarações de Imposto de renda e assemelhados, portanto, deverá estar atento às técnicas exigidas no efetivo exercício da profissão.

Como o campo de atuação do profissional contábil é amplo, ele irá deparar-se com variadas situações, dependendo em qual área está exercendo a função. Dessa forma, o profissional contábil deve buscar constantemente novos conhecimentos para desempenhar com competência e habilidade, as técnicas exigidas no exercício da sua profissão. (MOURA; SILVA, 2003).

Dentro do papel de contador tem-se que a sua função básica é produzir, gerenciar informações aos seus usuários para ajudar na tomada de decisão, diante de um leque diversificado de atividades, pode escolher áreas de conhecimentos específicos para especializar-se. (PEREIRA et al , 2005).

Iudícibus e Marion (2007, p. 47), apresentam na figura 1, os campos de atuação do profissional contábil.

Figura 2: Visão geral da profissão contábil



Fonte: Adaptado de Ludícibus e Marion (2000, p. 47).

O campo de atuação do mercado contábil oferece oportunidades em diversas áreas, tanto na empresa, como autônomo, no ensino e em órgão públicos. Nos anos 80, o perfil do profissional contábil, era aquele que entendia de tudo um pouco. Atualmente, as empresas exigem profissionais com habilidades e competências voltadas para desenvolver novos talentos e interessados pelo que fazem. O novo ambiente empresarial procura por pessoas que possam atender determinadas funções. (AVELINO; SANTANA; COLAUTO, 2010).

Destaca-se algumas áreas de atuação, como a contabilidade financeira ou geral, auditoria interna, auditoria independente, contabilidade de custos, contabilidade gerencial, consultoria, perícia contábil, professor e contador público.

Para Ludícibus e Marion (2007, p. 44), a “contabilidade financeira: é a contabilidade geral, necessária a todas as empresas. Fornece informações básicas aos seus usuários e é obrigatório conforme a legislação comercial.”

A área de contabilidade financeira ou geral é direcionada aos usuários externos, que são investidores, gestores de outras organizações e agências governamentais, e está diretamente ligada à gestão financeira do capital da entidade, que se preocupa em mensurar, elaborar as suas demonstrações para informar aos seus usuários a situação real da empresa. (PEREIRA et al, 2005).

Na área de atuação de auditoria, Bordin e Londero (2006, p. 111) identificam que “o auditor é o profissional que examina e verifica a exatidão dos procedimentos contábeis. O auditor pode ser independente (externo) ou interno.”

Pereira et al (2005, p. 305) afirma que o principal objetivo do auditor é:

averiguar uma correta apresentação das demonstrações contábeis ou financeiras, tornou-se, ao longo do tempo, uma importante ‘ferramenta’ de monitoramento dos controles internos das entidades, como empresas, instituições sem fins lucrativos e órgãos governamentais, em especial por causa de erros, fraudes e omissões. Além disso, auxilia a administração das entidades na prevenção da prática de atos que possam ocasionar eventual dilapidação de seu patrimônio, caracterizada principalmente por fraude.

Dessa maneira, o auditor deve examinar, cautelosamente, as demonstrações contábeis ou financeiras, para evitar erros e para fins de prevenção da prática de atos que possam ocasionar a dilapidação do patrimônio, caracterizando-se como fraude. (PEREIRA et al, 2005).

Ludícibus e Marion (2007, p. 45) destacam que o auditor interno “é o auditor que é empregado (ou dependente econômico), preocupado principalmente com o controle interno da empresa.”

A auditoria interna é aquela no qual o auditor é empregado da entidade e aplica seu trabalho nos controles internos e procedimentos para avaliar os sistemas de informações, porém, a empresa pode a seu critério, contratar um contador de fora da organização para a realização dos serviços relacionados com a auditoria interna.

Sobre a atividade de auditoria externa, Ludícibus e Marion (2007, p. 44) acrescentam que o auditor independente “é o profissional que não é empregado da empresa em que está realizando o trabalho de auditoria. É um profissional liberal, embora possa estar vinculado a uma empresa de auditoria.”

Esse trabalho é praticado por contadores que atuam por conta própria,

sendo credenciados por CRC e Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Por não possuir vínculo algum com a entidade são contratados para expressar uma opinião imparcial sobre adequação das demonstrações contábeis e demais procedimentos de controles internos. (HOOG; CARLIN, 2009).

De acordo com Ludícibus e Marion (2007, p. 44), a “contabilidade de custos: está voltada para o cálculo, interpretação e controle dos custos dos bens fabricados ou comercializados, ou dos serviços prestados pela empresa.” É um ramo que concentra sua atenção nos cálculos, controlando as operações e observando os resultados para tomada de decisões ou, ainda, tentando alocar possíveis reduções de custos.

A contabilidade gerencial é direcionada para fins internos, que segundo Neves (2006, p.1),

é um instrumento de apoio na gestão dos negócios que poderá contribuir significativamente para a eficiência operacional da organização, pois auxilia as empresas a coletar, processar e relatar informações para uma variedade de decisões operacionais e administrativas.

A contabilidade gerencial refere-se às informações contábeis desenvolvidas aos gestores da empresa. Os gerentes procuram por um elenco maior de informações na contabilidade gerencial. Esses por vez entram no processo de identificar, mensurar, acumular, analisar, preparar, interpretar e comunicar informações que apóiam os gestores a atingir seus objetivos, buscando-se a eficácia e eficiência, como instrumento de apoio à gestão e que contribui para minimizar os erros, assim auxiliando no planejamento e no controle de uma série de decisões operacionais e administrativas. (PEREIRA et al, 2005).

A atividade de consultoria é realizada por um profissional que oferece suporte contábil, gerencial, financeiro e tributário aos seus clientes. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Rosa e Olinquevitch (2005, p. 13) destacam que:

o consultor é um profissional que orienta outros a realizarem seu trabalho, tomarem suas decisões. Sem estar vinculado permanentemente ao processo de trabalho específico, é convocado a estudar questões, analisar problemas, fazer avaliações, opinar, sugerir, para que outros levem o trabalho adiante, atuando como executores ou como líderes. O consultor não toma decisões no lugar do empresário, não assume papéis executivos, embora muitas vezes o cliente queira que ele o faça.

O consultor contábil é um profissional que auxilia os empresários e os gestores a tomarem decisões e, com base em seu aprendizado e experiência. Ele é chamado para analisar, estudar e definir um processo de atividades lógicas que atendam às necessidades e expectativas para o desenvolvimento de tarefas e resoluções de problemas. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Sobre a atividade de perícia contábil, Hoog e Carlin (2009, p. 56) argumentam que “a perícia é o meio jurídico elucidativo dos fatos; tem por objetivo a prova, e seu objetivo é revelar através de tecnologia da vanguarda, a verdade dos fatos, e por função tem a protensão científica contábil.”

O perito contábil é aquele que exerce a perícia judicial solicitada pela justiça, deste modo, fará uma averiguação da exatidão nos registros contábeis e em outros aspectos. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Outro campo de atuação que o profissional contábil pode seguir é o de professor. Neste campo, o profissional deve atualizar-se em relação aos conhecimentos científicos e técnicos da área, bem como as questões didáticas.

Iudicibus e Marion (2007, p. 45) ressaltam que o professor de contabilidade “exerce o magistério de 2º grau ou faculdade [...], não só na área contábil, como também em cursos de Ciências Econômicas, de Administração, etc.”

Dessa maneira, o professor de contabilidade pode exercer a função de ensinar, que propõe-se a um modo de transmitir o conhecimento que influenciará na formação profissional, além de atuar como pesquisador contábil, é o profissional que executa investigações para novas pesquisas na área contábil, podendo ter outras atividades paralelas. (BORDIN; LONDERO, 2006).

A contabilidade pública é outro campo de atuação em que o contador pode exercer. Lima e Castro (2000, p. 16) destacam que a contabilidade pública:

é o ramo da contabilidade que tem por objetivo aplicar os conceitos, Princípios e Normas Contábeis na gestão orçamentária, financeira e patrimonial dos Órgãos e Entidades da Administração Pública, e, como ramo da Contabilidade, oferecer à sociedade, de maneira transparente e acessível, o conhecimento amplo sobre a gestão da coisa pública.

Esse é o ramo onde o contador, em algumas entidades, deve passar por um concurso para poder atuar como servidor público, ou seja, sendo empregado de entidades governamentais, e tendo os mesmos objetivos de registrar, acumular, captar as situações orçamentárias, financeiras e patrimoniais do setor público.

(KOHAMA, 1996).

Observa-se que a área contábil possui um quadro diversificado de atuação no campo profissional, onde os formados em Ciências Contábeis podem escolher em qual área desejam especializar-se, sendo assim, devem enfrentar os desafios de cumprir suas responsabilidades na profissão. Do mesmo modo, torna-se essencial que o profissional adquira novas qualificações, aperfeiçoe-se, busque por conhecimento, capacitações e transforme seus desafios em atuação profissional.

2.2.4 O Contador e a Ética Profissional

O contador é aquele cuja principal atividade é a prestação de serviço, tendo como papel fornecer informações econômicas, financeiras sobre o patrimônio das pessoas físicas ou jurídicas. Ele deve manter um comportamento social adequado às exigências da sociedade, não convém apenas preparação técnica, mas é indispensável encontrar uma finalidade social, defendendo valores, princípios éticos aplicáveis à sua profissão.

Fortes (2002, p. 108) relata que:

os contabilistas, como classe profissional, caracterizam-se pela natureza e homogeneidade do trabalho executado, pelo tipo e características do conhecimento, habilidades técnicas e habilitação legal, exigidos para o exercício da atividade contábil. Portanto, os profissionais da contabilidade representam um grupo específico com especialização no conhecimento da sua área, sendo uma força viva na sociedade, vinculada a uma grande responsabilidade econômica e social, sobretudo na mensuração, controle e gestão do patrimônio das pessoas e entidades.

O papel do contador não é somente registrar, controlar e escriturar. A sua função constantemente, tem sido de dar opinião sobre o futuro da empresa, subsidiando as tomadas de decisão. Assim, o seu papel social colabora diretamente com a criação de empregos, geração de bem-estar da coletividade. O contador deve ver com profundidade os princípios, normas contábeis, o código de ética e as legislações. (VIEIRA, 2006).

Lisboa (1997, p. 62) comenta que “um código de ética é um corpo de princípios que relaciona as principais práticas de comportamento permitidas e proibidas no exercício da profissão.” Esses princípios representam a essência das intenções da profissão para atuar socialmente.

Fortes (2002, p. 108) enfatiza que “o exercício profissional não pode

deixar de contemplar o aspecto social, devendo observar o seu valor no campo ético, que normalmente varia em função da vinculação dos seus resultados na comunidade.”

Como nas demais profissões, o contador deve preservar o bom relacionamento com os colegas de profissão, clientes, empregados para uma boa convivência profissional. Se souber do seu valor, valorizará sua profissão, assim, aplicará os princípios éticos, não como imposição, mais como instrumento de conduta, condição sem o qual a existência profissional perde sentido. (VIEIRA, 2006).

Vieira (2006, p. 21) observa que:

neste mundo cada vez mais globalizado, a ética profissional se apresenta como peça-chave para evolução do contabilista. Ela garante sucesso: o sucesso depende da capacidade de cada profissional, de sua conscientização, planejamento, administração, flexibilidade, agilidade, de estar informado, de externalizar suas ações, de relacionar-se com clientes e, finalmente, de se diferenciar.

A ética é o embasamento sobre o qual ergue-se a sociedade que se proponha a ser civilizada e focada no bem estar social. Em uma profissão ocorre o mesmo, não existe uma atividade que possa ser valorizada sem que aqueles que a exercem possuam boa conduta. Sendo assim, todo contabilista tem responsabilidade perante seus clientes, de trabalhar na sociedade com comprometimento e por meio deste diferenciando-se. (FARACO, 2008).

Segundo Vieira (2006, p. 11), “a ética profissional indaga qual deve ser a conduta do contabilista, de modo a acrescentar algo a ele mesmo enquanto ser humano e a sociedade.” Falar de ética é da mesma forma, falar da realização profissional, da sua satisfação em ver que a sua atividade está colaborando com a sociedade e seu bem estar pessoal.

Compreende-se que o ser humano, nas suas relações pessoais e profissionais, tenta, em primeiro lugar, satisfazer suas necessidades e interesses. Para evitar excessos na busca pelo ideal moral, nas relações sociais, foram criados instrumentos reguladores de conduta, o código de ética profissional. Por meio deste, observa-se as regras de conduta no exercício da profissão, no relacionamento com colegas, usuários de serviço, classe da sociedade em geral. (FORTES, 2002).

Fortes (2002, p. 115) sustenta que:

uma definição para o código de ética poderia ser expressa como sendo um documento estabelecendo regras de conduta decorrente do entendimento comum entre os membros de um determinado grupo social – uma categoria de profissionais liberais, uma associação civil, um partido político, um grupo de funcionários públicos, etc.

Essas regras podem ser entendidas como uma relação de práticas do comportamento que espera-se no exercício da profissão, como age, pensa, comporta-se e estabelece sua postura na sociedade. (FORTES, 2002).

O código de ética profissional do contador foi aprovado pela Resolução CFC nº 803, de 10 de outubro de 1996, e incluindo demais alterações das Resoluções nº 819/97, nº 942/02, nº 950/02 do CRC e, por último, a de nº 1.307/10.

O código de ética é uma fonte orientadora que aborda os objetivos, deveres e proibições, objetivando fixar e conduzir os profissionais nas suas atividades e prerrogativas estabelecidas na legislação. (LISBOA, 1997).

Fortes (2002, p. 117) ressalta ainda que como parte dos deveres profissionais, “não pode haver negligência quanto ao zelo, diligência e honestidade, observada a legislação vigente e resguardados os interesses de seus clientes e/ou empregados, sem prejuízo da dignidade e independência profissional.”

O profissional em tudo que for fazer, deve ter moral de trabalhar com dedicação, cuidado, desvelo e pontualidade em qualquer serviço e, em hipótese nenhuma, desviar-se da honestidade e dignidade. (FORTES, 2002).

Em regra geral, as normas existem para ser cumpridas e aqueles que se opuserem irão sofrer as penalidades. O código de ética estabelece que, da forma que ocorrer, constituirá infração ética, sancionada segundo a gravidade.

De acordo com o art. 24, da Resolução CFC nº 1370/2011, o CFC “classificará as infrações segundo a frequência e a gravidade da ação ou da omissão, os reflexos perante a sociedade, a relevância de valores, bem como os prejuízos dela decorrentes.”

Segundo o art. 25, da Resolução CFC nº 1370/2011, as penalidades a serem aplicadas ao contador consistem em:

- I. multas;
- II. advertência reservada;
- III. censura reservada;
- IV. censura pública;
- V. suspensão do exercício profissional;
- VI. cassação do exercício profissional.

Salienta-se que as penalidades, advertência reservada e censura reservada, são de natureza sigilosa, enquanto a censura pública a aplicação da pena é de conhecimento público. Destaca-se, ainda, que o profissional poderá ter que pagar multa pecuniária, ter seu registro suspenso por até dois anos ou ainda ter seu registro cassado com penas disciplinares, sendo estas penas, aplicadas de acordo com a irregularidade praticada, tendo direito de o profissional realizar ampla defesa em seu favor.

Isso leva a considerar que o contador desempenha funções relevantes de análises e de aperfeiçoamento da ética na profissão contábil, por meio disso, encontra-se algumas vezes em dilemas éticos, nos quais deve exercer o seu papel de profissional independente, mostrando-se íntegro perante as situações.

2.3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA PROFISSÃO CONTÁBIL

A visão, sobre o profissional contábil modificou-se ao longo dos anos e, por algum tempo, foi marcada pela presença masculina, mas que, devido às mudanças econômicas, sociais e culturais impulsionou as mulheres ao mercado de trabalho. Atualmente, conta-se com a participação das mulheres na profissão contábil e as atividades desenvolvidas, antes somente por homens, estão sendo agora realizadas pelas mulheres, devido à facilidade que elas têm em lidar com os detalhes da profissão e pelos seus diferenciais apresentados.

Kolling, Bierger e Seibert (2010, p. 82) mencionam que:

não existe mais atuação feminina e masculina na Contabilidade, pois o mercado de trabalho está para todos os profissionais e é promissor para quem se prepara, independente de sexo. A mulher vem superando, a cada dia, eventuais obstáculos e preconceitos, os quais ainda sofre, porém condições intelectuais e dedicação à profissão são características que não lhes faltam hoje em dia.

Devido às exigências do mercado de trabalho, tanto no seu cenário econômico ou social, a contabilidade está aberta para todos os profissionais que queriam atuar, e a mulher supera-se a cada dia com suas dificuldades, preconceitos e ainda possui força de vontade para dedicar-se a profissão.

Kolling, Bierger e Seibert (2010, p. 82) reforçam ainda que:

a mulher que atua na área contábil vem galgando seu espaço na sociedade e os papéis que eram desempenhados exclusivamente por homens,

forçosamente, vão sendo divididos no dia-a-dia. O moderno cenário econômico, social, político e cultural foi exigindo a participação ativa e efetiva da mulher.

O mercado de trabalho contábil constitui-se de uma área predominante masculina, mas as mulheres conquistaram seu espaço e, atualmente, sabe-se que existem mulheres em todos os setores da contabilidade. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Carneiro (2012, p. 01) argumenta que “o mercado absorveu muito bem a mulher tanto por sua competência, como pelo meticoloso senso de organização e de disciplina.”

O aumento da participação da mulher na contabilidade deve-se a facilidade que elas têm em lidar com detalhes peculiares à profissão. As contadoras possuem uma desenvoltura com as contas e o cálculo e, dessa forma, geram informações mais detalhadas e de qualidade. (JESUS, 2009).

Homens e mulheres têm capacidade e inteligência para crescer profissionalmente, mas elas são mais criteriosas, meticolosas, não que os homens não sejam, mas dão pouca atenção aos pequenos detalhes. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Bordin e Londero (2006, p. 116) ainda enfatizam que “em tudo que fazem, as mulheres se dedicam integralmente.” Dessa forma, elas destacam-se em vários setores empresariais da contabilidade.

Conclui-se que não existe atuação feminina e masculina na área contábil, a mulher conquistou seu espaço, superando preconceitos e dificuldades, mostrando-se uma profissional com facilidade e desenvoltura, preocupando-se com detalhes peculiares da profissão, além da qualidade na prestação de serviço.

2.3.1 Mercado de Trabalho da Mulher

O expressivo aumento da mulher no cenário do mercado de trabalho, é considerado um dos fatos mais importantes observados nos últimos anos, sejam elas movidas pela necessidade de contribuir na renda familiar ou de obter realização profissional.

Um dos acontecimentos marcantes ocorreu com a Revolução Industrial que abriu as portas do mercado de trabalho para elas. Neste momento, as mulheres

deixaram de serem donas de casa, para trabalhar nas indústrias do final do século do XVIII, por onde começaram os desafios e as conquistas e por meio deste período que ocorreu uma manifestação por direitos. (D'URSO, 2009).

De acordo com Steenbock (2007, p. 1) no dia oito de março de 1857 ás:

operárias de uma fábrica de tecidos, situada na cidade norte-americana de Nova Iorque, fizeram uma grande greve. Ocuparam a fábrica e começaram a reivindicar melhores condições de trabalho, tais como redução na carga diária de trabalho para dez horas (as fábricas exigiam 16 horas de trabalho diário), equiparação de salários com os homens (as mulheres chegavam a receber até um terço do salário de um homem, para executar o mesmo tipo de trabalho) e tratamento digno dentro do ambiente de trabalho. A manifestação foi reprimida com total violência. As mulheres foram trancadas dentro da fábrica, que foi incendiada. Aproximadamente 130 tecelãs morreram tragicamente carbonizadas.

Essa manifestação foi contida com brutalidade, no qual mulheres, que reivindicavam seus direitos, morreram por lutar por igualdade. Assim, durante a segunda conferência em Copenhague, uma mulher chamada Clara Zetkin propôs que fosse criado o dia oito de março, como o Dia Internacional da Mulher, em referência a luta pela defesa dos direitos humanos. (D'URSO, 2009).

A primeira providência, quanto à proteção da mulher, iniciou-se no século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, onde criou-se leis que buscavam a igualdade entre o gênero no mercado de trabalho, mas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres não pararam por aí. (JESUS, 2009).

Ribeiro (2011, p. 01) coloca que, no final do século XIX, “cabe lembrar a luta das mulheres na conquista de seu direito ao voto, [...] quando as mulheres norte-americanas se engajaram na abolição da escravatura nos Estados Unidos.”

Essa abolição deu-se no ano de 1851, em Seneca Falls, estado de New York, quando Susan Brownell Anthony e Elizabeth Cady, iniciaram a luta pelo fim da escravidão. A ideia era que fosse aprovada uma emenda que também desse direito ao voto, mas devido algumas dificuldades, foi resolvido apenas à libertação dos escravos, para posteriormente o direito de voto. (RIBEIRO, 2011).

A luta pelo direito do voto feminino transformou-se em movimento sufragista depois dos escritos de Helen Taylor e John Stuart Mill.

Alves (2012, p. 01) relata que o economista inglês John Stuart Mill:

escreveu o livro *The Subjection of Women* (1861, e publicado em 1869) em que mostra que a subjugação legal das mulheres é uma discriminação, devendo ser substituída pela igualdade total de direitos. Com base no

pensamento destes escritores pioneiros, o movimento sufragista nasceu para estender o direito de voto (sufrágio) às mulheres.

O movimento sufragista foi um movimento social, político e econômico, que defendia o direito de votar das mulheres e nasceu com base no pensamento de John Stuart Mill. Foi esse movimento que impulsionou para os primeiros passos de igualdade entre homens e mulheres. (ALVES, 2012).

Essa conscientização de luta foi necessária, de acordo com D'urso (2009 p. 01), pois:

no início do século 20, as mulheres não votavam, não podiam exercer cargos públicos e outras diversas atividades econômicas, como o comércio. Não tinham sequer o direito a propriedades e eram levadas a transferir todos os bens herdados da sua família ao marido, caindo naturalmente na dependência econômico-financeira. Os códigos civis e penais – elaborados pelos homens - as consideravam menores e sem importância perante a lei. O direito feminino ao voto começou a ser conquistado ao longo do século 20.

Foi ao longo do século XX, que conquistou-se o direito de voto feminino e, com base no pensamento de John Stuart Mill, o movimento sufragista conseguiu estender este direito de voto em vários países, ano após ano.

Alves (2012, p. 01) ainda enfatiza que em 1893,

a Nova Zelândia se tornou o primeiro país a garantir o sufrágio feminino, graças ao movimento liderado por Kate Sheppard. Outro marco neste processo foi a fundação, em 1897, da “União Nacional pelo Sufrágio Feminino”, por Millicent Fawcett, na Inglaterra. Após o fim da Primeira Guerra Mundial, as mulheres conquistaram o direito de voto no Reino Unido, em 1918, e nos Estados Unidos, em 1919.

Esses foram os primeiros países a aceitar e garantir o direito de voto e, no Brasil, uma líder fundamental nesta luta, foi Bertha Maria Julia Lutz (1894 - 1976) que no século XX, foi conhecer esse movimento feminista da Europa e dos Estados Unidos e, por meio deste, foi uma das responsáveis pela organização do movimento sufragista no Brasil.

Segundo Alves (2012, p. 01) Bertha, ainda em 1919, ajudou a criar,

a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, que foi o embrião da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, criada em 1922 (centenário da Independência do Brasil). Representou o Brasil na assembleia geral da Liga das Mulheres Eleitoras, realizada nos EUA, onde foi eleita vice-presidente da Sociedade Pan-Americana. Após a Revolução de 1930 e dez anos depois da criação da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, o movimento sufragista conseguiu a grande vitória no dia 24/02/1932.

Após a criação da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, o movimento sufragista conseguiu o direito assegurado de voto das mulheres pelo Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, assinado pelo presidente Getúlio Vargas, no Palácio do Catete, no Rio de Janeiro. (ALVES, 2012).

Neste ano, no dia 24 de fevereiro de 2012, fez oitenta anos de direito de voto feminino, e Alves (2012, p. 01) destaca que, ainda:

nos municípios, as mulheres são, atualmente, menos de 10% das chefias das prefeituras. Nas Câmaras Municipais as mulheres são cerca de 12% dos vereadores. Mas, em 2012, quando se comemoram os 80 anos do direito de voto feminino, haverá eleições municipais. A Lei de Cotas determina que os partidos inscrevam pelo menos 30% de candidatos de cada sexo e dê apoio financeiro e espaço no programa eleitoral gratuito para o sexo minoritário na disputa. Os estudos acadêmicos mostram que, se houver igualdade de condições na concorrência eleitoral, a desigualdade de gênero nas eleições municipais poderá ser reduzida.

As mulheres avançaram, de forma significativa, em termos sociais nos últimos anos, estão participativas, são maioria da População Economicamente Ativa (PEA) com mais de 11 anos de estudo e, que com todas essas mudanças, não merecem esperar, mais 80 anos para conseguir igualdade na participação política. (ALVES, 2012).

O nível de escolaridade da população brasileira tem-se elevado no decorrer dos anos. No final do século XX e início do século XXI, 40 a 50% dos homens e mulheres possuíam menos de quatro anos de estudo, cerca de 20 a 30% deles e delas apresentavam-se com escolaridade de nível médio ou superior, ou seja, com mais de nove anos de estudo. No final da primeira década de milênio (2007) verificou-se um significativo aumento no nível de instrução, e as mulheres 39% das quais passam a ter mais de nove anos de estudo, em comparação a 35% dos homens. (FCC, 2007).

Segundo a Fundação Carlos Chagas (2007, p. 01) a tendência de aquisição de “maior nível de escolaridade das mulheres, que vinha se esboçando desde as últimas décadas do século XX, consolida-se na primeira década do século XXI e tem especial importância para a inserção das mulheres no mercado de trabalho.”

Da década de 70 até os dias atuais, a participação das mulheres no mercado de trabalho apresenta-se em evolução. Desse modo, o trabalho das mulheres não depende somente da demanda do mercado de trabalho e das suas

qualificações, mas provém de uma articulação de características pessoais e familiares. (FCC, 2007).

A FCC (2007, p. 01) ainda enfatiza que:

a presença de filhos, associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, a sua posição no grupo familiar - como cônjuge, chefe de família etc., a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar, são fatores que estão sempre presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. Essa última decisão, certamente, é mais premente para as chefes de família, segmento que só tem aumentado: só nos últimos cinco anos analisados, a sua proporção na população residente passou de 25,5% para 33%.

Existem vários fatores econômicos, sociais que influenciam nas decisões de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho para as mulheres.

Neste sentido, Bordin e Londero (2006, p. 114) ainda enfatizam que:

as mulheres hoje buscam o aperfeiçoamento e a igualdade, porque acreditam em seu potencial e sabem que cada vez mais têm que ajudar na renda familiar. Não existe mais aquela mulher que ficava em casa só cuidando do lar. Hoje o casal tem que lutar junto para a sua sobrevivência e de seus filhos, se pretendem ter algo melhor para si próprios.

Esse é um dos principais motivos que está levando a mulher ao mercado de trabalho, além de independência financeira, é voltado às necessidades de ajudar na renda familiar, no sentido de ter algo para si próprio.

Bussinger (2005) comenta que as mulheres já são quase a metade ou além da metade de força de trabalho no Brasil, que na faixa etária de 30 a 49 há mais mulheres trabalhando do que homens e é, nessa faixa etária, que elas buscam a consolidação familiar.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2012), a população tanto feminina como masculina teve crescimento nos serviços prestados em empresas.

Segundo o IBGE (2012, p. 05):

de 2003 para 2011, o crescimento foi de 3,2 pontos percentuais (de 11,6% para 14,9%) entre as mulheres e de 2,3 pontos percentuais entre os homens (de 14,8% para 17,0%). Nos outros serviços, as mulheres também apresentaram crescimento no período: 1,2 ponto percentual (de 15,1% para 16,2%), contra 0,38 ponto percentual (de 18,6% para 19,0% dos homens). O predomínio da presença feminina na administração pública manteve-se estável nesses 8 anos, seguido pela ocupação das mulheres no comércio. Por outro lado, caiu o percentual de mulheres ocupadas nos serviços domésticos, de 16,7% para 14,5%: queda de 2,2 pontos percentuais.

A participação da mulher, no mercado de trabalho, aumentou nos últimos anos, elas estão dedicando-se cada vez mais a profissão e, dessa forma, capacitando-se, estudando, inserindo-se em diversos setores da atividade econômica. (IBGE, 2012).

As mulheres, em busca de contínuo conhecimento para o seu desenvolvimento profissional, realizam três jornadas: casa, trabalho e estudo. (BUSSINGER, 2005).

De acordo com o IBGE (2012, p. 06):

em 2011, os percentuais de participação alcançados por elas foram superiores aos dos homens em praticamente todos os grupamentos de atividade. A exceção ocorreu na indústria, onde o crescimento deles foi maior em 1,7 ponto percentual. A superioridade da presença feminina com nível superior também foi verificada nos grupamentos de atividade, com destaque para a construção (atividade majoritariamente desenvolvida do sexo masculino). No entanto, apesar do predomínio de homens, a proporção de mulheres que possuíam nível superior foi bem mais elevada que a deles: 28,6% das mulheres e 4,7% dos homens ocupados na construção em 2011. A administração pública e os serviços prestados à empresas foram os grupamentos que apresentaram as maiores proporções de mulheres, tanto com 11 anos ou mais de estudo, quanto com nível superior.

As mulheres têm destacado-se em quase todas as atividades econômicas. Houve um crescimento em pontos percentuais: na indústria foi 14,0%; na construção 17,9%; no comércio 15,2% e em outros serviços 15,1%. Os homens também alcançaram um crescimento significativo na mesma ordem 16,8%; 10,8%; 13,8% e 15,7% respectivamente, mas em comparação às mulheres que possuíam nível superior, elas destacaram-se na construção, onde atingiram um crescimento de 8,3%, enquanto os homens o crescimento foi de 0,6% no período de 2003 a 2011. (IBGE, 2012).

O cenário do mercado de trabalho modificou-se e o IBGE (2012, p. 08) mostra que “mesmo diante do predomínio masculino, constatou-se que as diferenças de inserção entre homens e mulheres foram reduzidas em 2011, com as mulheres aumentando sua participação em todas as formas de ocupação.”

Contudo, percebe-se que as mulheres estão atuando em todos os setores e não têm medo de enfrentar a jornada tripla de casa, trabalho e estudo, apesar de todas as dificuldades que esta jornada proporciona.

Com a crescente presença da mulher no mercado de trabalho, elas estão assumindo um papel de destaque na sociedade, ou seja, as mulheres vêm unindo

esforços e mostrando suas qualidades no mercado. Apesar de algumas desigualdades, ainda enfrentadas na sociedade, as mulheres conseguiram avanços nos últimos anos, seja na questão política, relações familiares e no mercado de trabalho. (JESUS, 2009).

Considera-se que, a participação da mulher no mercado de trabalho, cresceu a partir do século XX. Elas conquistaram direitos anteriormente exclusivos de homens, e dessa forma se afirmaram perante a sociedade e o mercado de trabalho. As mudanças que ocorreram modificaram a estrutura familiar, e assim as mulheres, além da busca pela independência financeira, voltaram-se também às necessidades de ajudar na renda familiar, seja em fatores econômicos, sociais ou culturais.

2.3.2 A Participação da Mulher na Profissão Contábil

As mudanças que ocorreram, no decorrer dos séculos na sociedade, sejam pelos fatos econômicos, sociais ou culturais abriram as portas do mercado de trabalho para as mulheres, seja pelas suas conquistas de igualdade perante os homens, ou pelos seus diferenciais exigidos no mercado de trabalho.

A partir do século XIX, preocupou-se em estabelecer normas e espaços para os homens e mulheres, e foi por meio destes que firmou-se o diferencial entre o homem e a mulher, no qual o ideal feminino era a maternidade. Foi nessa concepção, de maternidade e família, que se condicionou a sua educação voltada para a amabilidade com os filhos e com o marido. Elas libertaram-se desse passado em busca de atividades e comprometeram-se com as suas individualidades. Logo, no século XX, a mulher priorizou relacionamentos estáveis, reconhecimento profissional e segurança financeira, deixando de lado antigas questões centrais como maternidade e o casamento. (FIGUEIREDO, 2007).

Figueiredo (2007, p. 09) comenta que “o que vemos na atualidade é o perfil da mulher trabalhadora, que tenta consolidar uma carreira profissional conciliada ao papel reprodutivo.”

Nos últimos anos, a mulher procura estabelecer seu papel social, além do papel de ser mãe, ou seja, sua independência financeira e colaboração com renda familiar, para demonstrar características como a boa desenvoltura em lidar com o mercado de trabalho.

Segundo Bordin e Londero (2006, p. 109), “a mulher abandonou a postura de fragilidade para enfrentar um mercado de trabalho formal e cada vez mais competitivo.”

As mulheres estão assumindo um papel atuante, mostrando que a presença feminina vem acrescentando qualidades, o que as tornam competitivas.

Bordin e Londero (2006, p. 116) salientam que:

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

A presença da mulher, no mercado de trabalho, mostra-se expressiva e, a cada dia, elas têm adotado uma postura atuante devido às exigências do mundo. Devido a isso, os homens tiveram que aceitar a participação feminina nas atividades contábeis e abrir mão de suas atitudes rudes para dar espaço à facilidade com que as mulheres têm com os detalhes da profissão. (BORDIN; LONDERO, 2006).

Jesus (2009, p. 06) relata ainda que “as razões podem ser variadas, como o fato de as mulheres serem mais detalhistas e organizadas, características fundamentais para exercer a atividade, a possibilidade de exercer a profissão de forma autônoma [...]” Por meio disso, foi um dos pontos fortes para a inserção de profissionais mulheres na contabilidade.

De acordo com dados do CFC (2012, p. 01) identifica-se que “mais de 190 mil mulheres contribuem para o desenvolvimento da profissão contábil [...]”

O CFC (2012, p. 1) ainda ressalta que:

atualmente, 41% dos profissionais da contabilidade brasileira são do sexo feminino, com 128 mil contadoras e 70 mil técnicas em Contabilidade, perfazendo um total de 198.802 profissionais que representam a classe em todo o País. Os dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) apontam um acréscimo ao longo dos últimos anos, já que em 2004 eram cerca de 122 mil mulheres CONTABILISTAS atuantes na área. De acordo com o presidente do CFC, Juarez Domingues Carneiro, hoje as mulheres já representam mais de 50% dos profissionais em alguns estados brasileiros.

Destaca-se ainda que, segundo o CFC (2012), em Santa Catarina, atualmente, são 7.517 profissionais do sexo feminino na contabilidade, sendo 6.165 contadoras e 1.352 técnicas em contabilidade.

Em momentos de mudança, com a adoção das normas internacionais nas

áreas privada e pública, mostra-se uma crescente participação das mulheres, e é importante destacar que esses dados colocam-se em posição de destaque a qualidade de prestação de serviço da mulher. (CFC, 2012).

Bugarim (2012, p. 01) ressalta que “essa é a grande virada e a mulher contabilista está abraçando este desafio com toda a garra que lhe é peculiar.”

Ainda existem dificuldades a serem enfrentadas, sendo que muitas mulheres dedicam-se a uma jornada dupla ou tripla entre a profissão e família. Em consideração a dedicação da mulher à contabilidade, o CFC realiza desde 1991, o Encontro Nacional da Mulher Contabilista.

Segundo o CFC (2012, p. 01),

o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, que ocorreu no ano de 1991, na cidade do Rio de Janeiro, junto com a 43ª Convenção dos Contabilistas do Estado do Rio de Janeiro, foi o marco para que milhares de mulheres contabilistas pudessem levar adiante o objetivo de promover o aprimoramento técnico-cultural, por meio de ações de incentivo a uma maior participação das contabilistas na vida social e política do País.

Nesse encontro, discutem-se temas atuais da realidade profissional e pessoal, a importância da mulher no contexto social para impulsioná-las ao empreendedorismo. Dessa forma, este encontro vem ocorrendo desde 1991 e no ano passado realizou-se a oitava edição em Caldas Novas – Goiás. O próximo encontro acontecerá no ano de 2013, na cidade de São Paulo e em 2015 será na cidade de Foz do Iguaçu. (CFC, 2012).

A mulher abandonou questões antigas que eram denominadas centrais a ela, para dedicar-se a uma carreira profissional e aos seus direitos. Dessa forma, houve um aumento na participação das mulheres na área contábil, disputando de igual para igual com os homens. Destacando-se com sua facilidade de organização, persistência e gostar do que faz, deu-lhe uma posição de destaque no mercado de trabalho, ou seja, o seu profissionalismo está conquistando espaço na área contábil e, com isso, sua independência financeira e realização profissional.

2.3.3 Discriminação e Remuneração

O ingresso da mulher no mercado de trabalho, historicamente não tem sido relativamente fácil, pois durante décadas a mulher teve educação diferenciada dos homens, preparava-se para dedicar-se à família, enquanto os homens

assumiam a posição de comando. Mas houve mudanças ocorridas, principalmente em relação a emancipação feminina, ao desemprego do cônjuge e a opção por um projeto profissional, que levou a mulher a quebrar barreiras.

Sanches e Gebrim (2003, p. 02) comentam que “o crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento, seja pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, [...] impeliram a mulher para o mercado de trabalho.”

Nesse sentido explicar a presença feminina apenas por motivos econômicos, faz com que diminuísse suas conquistas alcançadas, mas na realidade essa inserção deve-se do mesmo modo ao movimento de emancipação feminina em busca de direitos iguais na sociedade. A participação feminina no mercado de trabalho marca-se por uma série de dificuldades relacionadas a situação socioeconômica que o país tem atravessado nas últimas décadas. (SANCHES; GEBRIM, 2003).

Mesmo que o aumento da participação feminina seja uma transformação positiva, ocorreram implicações, a conhecida discriminação.

Jacinto (2005, p. 03) destaca que:

a discriminação pode ser vista como diferenciação ou distinção entre objetos ou indivíduos que, ao ser estendida à economia, adquire uma conotação pejorativa. Por exemplo, a existência de diferenças de ganhos e de oportunidades de emprego entre trabalhadores com habilidades iguais no mesmo emprego.

Assim, a discriminação é a diferenciação entre pessoas ou objetos, ou sendo ainda estendida a economia, que é quando a produtividade dos trabalhadores é igual, mas recebem salários diferentes com características não consideradas produtivas ou porque o mercado de trabalho seja segmentado. (JACINTO, 2005).

Segundo Jacinto (2005, p. 03), os tipos de discriminação encontrados no mercado de trabalho podem ser “discriminação salarial, de emprego, de trabalho ou ocupacional ou, ainda, discriminação ao acesso de capital humano.”

Os três primeiros tipos de discriminação são comuns de encontrarem-se no mercado de trabalho, que os economistas classificaram em três categorias. A primeira está relacionada ao poder econômico, no qual o uso do poder dá origem a discriminação, como por exemplo, os trabalhadores, homens e mulheres, são substitutos perfeitos na produção, ou seja, para ofertar um salário menor as

mulheres, o empregador maximizaria os lucros, igualando-se ao custo de contratação dos homens, assim gerando discriminação. A segunda categoria é o preconceito estatístico, onde o empregador projeta nas pessoas características necessárias observadas na seleção de grupo. A terceira está relacionada com preferências aos gostos ou preconceito pessoal, como por exemplo, os empregadores, empregados ou consumidores não aceitam convívio no mesmo ambiente com características de sexo, raça ou cor. (JACINTO, 2005).

De acordo com o art. 5º, da Constituição Federal de 1988, no seu inciso “I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.” No entanto, sabe-se que ocorrem discriminações, por parte de empresas, nas contratações de mulheres, especialmente pelo fato de poderem engravidar, por possuírem o direito a 120 dias de licença maternidade, podendo prorrogar por mais 60 dias opcionais à empresa, e a estabilidade em seu emprego. (TERRA, 2012).

Martins Filho (1999, p. 01) salienta ainda que:

a Lei 9.029/95 foi um avanço em nosso país, ao penalizar todas as práticas discriminatórias contra a mulher, no que concerne à sua decisão de ser mãe. Assim, passaram a ser crimes a exigência, por parte da empresa, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, além da adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade.

Caracteriza-se, assim, que as medidas tomadas pelas leis em impor ao empregador obrigações de não fazer a mulher passar por discriminações, constrangimentos, tem mostrado-se eficazes na sua proteção e de seu mercado de trabalho. (MARTINS FILHO, 1999).

Há de ressaltar, que mesmo legalmente asseguradas às mulheres têm os mesmo direitos concedidos aos homens, ainda não atingem-se 100% da mulheres, seja em nível salarial, oportunidade de promoção ou desempenho profissional. (D'URSO, 2009).

Ometto, Hoffmann e Alves (1999, p. 289) mencionam que:

as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas, recebem salários menores porque têm acesso apenas às ocupações mais mal remuneradas e/ou recebem pagamento inferior no desempenho da mesma função. No primeiro caso, a discriminação é ocupacional (ou interocupacional), decorrente de uma

segmentação do mercado de trabalho na qual o sexo se torna uma variável de triagem. O segundo compreende a discriminação salarial (ou intra-ocupacional) propriamente dita.

As mulheres mesmo qualificadas, capacitadas ou que possuam maior tempo de serviço, auferem, ainda, salários menores que os homens em quase todas as atividades que estejam inseridas. Em geral, a desigualdade social dá-se pelos atributos produtivos, sendo que outra distinção se dá pelo fato dos trabalhadores exercerem as mesmas funções, mas são remunerados de forma distinta. (OMETTO; HOFFMANN; ALVES, 1999).

Bussinger (2005, p. 04) comenta que, no Brasil, “as mulheres já são quase metade da força de trabalho. Ou mesmo mais da metade, em algumas faixas etárias como dos 30 aos 49 anos, em que há mais mulheres do que homens trabalhando.”

É nessa faixa etária que as mulheres buscam consolidação da família, mas os trabalhos que elas executam, em sua maioria, são mal remunerados. (BUSSINGER, 2005).

Bussinger (2005, p. 04) considera ainda que “ser metade da força de trabalho, ou quase, não significa grande coisa em termos de rendimentos, por que as mulheres ainda ganham muito menos do que os homens.”

As mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho e se aperfeiçoaram no grau de instrução quando relacionado com o dos homens, porém mesmo dessa forma continuam recebendo salários menores que os deles. (IBGE, 2012).

De acordo com o IBGE (2012, p. 17), “o rendimento das mulheres em 2011 continua inferior ao dos homens. Em 2011, elas recebiam, em média, 72,3% do salário masculino, proporção que se mantém inalterada desde 2009.”

Verificou-se que, mesmo com o mesmo nível de instrução, há uma significativa diferença salarial. No setor industrial, os homens, em média, recebem R\$ 1.922,63 e as mulheres R\$ 1.282,50; no comércio, R\$ 1.469,68 para homens e R\$ 1.041,98 para mulheres; na administração pública, os homens recebem a média de R\$ 2.865,98 e as mulheres R\$ 1.926,99; em serviços prestados às empresas, a média é de R\$ 2.327,23 para homens e de R\$ 1.743,40 para mulheres. (IBGE, 2012).

Isso é consequência de uma divisão sexual do trabalho e que resulta em

desigualdade ao emprego. (SOARES, 2010).

Soares (2010, p. 22), neste sentido, argumenta que:

a divisão sexual do trabalho separa o que fazem as mulheres e os homens e os hierarquiza com valores diferentes. Assim, reflete-se em práticas discriminatórias, na defasagem salarial, numa persistente segregação dos empregos femininos aos mais baixos segmentos do mercado de trabalho, no maior número de mulheres no setor informal e nas maiores taxas de desemprego para as trabalhadoras.

Esses fatores acabam refletindo e se relacionando com a diferença de remuneração das mulheres em relação aos homens. Além dos fatores relacionados ao mercado de trabalho, as mulheres são responsáveis pelos cuidados domésticos e da família. Dessa forma, vêm-se forçadas a aceitar empregos compatíveis com as responsabilidades que possuem, sendo assim essas ocupações pagam menos apesar de possuírem maior qualificação profissional. (SOARES, 2010).

Para se obter igualdade de remuneração é necessário enfrentar alguns desafios. Para Vasconcelos (2010, p. 32) enumera que em primeiro:

é fundamental superar a visão de que as mulheres têm menor necessidade de renda do que os homens, de que são uma força de trabalho secundária, de que os homens estão no mercado de forma mais permanente e de que a presença das mulheres no mercado trabalho é incipiente.

Desse modo, precisa-se quebrar diversas barreiras, sendo que uma delas é que o trabalho da mulher é apenas um auxílio, e que a presença feminina no mercado de trabalho é indispensável, seja por sua capacidade técnica, competência e sensibilidade para compreender o mercado e atuar nele com desenvoltura. (D'URSO, 2009).

Vasconcelos (2010, p. 32) aponta em segundo lugar que, é preciso “superar a crença, largamente difundida, inclusive em sindicatos e organizações empresariais, de que melhorias na remuneração relativa das mulheres dependem exclusivamente de melhorias na sua situação no mercado de trabalho.”

Essa é a idéia de que, se as mulheres ocuparem postos de trabalho por mais tempo, especializarem e investirem em capacitação profissional, a questão de remuneração será resolvida aos poucos e surgirá a igualdade de salários, sem discriminação. (VASCONCELOS, 2010).

Para se ganhar bem, não deve-se nunca parar de estudar. Assim, Lage (2005) revela que entre as profissões mais bem pagas está em 1º lugar, a medicina

(mestrado ou doutorado) com salário médio de R\$ 8.966,07; em 2º lugar, administração (mestrado ou doutorado) com salário médio em torno R\$ 8.012,10; em 3º lugar, vem o direito (mestrado ou doutorado) com salário médio de R\$ 7.540,79 e em 4º lugar, ciências econômicas e contábeis (mestrado ou doutorado) com salário médio de R\$ 7.085,24.

Alguns fatores que estão levando as mulheres a se decidirem pela profissão contábil é o fato do nível salarial ser considerado razoavelmente alto, além de as mulheres possuírem características que se encaixam para o seu bom desempenho nesta profissão. Mas para alcançar bons salários elas devem estar sempre se atualizando, capacitando-se e aperfeiçoando-se. (SCHNEIDER, 2006).

Pode-se concluir que a sociedade não se adequou com a firme determinação das mulheres em ocupar o mercado de trabalho e nele obter êxito profissional tanto quanto aos homens. Necessita-se ainda vencer obstáculos que a presença da mulher é indispensável pelos seus diferenciais, mas a discriminação continua sendo algo constante na vida das mulheres mesmo tendo diminuído ao longo dos anos, ainda que as mulheres estudem, aperfeiçoem-se, ganham salários inferiores nos quais ocorrem diversas implicações que as discriminam.

2.4 EDUCAÇÃO CONTINUADA

O desenvolvimento da contabilidade está ligado à evolução da humanidade e de seus avanços nas organizações sociais, tanto no campo de aperfeiçoamento de técnicas, quanto ao avanço científico e tecnológico. Dessa maneira, a formação de profissionais da contabilidade auferem influências dessas mudanças para sua formação.

A contabilidade, como ciência social, não ficou livre dos acontecimentos, da evolução tanto técnica, científica ou tecnológica, no qual teve impacto direto com as sociedades, cidades e nações, que por sua vez influenciou o avanço da contabilidade. (DEITOS, 2008).

Deitos (2008, p. 80) comenta que “ao influenciar a evolução da contabilidade, gera reflexos na formação do profissional da contabilidade.”

Assim, quando novas questões são colocadas como necessárias para a formação do profissional, elas não surgem do eventual, mas são decorrentes de ações que vem sendo constituídas pelos homens no seu campo social, político e

econômico. (DEITOS, 2008).

Para atender os requisitos necessários, devido as mudanças que estão ocorrendo no cenário contábil, Deitos (2008, p. 86) identifica que “é necessário o profissional de contabilidade desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos que lhe permitissem interagir tanto com as novas tecnologias, quanto com os colegas de trabalho, dentro dos novos modelos de organização [...]”

Dessa forma, não basta apenas ter conhecimentos na área contábil. É indispensável dominar conhecimentos de áreas afins, dispor de recursos de comunicação oral, escrita e visual. É importante apresentar-se com um perfil que demonstre disposição para trabalhar em equipe, ter equilíbrio emocional, liderança, motivação, ou seja, construir um perfil que indique mobilidade, flexibilidade e adaptação a mudanças, assim, mostra-se necessário a educação continuada, que é encarada como necessidade permanente de continuar aprendendo. (DEITOS, 2008).

Deitos (2008, p. 89) considera que:

a educação continuada, outro pilar sobre o qual se assenta a formação profissional, coloca-se, neste contexto, como necessária tanto como uma forma do profissional em contabilidade aprofundar seus conhecimentos e manter-se constantemente atualizado a fim de atender a demanda por informações contábeis dos usuários de contabilidade, quanto para a possibilidade de manter sua empregabilidade (outro termo novo frequentemente empregado no novo cenário econômico social).

Portanto, não basta apenas concluir um curso superior para garantir uma boa atuação no mercado de trabalho. A educação continuada faz-se necessário para os profissionais que pretendem manter-se atualizados, reciclando seus conhecimentos, mantendo-se informados para atender as solicitações de seus usuários, obtendo assim, a possibilidade de possuir um emprego estável.

As alterações ocorridas, no cenário econômico, fizeram com que fosse revisto a formação de profissionais e a necessidade de rever conteúdos, em processo de aprimoramento dos conhecimentos. (DEITOS, 2008).

Segundo o CFC (2012, p. 01), a educação do profissional continuada é um processo que:

visa atualizar e aprimorar os conhecimentos técnicos dos contadores que atuam no mercado de trabalho como auditores independentes e estão devidamente registrados no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) e cadastrados na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Instituído pela

Resolução CFC nº 945, de 27 de setembro de 2002, revogada pela Resolução CFC nº 1.377/11, o programa entrou em vigor a partir do dia 1º de janeiro de 2003 e, até então, tem sido rigorosamente cumprido.

O CFC elaborou projetos importantes ligados à educação continuada, com o objetivo de aperfeiçoar os conhecimentos, bem como instigar o crescimento profissional.

De acordo com a Resolução CFC nº 1.377/11, que aprovou a nova redação da NPC PA 12 (2011, p. 02,) a educação do profissional continuada é uma “atividade formal e reconhecida pelo CFC, que visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos técnicos e profissionais, indispensáveis à qualidade e ao pleno atendimento às normas que regem o exercício da atividade de auditoria de demonstrações contábeis.”

A NPC PA 12 (2011, p. 06) destaca ainda que as atividades que integram o programa de educação profissional continuada (PEPC) são “cursos credenciados, eventos credenciados: seminários, conferências, painéis, simpósios, palestras, congressos, convenções, fóruns, debates, reuniões técnicas, encontros e outros eventos de mesma natureza, nacionais e internacionais.”

Dessa forma, a NPC PA 12 (2011, p. 02) aponta que essas atividades aplicam-se aos:

contadores com registro em Conselho Regional de Contabilidade (CRC), inscritos no Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI); àqueles com registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM); àqueles que exercem atividades de auditoria das demonstrações contábeis nas instituições financeiras e nas demais entidades autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil (BCB), nas sociedades seguradoras e de capitalização e nas entidades abertas de previdência complementar; aqui denominados auditores independentes e os demais contadores que compõem a firma de auditoria, estando ou não exercendo a atividade de auditoria independente, e demais contadores que integram o quadro técnico de auditores da firma, sejam eles empregados, terceirizados ou responsáveis técnicos.

As atividades descritas são aprovadas pelo sistema CFC/CRCs, para que os profissionais possam manter-se atualizados, desenvolvendo seus conhecimentos técnicos, os quais são indispensáveis para o atendimento das normas que os regem, e para terem boa postura diante dos usuários da contabilidade.

A educação continuada é obrigatória aos auditores, mas há possibilidade de tornar-se obrigatória a todos os profissionais registrados no Conselho Regional de Contabilidade da região. (CFC, 2011).

A NPC PA 12 (2011, p. 05) informa que “os CRCs têm a responsabilidade de incentivar a implementação de atividades de capacitação que permitam o cumprimento desta Norma.”

Bussinger (2005) considera que a educação continuada tem que fazer parte da agenda financeira de qualquer pessoa, pois representa um diferencial competitivo no mercado de trabalho, que incidirá para o resto da vida.

Como consequência das alterações, que ocorreram no cenário econômico, advoga-se a necessidade de alteração na formação dos profissionais contábeis. Assim, possibilita-se ao atendimento das novas informações, ou seja, configurar um perfil profissional não apenas como uma graduação, mas um perfil flexível ao mercado, dispondo-se a ter conhecimentos em outros assuntos, especializando-se, aperfeiçoando-se, pois no mercado de trabalho competitivo quanto maior o conhecimento, melhor preparado é o profissional, e através deste, será valorizado e reconhecido em seu trabalho pelo seu esforço, tendo em mente que estudar é indispensável para a vida.

2.5 O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNESC

O curso de ciências contábeis da UNESC é originário da antiga escola superior de Ciências Contábeis e Administrativas pertencente à FUCRI. Sua criação deu-se em 30 de junho de 1975, por meio do Decreto nº 75.920, sendo reconhecida pela Portaria Ministerial nº 198, de 03.03.1980, publicada no DOU nº 42, em 03.03.1980. (PPP, 2012).

O surgimento do curso foi possível pela necessidade de carência de profissionais qualificados para atender as organizações empresariais e seus diversos usuários de serviços contábeis na região.

De acordo com o portal UNESC (2012, p. 01),

o curso está a mais de 35 anos formando profissionais com qualidade. A infraestrutura é composta por um moderno Centro de Práticas Contábeis e laboratórios de informática para aulas práticas vinculadas ao estágio, com softwares de simulação empresarial, contabilidade gerencial e fiscal. O corpo docente do curso é altamente qualificado com mestres e especialistas, que atuam na área como controllers, consultores, contadores, empresários da área contábil, entre outros. O curso também possui o Processo Interdisciplinar Orientado – PIO, visando desenvolvimento de competências educacionais, técnico científicas, culturais e profissionais

Desse modo, o curso busca formar profissionais com visão integrada aos diversos conhecimentos relacionados à área de atuação, contado com a participação de um corpo docente especializado, que prepara profissionais para adaptarem-se às mudanças que possam ocorrer no cenário econômico.

Segundo o PPP (2012, p. 11), o curso possui a missão de “formar profissionais competentes, com visão empreendedora e globalizada, comprometidos com o desenvolvimento econômico e social.”

Nesse sentido, viabilizando a formação de profissionais competentes, empreendedores, cidadãos dinâmicos e responsáveis pelo desenvolvimento econômico e social da região. (PPP, 2012).

O portal UNESCO (2012, p. 01) informa que a graduação do curso busca oferecer uma formação que capacite profissionais sobre as mais diversas áreas de contador, tais como:

contabilidade geral, contabilidade de custos, contabilidade e direito tributário, contabilidade e direito empresarial, contabilidade e legislação do trabalho e previdenciária e contabilidade gerencial. Além disso, estuda-se também, a área pública, auditoria, perícia, contabilidade ambiental e responsabilidade social.

Considera-se, assim, que o curso tem como objetivo formar profissionais que possam atuar em diversos campos de trabalho, como na área privada, setores industriais, comerciais e de serviços e na área pública, tanto na esfera federal, estadual ou municipal. (UNESCO, 2012).

Segundo o departamento de Ciências Contábeis da UNESCO (2012), nesses mais de 35 anos de curso, foram formados um total de 2.010 profissionais, sendo 1.048 do sexo masculino e 962 do sexo feminino.

Pode-se concluir que o curso de graduação em ciências contábeis está a mais de 35 anos atuando com a missão de formar profissionais com uma visão empreendedora, que sejam aptos a enfrentar desafios, acompanhar mudanças globais, incentivando ao aprendizado contínuo, ou seja, capacitando-se para atuar em diversas áreas do conhecimento contábil.

3 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS COLETADOS

Neste capítulo, evidencia-se e analisa-se os dados coletados junto às formadas do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, no período de 2007 a 2011.

Para realizar a pesquisa, obteve-se informações com a coordenação do Curso de Ciências Contábeis, o qual forneceu os dados dos formandos de cada semestre dos últimos cinco anos. Esses dados referem-se à quantidade de formandos por semestre, nomes e *e-mails*.

A partir disso, encaminhou-se um total de 275 *e-mails* com o questionário (anexo), obtendo-se um total de 87 respostas, que corresponde a 31,64% das pesquisadas.

A estrutura desse capítulo tem como principal premissa analisar o perfil das formadas que concluíram o curso de Ciências Contábeis no período de 2007 a 2011 e sua participação no mercado de trabalho. Para melhor visualização e entendimento, as informações obtidas serão demonstradas por meio de tabelas.

Deste modo, primeiramente serão apresentados dados obtidos na coordenação do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, na sequência expõem-se os resultados obtidos com a pesquisa realizada e por último a análise geral dos dados.

3.1 DADOS DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Para início da análise e interpretação de dados obtidos com as colaboradoras do Curso de Ciências Contábeis, a intenção deste item é a de ressaltar que as mulheres estão lutando pelo seu espaço, obtendo direitos iguais, perante a sociedade.

Destaca-se o crescimento da participação da mulher desde o início do curso, sendo que no período de 1979 a 2011, onde se formaram 2.010 profissionais, destes 1.048 sendo homens e 962 mulheres. Na tabela 1, é possível observar que a mulher está cada vez mais ocupando seu espaço.

Tabela 1: Relação dos formados do período de 1979 a 2011

Anos	Frequência		%	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
1979-1989	185	296	19%	28%
1990-1999	286	377	30%	36%
2000-2006	216	200	22%	19%
2007-2011	275	175	29%	17%
Total	962	1048	100%	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Nos períodos de 1979 a 1989 e 1990 a 1999, observa-se que o curso era formado na maioria por homens. Porém, nos períodos de 2000 a 2006 e 2007 a 2011, a situação inverteu-se e houve um ingresso maior de mulheres, ou seja, nos últimos 10 (dez) anos, a mulher tem destacado-se como maioria na área contábil, buscando seu espaço para evoluir e crescer.

Percebe-se que, a contabilidade que era uma área predominante masculina, tem seu espaço sendo preenchido na sua maioria por mulheres.

3.2 IDADE DAS PROFISSIONAIS PESQUISADAS

A pesquisa permite conhecer a faixa etária das pesquisadas. Na Tabela 2, apresentam-se os resultados obtidos:

Tabela 2: Idade das profissionais pesquisadas

Idade	Frequência	%
20 a 25 anos	39	45%
26 a 30 anos	37	43%
31 a 35 anos	7	8%
36 a 40 anos	3	3%
41 a 45 anos	0	0%
46 anos ou mais	1	1%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Identifica-se, nos dados coletados, que a faixa etária predominante das pesquisadas variou de 20 a 30 anos, sendo que 45% das formadas possuem de 20 a 25 anos e 43% possuem 26 a 30 anos. Assim, observa-se que atualmente, 88% das pesquisadas que se formaram são jovens e tem idade inferior a 30 anos. Apenas 12% têm idade igual ou superior a 31 anos.

3.3 CIDADES EM QUE RESIDEM AS PESQUISADAS

Os dados indicam que, em relação a localização das pesquisadas. Percebe-se que há formadas em quase todas as cidades da região, conforme Tabela 3:

Tabela 3: Cidades onde residem as pesquisadas

Cidades	Frequência	%
Araranguá	3	4%
Cocal do Sul	2	3%
Criciúma	49	55%
Forquilha	8	9%
Içara	5	6%
Jacinto Machado	1	1%
Joinville	1	1%
Luanda	1	1%
Maracajá	1	1%
Nova Veneza	5	6%
Porto Alegre	1	1%
Siderópolis	1	1%
Sombrio	1	1%
Torres	1	1%
Turvo	4	5%
Treviso	1	1%
Urussanga	2	3%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

De acordo com a pesquisa constata-se que 55% residem em Criciúma, 9% em Forquilha, 6% em Içara e Nova Veneza, 5% em Turvo, 4% em Araranguá, 3% em Cocal do Sul e Urussanga. Demais cidades com 1% foram: Jacinto Machado, Joinville, Luanda, Maracajá, Porto Alegre, Siderópolis, Sombrio, Torres e Treviso.

Conclui-se assim, que a maior predominância das pesquisadas residem em Criciúma com 55% e os 45% restantes divide-se em cidades de Santa Catarina, uma do Rio Grande do Sul e uma fora do Brasil.

3.4 MUDANÇA DE ENDEREÇO PARA EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Procurou-se identificar se as pesquisadas necessitaram mudar de endereço para exercer a profissão, assim na Tabela 4 observa-se esta variável:

Tabela 4: Mudança de endereço para exercer a profissão

Mudança de endereço para exercício da profissão	Frequência	%
Sim	9	10%
Não	78	90%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Pode-se observar que 90% das respondentes não precisaram mudar de localidade para o exercício da profissão, ou seja, a maioria não necessitou trocar de município, analisando-se assim que em suas próprias cidades, encontram oportunidade de atuar na área ou áreas afins. Porém, 10% das pesquisadas não encontraram oportunidades em suas cidades e necessitaram buscar novas perspectivas em outro município.

3.5 O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS ATENDEU SUAS EXPECTATIVAS

Buscou-se identificar se o curso de Ciências Contábeis atendeu as expectativas pessoais e profissionais. Na Tabela 5 encontram-se os resultados obtidos.

Tabela 5: O Curso atendeu suas expectativas pessoais e profissionais

Expectativas pessoais e profissionais	Frequência	%
Sim	41	47%
Parcialmente	43	49%
Não	3	4%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

De acordo com os dados coletados das pesquisadas, 49% responderam que parcialmente foram atendidas suas expectativas e 47% responderam que o curso atendeu o esperado. Apenas 4% das pesquisadas ficaram insatisfeitas com curso.

3.6 REALIZAÇÃO COM A PROFISSÃO ESCOLHIDA

É uma decisão difícil estabelecer qual rumo dar à vida profissional. Após a conclusão do ensino médio deve-se escolher a um curso superior que satisfaça sua vocação, algo que goste de fazer. Levando em consideração esses fatos,

questionou-se as pesquisadas se elas estão realizadas profissionalmente com a sua escolha. O resultado obtido pode-se vislumbrar na Tabela 6.

Tabela 6: Realização com a profissão escolhida

Realização profissional	Frequência	%
Sim	67	77%
Não	20	23%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Atualmente faz-se necessário possuir uma profissão em que suas necessidades sejam atendidas tais como: remuneração e realização profissional. Toda atuação profissional deve proporcionar satisfação, o que levará a fazer o melhor no trabalho.

Identificou-se que 77% das pesquisadas sentem-se realizadas com a profissão escolhida, ou seja, gostam do seu trabalho, encontraram sua vocação e realização profissional. Porém, 23% não sentem realizadas com a profissão, seja por insegurança, dificuldades do mercado de trabalho, pressão de familiares ou não escolheram por vocação, mas por outros fatores sociais e culturais.

3.7 PÓS-GRADUAÇÃO

Devido às mudanças que vem ocorrendo no mercado de trabalho e no cenário contábil, é preciso que o profissional contábil adéque-se às novas tecnologias, as mudanças, a novos conhecimentos, assim o profissional deve aperfeiçoar-se e nunca parar de estudar.

Questionou-se quais das pesquisadas possuem especialização e na Tabela 7 apresentam-se os resultados obtidos:

Tabela 7: Possui Curso de Pós - Graduação

Pós - Graduação	Frequência	%
Especialização	24	28%
Cursando Especialização	8	9%
Não Possui Especialização	55	63%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e um diferencial no

currículo pode ser decisivo na hora da contratação, promoção e reconhecimento.

A cada ano o Brasil forma milhares de jovens e a competitividade aumenta entre si. Conquistar um emprego muitas vezes torna-se uma tarefa difícil, assim para obter uma boa oportunidade deve-se estar preparado, e para isso faz-se necessário conhecimento na área, graduação, especialização, em alguns casos um segundo idioma, tornando-se mais competitivo no mercado de trabalho.

De acordo com a pesquisa, 63% das formadas do Curso de Ciências Contábeis não possuem especialização. Questionou-se os motivos que as levaram a não realizar, as respostas foram variadas.

Algumas pesquisadas responderam que não encontraram a especialização desejada na região, ou que não existe a especialização na área que pretendem atuar. Outra respondeu que irá prestar vestibular para o curso de direito, ou seja, irá fazer outra graduação para depois se especializar.

Algumas justificaram pela falta de tempo, por “acomodação” e por não acharem necessário no momento fazer uma especialização. Houve questionadas que comentaram que por motivos familiares e dedicação a vida pessoal não pôde iniciar uma pós-graduação.

Outras ainda estão planejando e estudando em qual área identificam-se ou que será mais significativa a elas para fazer a especialização. Verificou-se ainda que a formada pretende fazer um concurso público para depois se especializar na área relacionada a seu trabalho e que ainda algumas pesquisadas responderam que por falta de recursos financeiros e o custo ser alto, não possuem condições de iniciar tal estudo.

Destaca-se o que uma respondente declarou: “não fiz por falta de recursos financeiros, como sou funcionária e não proprietária, meu salário ainda deixa a desejar, se eu recebesse algum estímulo, como por exemplo: se você fizer pós, seu salário irá aumentar em X%, assim quem sabe poderia ter feito.”

Por fim, houve pesquisadas que comentaram que concluíram a graduação a pouco tempo, e devido ao cansaço que a graduação proporcionou resolveram “dar um tempo” e descansar um período de 6 meses a 1 ano para depois iniciar uma pós-graduação.

Das pesquisadas, apenas 28% possuem especialização concluída, sendo que foram citadas diversas áreas e as especializações citadas pelas pesquisadas foram: Especialização/MBA em gestão financeira, em perícia e auditoria ambiental,

em gerência financeira, em gerência contábil, em perícia, controladoria e auditoria, em controladoria estratégica, em contabilidade e auditoria, em gestão, controladoria e perícia, em gestão estratégica financeira e controladoria, em gerência financeira/gestão de operações de serviços, em gerência da produção, em contabilidade e controladoria, em controladoria e gestão tributária, em recursos humanos, em gestão empresarial pela FGV, em logística – gestão de tecnologia em processos, em engenharia da produção, em gestão estratégica de pessoas, e em controladoria estratégica /gestão pública.

Houve ainda 9% das pesquisadas que responderam que estão cursando especialização nas seguintes áreas: Especialização/MBA em controladoria e gestão financeira, em gestão estratégica empresarial, em gestão estratégica de finanças e controladoria, em controladoria e finanças, em finanças empresariais, em controladoria/gestão estratégica e em gestão estratégica financeira e de custos.

Verificou-se ainda que nenhuma das pesquisadas possui mestrado ou doutorado.

Conclui-se que a região possui diversidade de áreas de especialização que as instituições estão oferecendo, mas devido a alguns pontos, tanto sociais ou familiares, a maioria das pesquisadas não buscaram especializar-se até o momento.

3.8 FORMAÇÃO CONTINUADA

Uma forma de buscar conhecimento além de uma pós-graduação, ou ainda que não tenha condições de fazer uma pós, é manter-se atualizado por meio da educação continuada.

É importante que o profissional mantenha-se atualizado para que possa atender as necessidades profissionais e reconhecimento em seu emprego. Segue a Tabela 8 com dados obtidos em relação a esta questão:

Tabela 8: Participação em formação continuada

Formação continuada	Frequência	%
Sim	37	42%
Não	45	52%
Sem Resposta	5	6%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Os resultados apresentados demonstram que 52% das pesquisadas ainda não participam de formação continuada e 42% das pesquisadas participam de formação continuada.

Perguntou-se ainda com que frequência ocorre à participação e algumas pesquisadas responderam que estão sempre participando de cursos oferecidos pelo Sindicont/CRC, algumas informaram que a cada 2 meses, outras a cada 4 meses ou mensalmente, trimestralmente, semestralmente, 2 vezes ao ano ou ainda obteve uma resposta que raramente ela participa de formação continuada.

Relata-se que 6% não quiseram responder sobre o assunto.

3.9 ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

A busca pelo aperfeiçoamento profissional, por informações que mostrem mudanças faz-se necessário para qualquer área, sendo assim deve ser uma preocupação diária relacionada ao mercado de trabalho.

Observa-se na Tabela 9, as fontes buscadas para atualização profissional, o questionário permitiu-as que as pesquisadas respondessem quantas alternativas necessárias, o que justifica que o somatório da frequência ultrapassou 87 respostas e das (%) porcentagem é superior a 100%.

Tabela 9: Fontes utilizadas para atualizar-se profissionalmente

Fontes para atualização profissional	Frequência	%
Livros	34	39%
Internet	83	95%
Revistas Especializadas	16	18%
Informativos	56	64%
Cursos	54	62%
Outros	2	2%
Não Utiliza	2	2%
Total	247	284%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e competitivo, o que faz com que os profissionais disponham de um perfil flexível e de fáceis adaptações as mudanças, dessa forma representa um diferencial.

Analisa-se que 95% das pesquisadas responderam que utilizam-se da *internet* como uma das fontes para atualizar-se profissionalmente, 64% informaram

que é por meio de informativos, 62% disseram que mantêm-se atualizadas por meio de cursos, 39% delas procuram em livros o aperfeiçoamento, 18% informam-se por meio de revistas especializadas, e 2% responderam que utilizam outra forma de fonte e os outros 2% não utilizam nenhuma forma de aperfeiçoamento profissional

3.10 EXERCÍCIO DA PROFISSÃO CONTÁBIL

Procurou-se identificar se as formadas estão trabalhando na área contábil, ou seja, como está à participação delas no mercado de trabalho contábil, se estão atuando ou não, e se não estão atuando em que áreas, e setores afins da contabilidade.

Tabela 10: Exercício da profissão contábil

Exercício Profissional	Frequência	%
Sim	57	66%
Não	30	34%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Como pode-se observar, 66% das pesquisadas encontram-se em plena participação na área contábil, uma inserção que está crescendo a cada período, como pode-se notar com os dados obtidos da coordenação do curso, mostrando que as mulheres estão se tornando profissionais competitivas.

A pesquisa mostra ainda que 34% das pesquisadas não atuam diretamente na área contábil.

Procurou-se identificar aspectos das pesquisadas de que se encontram atuando na área contábil, conforme Tabelas 11 a 15 e daquelas que não estão exercendo a profissão, de acordo com as Tabelas 16 a 19.

3.11 ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS PROFISSIONAIS ATIVAS NA CONTABILIDADE

Uma das questões que procurou-se conhecer, relaciona-se em quais áreas de atuação ou setores, as pesquisadas estão exercendo a atividade contábil. Por sua vez, esta pergunta permitiu que as pesquisadas pudessem optar por mais de uma área de atuação, o que justifica que o somatório ultrapassou as 57 respostas e o percentual acima de 100%, assim verifica-se na Tabela 11.

Tabela 11: Área de Atuação das profissionais contadoras

Áreas de atuação	Frequência	%
Escrita Fiscal	29	51%
Escrita Contábil	29	51%
Controladoria	5	9%
Consultoria	4	7%
Auditoria	3	5%
Perícia	0	0%
Outra	10	18%
Total	80	140%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

A maioria das pesquisadas atuam em mais de um setor na contabilidade, e com predominância de 51% das formadas atuam na escrita fiscal e contábil, 9% correspondem atuação na controladoria, outras 7% atuam com consultoria, 5% trabalham em auditoria e por fim 18% atuam em outros setores considerados por elas contábeis, os setores informados foram: Financeiro, Sistema de ERP e Recursos Humanos. Destaca-se que nenhuma das pesquisadas atuam na área de perícia.

3.12 ATUAÇÃO DAS PROFISSIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Além de buscar saber em qual área estão atuando, foram questionadas em quais tipos de organizações trabalham.

Conforme mostra a Tabela 12, obteve-se os seguintes dados:

Tabela 12: Atuação das formadas nas organizações

Tipos das organizações	Frequência	%
Organização Contábil	21	37%
Empresa	33	58%
Órgão Público	1	2%
Entidade sem Fins Lucrativos	2	3%
Total	57	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

De acordo com a pesquisa 58% trabalham em empresas, 37% das pesquisadas atuam em organização contábil, 2% delas trabalham em órgão público e 3% das pesquisadas trabalham em entidades sem fins lucrativos.

Conclui-se que as mulheres estão ocupando seu espaço nas mais diversas organizações, demonstrando seu profissionalismo nos diversos setores

contábeis. Dessa forma destaca-se a participação das pesquisadas ao atuar em empresas, onde buscam crescimento profissional, com possibilidades de progressão de cargos, mas dependendo do seu desempenho e esforço.

3.13 RESPONSÁVEIS PELAS ENTIDADES E FORMA DE ATUAÇÃO

Perguntou-se no caso de atuação nas entidades relacionadas na Tabela 12, se elas são as responsáveis técnicas pela entidade.

Segundo a tabela 13, apresentam-se os dados coletados.

Tabela 13: Responsáveis técnicas pelas entidades

Responsável técnica	Frequência	%
Sim	6	11%
Não	51	89%
Total	57	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Observa-se que 89% das pesquisadas não são as responsáveis técnicas pelas entidades, pertencem ao quadro de funcionários das empresas ou organização contábeis, que aparentemente deve estar sobre responsabilidade de homens.

Destaca-se que embora tenha aumentado o número de mulheres na profissão contábil, de acordo com a pesquisa, nos cargos de chefia a maioria ainda é formada por homens. Conforme a Tabela 1, as mudanças da participação da mulher no curso de Ciências Contábeis da UNESC ocorreram na última década, desta forma até que esse número revele-se nos cargos de chefia deve levar alguns anos. Destaca-se ainda que a maioria das pesquisadas são jovens.

Apenas 11% das pesquisadas são responsáveis técnicas e têm um cargo de maior responsabilidade. Na tabela 14, a seguir, verifica-se qual a forma de atuação destas responsáveis.

Tabela 14: Forma de atuação das responsáveis

Atuação das responsáveis	Frequência	%
Titular(proprietária) de Organização Contábil	0	0%
Sócia de Organização Contábil	2	33%
Contadora Pública	0	0%
Contadora Responsável da Empresa	4	67%
Total	6	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Verifica-se que 67% são contadoras responsáveis pela contabilidade de empresas e 33% das pesquisadas são sócias de organização contábil, ou seja, são empresas do setor contábil. Por sua vez analisa-se que por menor que seja a atuação das mulheres como de responsáveis técnicas, elas estão buscando ocupar cargos de liderança.

Ressalta-se que no passado esta situação era mais rara, havia discriminação que mulheres não poderiam assumir cargos maiores, mas hoje com as mudanças de ocorridas conta-se com a presença feminina em cargos de maiores responsabilidades.

3.14 DIFICULDADE DE INGRESSAR NA ÁREA CONTÁBIL

Questionou-se se as pesquisadas enfrentaram alguma dificuldade para ingressar na área contábil. De acordo com a Tabela 15 apresenta-se o resultado:

Tabela 15: Dificuldade de ingresso no mercado de trabalho

Dificuldades de ingresso	Frequência	%
Sim	1	2%
Não	56	98%
Total	57	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Observa-se que 98% das pesquisadas não sofreu nenhum tipo de dificuldade ao ingressar na área contábil e que apenas 1 (uma) das pesquisadas respondeu que encontrou dificuldade em ingressar. Dessa forma perguntou-se o motivo da dificuldade, segundo ela foi à desvalorização salarial em relação aos colegas homens.

De acordo com a Tabela 15, a mulher tenta atuar no mercado de trabalho contábil sem distinções, mas durante décadas o sexo feminino enfrentou diversas dificuldades, pois educava-se uma mulher para cuidar da casa, filhos e marido e não para ter um trabalho que lhe proporcionasse independência financeira.

Nos dias atuais, apesar de mudanças e conquistas que ocorreram, ainda há algumas que sofrem, seja por fatos de motivos sociais.

3.15 MOTIVOS QUE LEVARAM AS FORMADAS A NÃO EXERCER A PROFISSÃO

A presente pesquisa além de apresentar os dados das pesquisadas que atuam na área, buscou-se identificar quais os motivos das respondentes a não atuar na área contábil. Na Tabela 16 apresenta-se os dados pesquisados:

Tabela 16: Motivos para não exercer a profissão contábil

Motivos para não exercer a profissão	Frequência	%
Falta de Oportunidade	6	20%
Falta de Interesse	2	7%
Baixa Remuneração	9	30%
Falta de Reconhecimento Profissional	2	7%
Outros Motivos	11	36%
Total	30	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

O trabalho ocupa boa parte da vida das pessoas, é por meio dele que realiza-se aquisições, experiências, independência, dessa forma busca-se desenvolvê-lo com qualidade, aliando-se o trabalho á satisfação pessoal.

Perguntou-se as pesquisadas os motivos que as levaram a não exercer a profissão contábil. Sendo que 30% das pesquisadas responderam que as levaram a não atuar na área contábil é a baixa remuneração, 20% responderam que por falta de oportunidade, 7% das pesquisadas salientam que por falta de interesse e outros 7% por falta de reconhecimento profissional.

Observa-se que 36% das pesquisadas assinalam outros motivos para não atuar na área, tais como: por trabalhar em outra área, não começaria tudo novamente, pois teriam que começar de salários menores; algumas informaram que por falta de experiência, outras por motivos familiares e uma por possuir seu próprio negócio não abandonaria para atuar na área contábil.

Considera-se assim que poucas pesquisadas não participam efetivamente da profissão contábil, seja por motivos salariais, falta de oportunidades ou familiares.

3.16 PESQUISADAS QUE TRABALHAM EM ÁREAS AFINS

A pesquisa nos permite verificar junto às pesquisadas que não atuam na área contábil, se as mesmas encontram-se trabalhando seja em áreas afins ou não.

De acordo com a Tabela 17, observa-se os dados obtidos.

Tabela 17: Pesquisadas que não trabalham na Contabilidade

Pesquisadas que estão trabalhando	Frequência	%
Sim	28	93%
Não	2	7%
Total	30	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Observa-se que 93% das pesquisadas que não atuam na contabilidade estão trabalhando e 7% das pesquisadas não estão trabalhando.

Como pode-se observar, a maioria das pesquisadas encontram-se empregadas, apesar de não atuarem na contabilidade, hoje o mercado de trabalho proporciona diversas possibilidades de trabalho para quem forma-se em Ciências Contábeis, pois a formação dessa área além da contabilidade pode atuar nos setores administrativos e financeiros, entre outros.

3.17 PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM ÁREAS AFINS

Procurou-se identificar se as pesquisadas que estão trabalhando, atuam em áreas afins da contabilidade. Apresenta-se a Tabela 18 com os resultados desta variável.

Tabela 18: Pesquisadas atuam em áreas afins

Atuação em áreas afins da Contabilidade	Frequência	%
Sim	23	77%
Não	7	23%
Total	30	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Nota-se que 77% das pesquisadas atuam em áreas afins a contabilidade, desta forma, a pesquisa procurou verificar quais são essas áreas que elas atuam. A pesquisa aponta para atuação: setor bancário, financeiro, administrativo, controle de custos, departamento pessoal, gestão empresarial, área pública e suporte técnico de sistema contábil.

Apenas 23% das pesquisadas não trabalham em áreas afins da contabilidade. Nota-se que o mercado de trabalho proporciona oportunidades para as profissionais contábeis, pois é uma área abrangente, que proporciona credibilidade para atuar em qualquer ramo.

3.18 CONTRIBUIÇÃO DOS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Questionou-se se os conhecimentos adquiridos no curso de Ciências Contábeis trouxeram contribuição para o exercício da atividade profissional das pesquisadas. Na Tabela 19 apresentam-se os dados.

Tabela 19: Contribuição dos conhecimentos adquiridos

Conhecimentos adquiridos	Frequência	%
Sim	30	100%
Não	0	0%
Total	30	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Com predominância de 100%, todas as pesquisadas que não atuam na contabilidade mencionaram que o conhecimento adquirido proporcionou contribuição para o exercício da sua atividade profissional.

3.19 DIFERENCIAL PROFISSIONAL COMPETITIVO DAS MULHERES

O diferencial de uma pessoa está na capacidade que ela possui em lidar com os detalhes e com o relacionamento com os colegas, ou seja, ela consegue interagir com todos a seu redor, e com seu trabalho e acaba superando seus colegas com o mesmo nível de estudo. O aumento da participação da mulher na contabilidade deve-se ao fato em que elas têm uma facilidade em lidar com os detalhes ocasionados no dia a dia.

Homens e mulheres possuem capacidade e inteligência para crescer profissionalmente, mas as mulheres são criteriosas e isso torna-se uma vantagem competitiva.

Questionou-se qual a característica que as pesquisadas apontam como diferencial competitivo das mulheres em relação aos homens na área contábil. Essa pergunta foi múltipla escolha o que permitiu as pesquisadas responder quantas alternativas necessárias, assim, justifica que o somatório da frequência ultrapasse as 87 respostas. A Tabela 20 evidencia os resultados:

Tabela 20: Diferencial profissional das mulheres em relação aos homens

Características profissionais	Frequência	%
Disciplina	20	11%
Organização	53	30%
Detalhismo	37	21%
Sensibilidade	14	8%
Competência	12	7%
Agilidade	15	9%
Responsabilidade	21	12%
Flexibilidade	1	1%
Dinâmicas	1	1%
Não há diferencial	1	1%
Total	175	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Segundo os resultados, 30% das pesquisadas apontam que a organização é o principal diferencial em relação aos homens, 21% informam o detalhismo, 12% afirmam a responsabilidade, 11% disseram que as mulheres são mais disciplinadas, 9% relataram que é agilidade, 8% apontaram a sensibilidade, 7% afirmam a competência com principal diferencial, e com 1% ficou a flexibilidade, dinamismo.

Uma pesquisada disse que não tem nenhum diferencial das mulheres em relação aos homens, ou seja, na opinião dela não há característica diferente das mulheres em relação aos homens.

Portanto, nota-se que as mulheres possuem algumas características diferentes, e para as pesquisadas a organização é o principal diferencial competitivo das mulheres em relação aos homens. Como comenta Carneiro (2012) o mercado de trabalho absorveu muito bem a mulher, seja pela competência, ou pelo seu metódico senso de organização e de disciplina.

3.20 FAIXA SALARIAL DAS PESQUISADAS

De acordo com o referencial teórico, a luta das mulheres por igualdades sociais é um dos fatos marcantes da história na busca de conquistas de direitos, mas ainda nos dias atuais persiste a diferenciação salarial, que demonstra o preconceito na atualidade.

Observa-se ainda que as mulheres mesmo tão qualificadas quanto os homens ainda auferem salários inferiores que os homens em quase todas as

atividades que estejam inseridas.

Questionou-se qual a faixa salarial das profissionais que atuam no mercado de trabalho, indiferentemente se trabalha na área contábil ou não.

Tabela 21: Faixa salarial das pesquisadas

Faixa salarial	Frequência	%
Até R\$ 1.000,00	5	6%
R\$ 1.000,01 até R\$ 2.000,00	38	44%
R\$ 2.000,01 até R\$ 3.000,00	27	31%
R\$ 3.000,01 até R\$ 4.000,00	4	5%
R\$ 4.000,01 até R\$ 5.000,00	0	0%
Acima de R\$ 5.000,01	3	3%
Não Responderam	10	11%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

Observa-se que 44% das respondentes recebem salários de R\$ 1.000,01 até R\$ 2.000,00, 31% recebem entre R\$ 2.000,01 até R\$ 3.000,00, 6% delas recebem até R\$ 1.000,00. 5% das pesquisadas recebem de R\$ 3.000,01 até R\$ 4.000,00 e 3% das pesquisadas auferem salários acima de R\$ 5.000,01.

Das questionadas, 11% não responderam a pergunta, ou seja, não informaram a faixa salarial correspondente a seu trabalho.

Em geral as pesquisadas recebem remuneração em valores considerados médios no mercado de trabalho, não é o esperado por elas, mas uma melhor remuneração depende dos fatores sociais, culturais e experiências que influenciam para isso.

3.21 DISCRIMINAÇÃO POR SER MULHER

Ressalta-se que discriminação é a diferenciação entre pessoas ou objetos, ou ainda estendida à economia, por exemplo, trabalhadores com habilidades iguais no mesmo emprego, mas com diferença de ganhos e oportunidades.

A discriminação nesse trabalho refere-se às dificuldades de inserção da mulher no mercado de trabalho, neste sentido questionou-se se as pesquisadas sofreram algum tipo ou forma de discriminação por ser mulher.

A Tabela 22 apresenta os resultados.

Tabela 22: Formas de discriminação por ser mulher

Formas de discriminação	Frequência	%
Não, nunca sofreu	70	80%
Sim, em seleção de emprego	2	2%
Sim, em promoção de cargo	2	2%
Sim, em definição de remuneração	7	9%
Sem resposta	6	7%
Total	87	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2012).

De acordo com os dados 80% das pesquisadas afirmam que nunca sofreram nenhum tipo de discriminação, 9% salientam que sofreram discriminação em definição de remuneração, 2% das pesquisadas afirmam que já sofreram discriminação em seleção de emprego e 2% em promoção de cargo. Das pesquisadas 7% não responderam a pergunta.

Portanto, a maioria das pesquisadas não sofreu nenhum tipo de discriminação, mas 13% delas sofreram variadas formas de discriminação, percebendo-se mesmo nessa proporção, ainda existe discriminação da mulher no mercado de trabalho.

3.22 PERSPECTIVAS DAS FORMADAS SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO CONTÁBIL

Na pesquisa pergunta-se as pesquisadas qual a perspectiva sobre a participação da mulher na profissão contábil. A mulher está ganhando espaço e confiança para realizar os trabalhos contábeis que há pouco tempo eram realizados por homens, que por sinal fizeram e ainda realizam um trabalho bem feito, mas a mulher demonstra que também é responsável, competente e que possuem diferenciais, como por exemplo: o detalhismo, que dá destaque na profissão.

De acordo com as indagadas, as mulheres vêm se destacando no mercado de trabalho e na área contábil não é diferente, por exemplo, se observar as salas de aula da graduação do Curso de Ciências Contábeis dos últimos cinco anos até o momento estão sendo frequentadas cada vez mais por mulheres, isso demonstra a presença feminina na área contábil.

A profissão contábil é ampla de possibilidades, e a mulher está aproveitando esse leque de oportunidades para entrar na área em que se identifica,

pois uma das características da mulher é unir o profissional com o pessoal, assim busca o que gosta de fazer e a área contábil proporciona diversas possibilidades para encontrar esse equilíbrio.

Segundo uma respondente a vida algumas vezes parece um esquema tático de jogo de futebol de apenas um jogador, no qual tem-se que armar a jogada, levantar na área, correr para cabecear e marcar o gol. Dessa forma a mulher possui esse conjunto de habilidades, pois cuida da casa, filhos e marido e coloca estas habilidades em prática na área profissional. Desta forma, a mulher encontra-se em vantagem e quem ganha é o setor contábil que fica harmonioso e elegante com a presença feminina.

Com as oportunidades que a área oferece, ainda há uma pequena restrição masculina no qual coloca as mulheres em cargos de assistentes e auxiliares. Com a competência e a maneira em que as mulheres têm em lidar com os detalhes da profissão, gostam de entender todo o processo, e ao mesmo tempo são ágeis, atenciosas e organizadas para analisar com clareza e discernimento todas as situações, não merecem ficar apenas em cargos de menos credibilidade, mas lutar para que abra-se as portas de cargos como o de gerência e diretoria.

Relata-se que talvez por insegurança, não há muitas mulheres ocupado cargos como contadoras, diretorias, mas é questão de tempo, pois existem empresas ainda resistentes por terem uma visão ultrapassada. A expectativa é que essa situação reverta-se pela facilidade em que elas possuem para exercer os papéis contábeis que requerem virtudes femininas, no qual dá posição de destaque na profissão contábil, e em entre outros setores chaves para a economia. Tem-se uma mulher presidente no país, e esse fato é uma grande perspectiva para que as mulheres criem coragem e veja nela a inspiração para lutar pela sua realização profissional.

De acordo com as pesquisadas a cada dia a mulher está ganhando espaço no mercado de trabalho contábil, e é importante ressaltar a importância de fazer uma atualização profissional ou especialização após uma graduação, uma vez que possua, pode ocasionar a conquista de cargos de maior relevância tais como *controller* ou na auditoria. Depois de formada a primeira coisa que vem na cabeça é de ganhar dinheiro e se tornar uma grande profissional, mas a realidade é outra, mesmo algumas vezes não se consegue ao menos cargos como auxiliares ou áreas afins, ou mesmo que não possua especialização, a remuneração não vale à pena, o

que faz as mulheres ficarem desmotivadas e acabarem não se aperfeiçoando.

Algumas indagadas acreditam que a contabilidade é um mercado em ascensão e requer profissionais qualificados, dessa forma espera-se que a profissão seja mais valorizada na questão financeira, pois em relação a outras profissões a contabilidade pela responsabilidade que possui-se é mal remunerada.

Portanto, as pesquisadas afirmam que a mulher tem mostrado que não é um sexo frágil como a ideologia popular define, elas garantem ter condições profissionais de enfrentar o mercado de trabalho, e se destacar por suas habilidade e capacidades intelectuais na área contábil, que é exigente em todas as suas operações, assim a mulher ganha destaque por suas atribuições profissionais.

Conclui-se que a contabilidade era uma área de predominância masculina, mas com o passar do tempo a mulher foi tomando seu espaço e ganhando destaque na profissão pelo diferencial e pela maneira em lidar com os detalhes, ou seja, por todos os fatores sociais, culturais e políticos que o cenário econômico vem exigindo. As perspectivas são positivas e de uma boa valorização da profissão, que a cada ano que passa elas consigam ter reconhecimento profissional e crescimento, devido não a só pela competência, mas pelas qualidades, que possam ter a mesma valorização que os homens, não só em responsabilidade, mas em remuneração

3.23 ANÁLISE GERAL DOS DADOS APRESENTADOS

Com a pesquisa junto às formadas no período de 2007 a 2011, objetivou-se identificar o perfil e a participação das mesmas no mercado de trabalho.

Entre as pesquisadas, elucida-se que foram obtidas 87 respostas, onde constata-se que 88% possui até 30 anos de idade, ou seja, demonstra que a maioria são jovens. Destaca-se ainda que das pesquisadas que exercem a profissão contábil, 58% possuem idade igual ou inferior a 30 anos, e 8% têm idade igual ou superior a 31 anos.

Pode-se observar que 66% das pesquisadas encontra-se no exercício da profissão contábil e quando indagadas se atuam em cargos de chefia, como responsáveis técnicas, 89% informou não ser a responsável pela contabilidade da empresa ou organização onde atua. Este fato pode estar relacionado com a idade das respondentes e que a experiência para ocupar os respectivos cargos poderá vir

com o passar dos anos. Desta forma sugere-se que falta pouco tempo para as pesquisadas assumirem cargos como de responsáveis, devido que por muitos anos a contabilidade foi de predominância masculina e os homens que atuam nessas empresas e organizações são pessoas experientes e não abriram mão de seus cargos.

O aumento da participação da mulher no curso de Ciências Contábeis e por consequência no mercado de trabalho, deu-se nos últimos 11 anos, com base na tabela 1, onde a maior diferença aparece no período de 2007 a 2011. Pode-se notar que a diferença entre os períodos foi reduzindo, ou seja, no período de 1979-1989 foram 111 homens a mais, de 1990-1999 foram 91 homens, de 2000-2006 inverteu-se a situação com 16 mulheres a mais que homens e assim no período de 2007-2011 passou a ser 100 mulheres a mais.

Nota-se que em 37 anos de curso a diferença entre homens que serão inseridos no mercado de trabalho é de apenas 86 homens, mostrando que a mulher está cada vez mais presente não só na área contábil, mas em todo o mercado de trabalho.

Verificou-se que as pesquisadas atuam em diversas áreas como escrita fiscal, contábil, controladoria, consultoria, auditoria e outras.

Das questionadas que não atuam na contabilidade, 30% têm idade até 30 anos e 4% possuem idade igual ou superior a 31 anos.

A pesquisa destaca que 55% das respondentes residem em Criciúma e o restante divide-se pelas outras cidades. Constata-se ainda que 90% das pesquisadas não necessitou mudar de localidade para exercer a profissão seja ela na contabilidade ou áreas afins, demonstrando que o seu próprio município oferece oportunidades a elas.

Considera-se que as expectativas profissionais e pessoais das pesquisadas em relação ao curso foram atendidas parcialmente com 49%, dessa forma identifica-se na tabela 6, que 77% das pesquisadas sentem-se realizadas com a profissão escolhida, ou seja, 66% que exercem a profissão e 11% das que atuam em áreas afins estão satisfeitas com a sua colocação profissional. No entanto, com base na tabela 19, 100% das pesquisadas que atuam em áreas afins, ressaltaram que o conhecimento adquirido contribuiu de alguma forma na vida profissional.

Considera-se que o mercado de trabalho é exigente, por este motivo necessita-se de profissionais que aperfeiçoem-se, para competir e se destacar na

profissão. Das pesquisadas apenas 37% possuem ou estão cursando alguma especialização, isso mostra um percentual relativamente inferior ao que espera-se em relação ao que mercado de trabalho está exigindo, assim essas que tem especialização de alguma forma destacam-se, pois existe um diferencial, além disso conseguem auferir salários relativamente melhores das que não possuem especialização.

Das questionadas que possuem especialização nenhuma recebe salário inferior a R\$ 1.000,00. Já 10% das especializadas ou que estão cursando ganham de R\$ 1.000,01 até R\$ 2.000,00. Observa-se que 20% das respondentes que cursam ou são especialistas auferem salários de R\$ 2.000,01 até R\$ 3.000,00.

Enfatiza-se ainda que 5% das pesquisadas que possuem especialização recebem de R\$ 3.000,01 até R\$ 4.000,00 e 3% auferem salários acima de R\$ 5.000,01. E que nenhuma das respondentes que não têm especialização não recebe estes salários. Baseando-se nesses dados verifica-se que têm ou cursa especialização tem maior chance de obter remuneração mais alta, do que as que não possuem.

O nível de formação continuada das profissionais é relativamente baixo, pois das respondentes que exercem a profissão 44% não participam de formação continuada e das pesquisadas que exercem áreas afins da contabilidade 66% delas não participam de formação continuada após a graduação.

De todas as questionadas, 95% delas preferem somente atualizar-se por meio da *internet*, 64% por meio de informativos e 62% por cursos. Esses percentuais devem-se ao fato de que como estão ocorrendo frequentemente mudanças, essa é maneira mais fácil delas ficarem informadas das alterações, e devido ao tempo que elas relativamente possuem.

Por meio da pesquisa buscou-se identificar se a mulher sofre ainda discriminação, ou seja, alguma dificuldade de inserção no mercado de trabalho, das pesquisadas que exercem a profissão 53% não sofreu nenhum tipo de discriminação, 6% delas sofreram alguma forma de discriminação e 7% não respondeu.

Das respondentes que não atuam na área contábil 27% delas não sofreu nenhum tipo de discriminação e 7% delas sofreram alguma forma de discriminação no seu trabalho.

Portanto 80% delas não sofreram nenhuma forma de discriminação, isso

mostra que as dificuldades são cada vez menores e que futuramente com a maior inserção de mulheres, a tendência é diminuir ainda mais este índice.

Considera-se por fim, que a participação da mulher no mercado de trabalho é significativa, ou seja, quase todas as formadas no período de 2007 a 2011 estão inseridas no mercado de trabalho. Das 87 respondentes, 66% exercem a profissão contábil e 34% outras áreas, desses 34% pode-se desmembrar assim: 23 mulheres trabalham em áreas afins da contabilidade, 5 mulheres não trabalham com áreas não relacionadas a contabilidade e 2 não trabalham. Dessa forma, 98% estão trabalhando e 2% não estão no mercado de trabalho.

Diante disso as pesquisadas afirmam que as suas perspectivas profissionais são excelentes, pois a cada dia que passa há um maior reconhecimento do seu trabalho, gerando oportunidades para se destacarem não só área contábil mais em todo mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contabilidade nasceu juntamente com as primeiras civilizações e foi desenvolvendo-se conforme surgiam às necessidades para os variados comércios. A contabilidade foi modelando-se de acordo com as formas que trocava-se os bens e serviços, assim relacionando a riqueza patrimonial com o que acontecia a partir dessas relações. Dessa forma, deram-se início ao surgimento as teorias, técnicas, ou seja, essência da ciência contábil.

A ciência contábil possui como objeto o patrimônio das entidades, ou seja, a ciência que estuda as variações do patrimônio, ao demonstrar o comportamento e as evidências da empresa. O seu objetivo se define em fornecer informações econômicas e financeiras para ajudar nas tomadas decisões dos seus usuários.

Os usuários são as pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse na situação da empresa e se dividem em internos e externos.

Os usuários internos são os administradores de todos os níveis que utilizam a contabilidade como ferramenta para planejar e controlar as decisões e os usuários externos são os fornecedores, investidores e entre outros que anseiam saber se a empresa conseguirá manter-se atuando no mercado.

A contabilidade no Brasil foi estudada por diversos períodos, o que demonstra que seu desenvolvimento está associado ao da humanidade, onde é marcada por acontecimentos comerciais e o nascimento do conceito profissão.

Com a nomeação do primeiro contador do Brasil, foi implantada uma estrutura administrativa para os negócios, criando, por conseguinte o código comercial, por onde se estabeleceu a escrituração contábil, dessa forma, regulamentou-se a profissão contábil.

A profissão contábil foi regulamentada pelo Decreto-Lei nº 9.295, de 22/05/1946, o qual estabeleceu duas categorias profissionais: contadores e os técnicos em contabilidade, cada um com suas prerrogativas e atribuições definidas. O exercício da profissão é de competência exclusiva dos profissionais registrados no CRC.

O contador é o profissional graduado no Curso de Ciências Contábeis de nível superior, que por sua vez responde por todas as atividades contábeis, e os técnicos em contabilidade são profissionais diplomados com curso de nível médio, no qual responde pelas atividades atribuídas. Nesse sentido cabe lembrar que após

a conclusão do curso, para o exercício da profissão, faz-se necessário o devido registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade.

As universidades são consideradas responsáveis pelo conhecimento e ferramentas que são transmitidas aos acadêmicos, por meio disso preparando para o mercado de trabalho.

Nesse contexto, o Conselho Federal de Contabilidade preocupado com a formação desses profissionais, após a publicação da Lei nº 12.249/10, resolveu realizar o Exame de Suficiência, que destina-se a comprovar a obtenção de conhecimentos médios, consoantes aos conteúdos programáticos desenvolvidos no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis e no curso Técnico em Contabilidade, por meio disso avaliar a condição para se obter o registro profissional.

Desse modo, após o registro o contador poderá escolher em qual área deseja atuar, pois o campo de atuação do profissional contábil é amplo. Pode-se destacar a contabilidade financeira, auditoria interna ou externa, contabilidade de custos, contabilidade gerencial, consultoria, perícia contábil, professor, contador público. Observa-se que há um quadro diversificado de áreas, basta apenas escolher em qual se especializar e assim enfrentar os desafios da profissão.

Esses desafios remetem-se ao papel social que o contador deve ver com profundidade os princípios, normas contábeis, código de ética e legislações.

Assim, é por meio da ética sobre o qual ergue-se a sociedade, que se propõem ser focada no bem estar social. Dessa forma ocorre o mesmo na profissão, não há atividade que possa ser valorizada e exercida sem que aqueles que exerçam tenham boa conduta. Por isso o código de ética é uma fonte orientadora que aborda os objetivos, deveres e proibições, objetivando fixar e conduzir os profissionais em suas atividades e prerrogativas dentro da legislação.

Salienta-se que a visão sobre a profissão contábil modificou-se e por algum tempo foi marcado pela presença masculina, mas devido às mudanças econômicas, sociais e culturais impulsionaram as mulheres ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que o perfil das mulheres atualmente é diferente de uma época atrás, aonde elas eram submissas aos homens e eram responsáveis em cuidar da casa, marido e filhos; nesse período não havia alternativas.

Desse modo, uns dos acontecimentos marcantes ocorreram com a Revolução Industrial, onde abriram-se as portas do mercado de trabalho para elas.

Foi neste momento que as mulheres deixaram de ser donas de casa, para trabalhar nas indústrias.

Por meio desse período, no ano de 1857 que surgiu a primeira manifestação feminina por direitos, a partir disso, transformações começaram a ocorrer no século XX, um século marcado por várias conquistas femininas, dentre elas a conquista pelo direito ao voto e a inserção da mulher no mercado de trabalho. E nesse ano, no mês de fevereiro de 2012 que fez oitenta anos pelo direito ao voto feminino.

Considera-se assim, que o cenário do mercado de trabalho modificou-se, e constata-se que as diferenças de inserção entre homens e mulheres foram reduzidas, com as mulheres aumentando sua participação em todas as formas de ocupação no mercado de trabalho. Observa-se um perfil de mulher trabalhadora que tenta consolidar uma carreira profissional conciliada ao papel reprodutivo.

Isto leva a considerar que não existe atuação feminina e masculina na área contábil, a mulher conquistou e vem expandindo seu espaço superando dificuldades, mostrando uma profissional com desenvoltura em preocupar-se com os detalhes peculiares da profissão. As mulheres assumiram um papel atuante, mostrando que a presença feminina vem acrescentando qualidades que as tornam competitivas, essas qualidades são variadas tais como detalhismo e organização, características fundamentais para exercer a profissão contábil.

Estabelece-se assim que o ingresso da mulher no mercado de trabalho não tem sido fácil, devido que a sociedade não se adequou a firme determinação das mulheres em obter êxito profissional tanto quanto os homens, que apesar de tempo ainda necessita-se vencer obstáculos, e que a presença da mulher é indispensável pelos seus diferenciais, no qual a discriminação continua sendo algo relativamente constante e mesmo com todas as mudanças, ainda ocorrem implicações, por exemplo, por meio de salários inferiores as homens.

Diante dessa estrutura, realizou-se a presente pesquisa que possuiu como objetivo apresentar os aspectos conceituais da profissão contábil, identificar as áreas de atuação das profissionais contábeis e analisar o perfil e a participação da mulher no mercado de trabalho das mulheres que formaram-se no período de 2007 a 2011.

Considera-se por fim, que a participação da mulher no mercado de trabalho está crescendo positivamente, não só na área contábil, no curso de

Ciências Contábeis, mas em todo mercado de trabalho. Constatou-se que as pesquisadas possuem um perfil jovem com idade igual ou inferior a 30 anos, que elas estão atuando em diversas áreas da contabilidade. As questionadas afirmaram que possuem diferenças, qualidades que dão destaque a profissão como a sua organização, detalhismo, responsabilidade, disciplina, entre outras utilizadas para enfrentar o dia a dia, provando que as mulheres têm capacidade para realizar todos os trabalhos, e provocar mudanças no curso da história.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José Serafim. O futuro da contabilidade. **Revista Brasileira de Contabilidade**. N. 111, mai/jun 1998.

ALVES, José Eustáquio Diniz. 80 anos do Direito de voto Feminino no Brasil. **Agência Patrícia Galvão**. Fev. 2012. Disponível em: <http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2757:80-anos-do-direito-de-voto-feminino-no-brasil-por-jose-eustaquio-diniz-alves&catid=80:opinioao>. Acesso em: 15 abr. 2012, às 15:12.

AVELINO, Bruna Camargos. SANTANA, Gislaine Aparecida da Silva. COLAUTO, Romualdo Douglas. Análise do perfil dos estudantes em Ciências Contábeis e sua relação com o processo de convergência das normas contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, ano XXXIX, n°182, p.63-77, março/abril, 2010

BARBETTA, Alberto Pedro. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. Florianópolis: UFSC, 2004.

BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BORDIN, Patrícia. LONDERO, Renato Ilo. **Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria - RS**. Disponível em: <<http://sites.unifra.br/Portals/36/SA/2006/AtividadeContabil.pdf>> Acesso em: 10 mar. 2012, às 09:43.

BUSSINGER, Eliana. **As Leis do Dinheiro para Mulheres: como nossas mães nunca mais**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

BRASIL. Decreto Lei 9.295, de 27 de Maio de 1946. **Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências**. Rio de Janeiro, 27 de Maio de 1946. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del9295.htm>>. Acesso em: 16 mar. 2012, às 19:44.

_____. Lei nº 12.249, de 11 de Junho de 2010. **Altera os Decretos-Leis nos 9.295, de 27 de Maio de 1946, 1.040, de 21 de Outubro de 1969. Brasília, 11 de Junho de 2010**. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/uparq/lei12249.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2010, às 19:43.

_____. RESOLUÇÃO CFC Nº1.307, de 09 de Dezembro de 2010. **Altera Dispositivos da Resolução CFC nº803/96, que aprova o Código de Ética Profissional Contabilista**. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2010/001307> Acesso em: 28 mar. 2012 às 00:46

_____. RESOLUÇÃO CFC Nº1.370, de 08 de Dezembro de 2011. **Regulamento Geral dos Conselhos de Contabilidade**. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2011/001370>

Acesso em: 20 mar. 2012 às 20:07

_____. RESOLUÇÃO CFC N°1.371, de 08 de Dezembro de 2011. **Dispõe sobre o Registro das Entidades Empresariais de Contabilidade.** Disponível em:

<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2011/001371>

Acesso em: 20 mar. 2012 às 20:08

_____. RESOLUÇÃO CFC N°1.373, de 08 de Dezembro de 2011. **Regulamenta o Exame de Suficiência como requisito para obtenção ou restabelecimento de Registro profissional em Conselho Regional de Contabilidade (CRC).** Disponível em:

<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2011/001373>

Acesso em: 20 mar. 2012 às 20:13

_____. RESOLUÇÃO CFC N°1.374, de 08 de Dezembro de 2011. **Dá nova redação à NBC TG ESTRUTURA CONCEITUAL - Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil-Financeiro.** Disponível em:

<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2011/001374>

Acesso em: 20 mar. 2012, às 20:16.

_____. RESOLUÇÃO CFC N°1.377, de 08 de Dezembro de 2011. **Aprova a nova redação da NBC PA 12 – Educação Profissional Continuada.** Disponível em:

<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2011/001377>

Acesso em: 29 abr. 2012, às 20:58.

_____. RESOLUÇÃO CFC N°1.389, de 30 de Março de 2012. **Dispõe sobre o Registro Profissional dos contadores e técnicos em contabilidade.** Disponível em:

<http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2012/001389>

Acesso em: 12 maio. 2012, às 09:51.

CARNEIRO, Juarez Domingues. **Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino.** Disponível em:

<<http://cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=67&codConteudo=6265>> Acesso em: 08

mar. 2012 às 10:00

CAVALCANTE, Carmem Haab Lutte. Percepção dos alunos iniciantes e concluintes do curso de Ciências Contábeis sobre a profissão contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade.** Brasília, ano XXXVIII, n. 177, p. 51-63, maio/junho, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino.** Disponível em:

<<http://cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=67&codConteudo=6265>> Acesso em: 08

mar. 2012 às 10:00

_____. **Contabilistas ativos por gênero e por região.** Disponível em:

<<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 23

maio. 2012, às 21:14.

_____. **Contabilistas ativos por gênero e por região.** Disponível em:

<<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 13

maio. 2012, às 14:21.

_____. **Princípios fundamentais e normas brasileiras de contabilidade:** Conselho Federal de Contabilidade. Brasília: CFC, 2003.

COSER, Clair. **A Atuação da Mulher Contabilista nas Organizações Contábeis de Florianópolis.** 2005. 60f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294519.PDF>>. Acesso em: 07 abr. 2012, às 11:16.

DEITOS, Maria Lúcia Melo de Souza. A formação do profissional de Ciências Contábeis num contexto de permanente inovação nos processos produtivos. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXXVII, n. 170, p.79-91, março./abril. 2008

D'URSO, Luiz Flávio Borges. Dia da Mulher: Conquistas e Desafios. **Ordem dos Advogados do Brasil.** São Paulo, mar.2009. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2009/03/06/5380>>. Acesso em: 11 abr. 2012, às 23:45.

DURIGON, Almir Rodrigues. O Perfil do Contador no Século XXI. **Portal da Classe Contábil.** Jan. 2006. Seção artigo. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/810>>. Acesso em: 06 abr. 2012, às 21:48.

FARACO, Sergio. **Código de Ética Profissional do Contabilista.** Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina. Florianópolis: CRCSC, 2008.

FIGUEIREDO, Sandra; FABRI, Pedro Ernesto. **Gestão de empresas contábeis.** São Paulo: Atlas, 1997.

FIGUEIREDO, Mariana Dórea. **O Mercado de Trabalho e a Participação das Contadoras que Atuam nas Empresas de Auditoria Independente do Estado do Sergipe.** Sergipe. 2007. Disponível em: <http://www.congressocfc.org.br/hotsite/trabalhos_1/280.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2012, às 11:08.

FORTES, José Carlos. **Ética e Responsabilidade Profissional do Contabilista.** Fortaleza: Fortes, 2002.

_____. Desafios e Perspectivas para a Profissão Contábil. **Portal da Classe Contábil.** dez. 2009. Seção artigo. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/2061>> Acesso em: 07/04/2012 às 00:27.

_____. **Manual do contabilista:** uma abordagem teórico-prática da profissão contábil. São Paulo: Saraiva, 2005.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Banco de Dados sobre o Trabalho das**

Mulheres. Disponível em: < <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/>>. Acesso em: 27 abr. 2012, às 21:11.

GALLIANO, A Guilherme. **O método científico.** São Paulo: Harbra,1986.

GASPARIN, Mirian. **Cresce Participação das Mulheres no Setor Contábil.** Disponível em: <http://jornale.com.br/mirian/?=8117>. Acesso em: 13 Ago. 2011, às 14:32.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOOG, Wilson Alberto Zappa; CARLIN, Everson Luiz Breda. **Manual de Auditoria Contábil: de acordo com as Leis 11.638/07 e 11.941/09:** Teoria e Prática Abordagem da Auditoria nas Sociedades Limitadas e Anônimas. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego – PME:** Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2012, às 09:43.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade: Para o Nível de Graduação.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Introdução à Teoria da Contabilidade: Para o Nível de Graduação.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JACINTO, Paulo de Andrade. Diferenças de Salários por Gênero na Indústria Avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. In: **Revista de Economia e Sociologia Rural.** Brasília, set. 2005, vol.43, nº3. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032005000300007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 27 abr. 2012, às 23:12.

JESUS, Cláudia Valéria de. **Evolução e Participação da mulher no mercado Contábil.** 2009.15 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós – Graduação em Auditoria e Perícia Contábil) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

KOHAMA, Heilio. **Contabilidade pública teoria e prática.** 5.ed. São Paulo: Atlas,1996.

KOLLING, Fernanda; BIEGER, Mariene; SEIBERT, Rosane Maria. Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Contábil. **Contabilidade e Informação.** Rio Grande Do Sul. Ano 13, nº32, p.81-88, jan/jun. 2010. Disponível em: <http://www1.unijui.edu.br/revistas/index.php/revista-contabilidade-e-informacao-pesquisa>. Acesso em: 19 Agos. 2012, às 16:36

LAGE, Janaina. Médico e administrador são profissões mais bem pagas. **Folha**

online, 09 nov.2005. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u474686.shtml>>. Acesso em: 28 abr. 2012, às 15:12.

LIMA, Diana Vaz de; CASTRO, Róbison Gonçalves de. **Contabilidade pública: integrando união, estados e municípios (siafi e siafem)**. São Paulo: Atlas, 2000.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética Geral e Profissional em Contabilidade**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MADER, Paula Marafeli. Proibida a Discriminação ao Trabalho da Mulher. **Terra Networks**, nov.2002. Disponível em:

<<http://www.terra.com.br/mulher/seusdireitos/2002/11/28/000.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2012, às 23:52.

MARION, José Carlos. SANTOS, Márcia Carvalho dos. Os Dois Lados de uma Profissão. **Portal da Classe Contábil**. Maio. 2003. Seção artigo. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/126>>. Acesso em: 07 abr. 2012, às 10:57.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. Salário-Maternidade e Não Discriminação da Mulher. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, jun.1999, vol.1, nº2. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_02/salmatern2.htm>. Acesso em: 26 abr. 2012, às 20:10.

MARTINS, Gilberto de Andrade. THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Vera Suzana. **CRCRS Notícias**. p. 7, dez. 2003.

MOURA, Iraildo José Lopes de. SILVA, Marcus Vinícius Peixoto. Perspectiva da Profissão Contábil no Brasil. **Portal da Classe Contábil**. out.2003. Seção artigo. Disponível em: < <http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/218>>. Acesso em: 06 abr. 2012, às 19:46.

NEVES, Kátia Cristina Reis. Breve Histórico da Contabilidade. **Portal da Classe Contábil**. nov. 2006. Seção artigo. Disponível em:

<<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/973>>. Acesso em: 07 abr. 2012, às 14:46.

_____. A Importância da Contabilidade Gerencial para a Tomada de Decisões.

Portal da Classe Contábil. out. 2006. Seção artigo. Disponível em:

<<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/969>>. Acesso em: 11 mar. 2012, às 14:44.

OMETTO, Ana Maria Holland. HOFFMANN, Rodolfo. ALVES, Marcelo Corrêa.

Participação da Mulher no Mercado de Trabalho: Discriminação em Pernambuco e São Paulo. **Revista Brasileira de Economia**, v.53, n.3, p.287-301, jul./set.1999

PELEIAS, Ivam Ricardo. **Didática do Ensino da Contabilidade**. aplicável a outros cursos superiores. São Paulo: Saraiva, 2006.

PEREIRA, Elias. KOBAYASHI, Alfredo. ARAGAKI, Carlos. GONÇALVES, Reginaldo. MOMPEAN, Valdir. LIMA, José, R. de. **Fundamentos da Contabilidade**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

PORTAL DE CONTABILIDADE 2011. **A contabilidade como conhecimento**. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/conhecimento.htm> Acesso em: 07 out. 2011, às 23:32.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNESC. Disponível em: <<http://www.unesc.net/portal/resources/documentosoficiais/4475.pdf>> Acesso em: 29 mar. 2012, às 13:45.

REA, Louis. PARKER, Richard A. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: Macquete, 2002.

RIBEIRO FILHO, José Francisco; LOPES, Jorge; PEDERNEIRAS, Marcleide. **Estudando Teoria Da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

ROSA, José Antonio; OLINQUEVITCH, José Leônidas. **De contador a consultor: estratégia para ampliação do portfólio de serviços do escritório contábil**. São Paulo: Thomson, 2005.

SÁ, Antonio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Teoria da contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **A evolução da contabilidade**. São Paulo: Thompson, 2006.

_____. **Fundamentos da contabilidade geral**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2005.

_____. Evolução e futuro da profissão contábil. **Portal da Classe Contábil**. dez. 2002. Seção artigo. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/24>>. Acesso em: 06 abr. 2012, às 15:12.

SANCHES, Solange. GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O Trabalho da Mulher e as Negociações Coletivas. In: **Estudos Avançados**. São Paulo, set. 2003, vol.17, n°49. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300007>. Acesso em: 11 abr. 2012, às 23:50.

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo; FERNANDES, Luciane Alves; MACHADO, Nilson Perinazzo. **Teoria da Contabilidade**: Introdução, Intermediária

e Avançada: Ativos Intangíveis, Ativos e Passivos, Receitas, Ganhos, Despesas e Perdas, Variação no Nível de Preços, Eficiência de Mercado, Incerteza e Risco, Modelos de risco e Retorno, Assimetria da Informação. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo; GOMES, José Mário Matsumura; FERNANDES, Luciane Alves. **Contabilidade Geral**. São Paulo: Atlas, 2004.

SAMPIERI, Roberto Hernández. COLLADO, Carlos Fernández. LUCIO, Pilar Baptista Lucio. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da; MARTINS, Wilson Thomé Sardinha. **História do Pensamento Contábil**: Com Ênfase na História da Contabilidade Brasileira. Curitiba: Juruá, 2009.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada a contabilidade**: Orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Rosane da et al. **Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Experiências e Desafios**. São Paulo: SNMT/CUT, 2010. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2012, às 23:12.

SOARES, Vera. Práticas Discriminatórias e Segregação no Mercado de Trabalho. In: _____. **Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Experiências e Desafios**. 1 ed. São Paulo: SNMT/CUT, 2010. p. 21-26. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2012, às 23:12.

SCHNEIDER, Tanha Maria. **Mulheres conquistam novos espaços no trabalho contábil**. Jornal do comércio. 2006. Disponível em: <<http://www.portaldeauditoria.com.br/noticia/mulheres200906.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2012, às 20:22.

STEENBOCK, Mario. Dia Internacional da Mulher. **Portal da Classe Contábil**. Mar. 2007. Seção artigo. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/artigos/ver/1083>>. Acesso em: 07 abr. 2012, às 09:30.

VASCONCELOS, Márcia. Normas Internacionais do Trabalho e Promoção da Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres Trabalhadores/as. In: _____. **Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Experiências e Desafios**. 1 ed. São Paulo: SNMT/CUT, 2010. p. 27-32. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/07822.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2012, às 23:12.

VIEIRA, Maria das Graças. **A Ética na Profissão Contábil**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE. **Nossos Cursos:** Ciências Contábeis: O Curso. Disponível em: <<http://www.unesc.net/portal/capa/index/46/2518/>>. Acesso em: 01 mai. 2012, às 11:13.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE-UNESC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ACADÊMICA: PATRÍCIA TRAMONTIN TONETTO– 9ª FASE
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Eu, Patrícia Tramontin Tonetto, acadêmica da 9º fase do curso de Ciências Contábeis da UNESC, em elaboração do meu trabalho de conclusão de curso, venho solicitar colaboração para o preenchimento do questionário abaixo, que possui objetivo de analisar o perfil e a participação das formadas do Curso de Ciências Contábeis da UNESC no mercado de trabalho.

QUESTIONÁRIO

1- Qual sua idade?

- () 20 a 25
- () 26 a 30
- () 31 a 35
- () 36 a 40
- () 41 a 45
- () 46 anos ou mais

2- Qual cidade você reside? _____

2.1- Houve necessidade de mudar de endereço para conseguir exercer a profissão?

- () Sim
- () Não

3- O Curso de Ciências Contábeis atendeu suas expectativas pessoais e profissionais?

- () Sim
- () Parcialmente
- () Não

4- Você sente realizada com a profissão escolhida?

() Sim

() Não

5. Você possui Pós - Graduação?

() Sim, Especialização/MBA em _____

() Sim, Mestrado em _____

() Sim, Doutorado em _____

() Não

Caso a resposta seja negativa por que não o fez? _____

6. Você participa de formação continuada?

() Sim. Com que freqüência? _____

() Não

7. Quais as fontes que você utiliza para manter-se atualizado profissionalmente?

() Livros

() *Internet*

() Revistas especializadas

() Informativos

() Cursos

() Outros? (Informar): _____

() Nenhuma

8. Você está exercendo a Profissão Contábil?

() Sim. (Favor responder as questões 9 a 12)

() Não (Favor responder as questões 13 a 16)

As questões 9 a 12 devem ser respondidas por quem exerce a profissão

9- Qual a área de atuação?

- Escrita Fiscal
- Escrita Contábil
- Controladoria
- Consultoria
- Auditoria
- Perícia
- Outra. Qual? _____

10- Você atua em:

- Organização Contábil
- Empresa
- Órgão Público
- Entidade sem Fins Lucrativos
- Outro: Informar _____

11- No caso de atuar em uma das alternativas acima, você é responsável técnica pela entidade?

- Sim
- Não

Em caso afirmativo qual a forma de atuação?

- Titular (proprietária) de organização contábil;
- Sócia de organização contábil;
- Contadora pública
- Contadora responsável pela contabilidade da empresa/entidade sem fins lucrativos.

12. Você encontrou dificuldade em ingressar na área contábil, por ser mulher?

() Não

() Sim. Qual (is)? _____

As questões 13 a 16 devem ser respondidas por quem não exerce a profissão.

13. Qual motivo a levou a não exercer a profissão?

() Falta de oportunidade;

() Preconceito por ser mulher;

() Falta de interesse;

() Baixa remuneração;

() Falta de reconhecimento profissional

() Outro. Informar: _____

14. Você está trabalhando?

() Sim

() Não

15. Você atua em uma área afim com a contabilidade?

() Não

() Sim. Qual? _____

16. Os conhecimentos adquiridos no curso contribuem para o exercício da sua atividade profissional?

() Sim

() Não

17- Qual a característica que você aponta como principal diferencial competitivo das mulheres em relação aos homens, na área contábil?

() Disciplina

- () Organização
- () Detalhismo
- () Sensibilidade
- () Competência
- () Agilidade
- () Responsabilidade
- () Outras _____

18- Qual sua faixa salarial?

- () até R\$ 1.000,00
- () R\$ 1.000,01 até R\$ 2.000,00
- () R\$ 2.000,01 até R\$ 3.000,00
- () R\$ 3.000,01 até R\$ 4.000,00
- () R\$ 4.000,01 até R\$ 5.000,00
- () acima de R\$ 5.000,01.

19- Você já sofreu alguma forma de discriminação por ser mulher?

- () Não, nunca sofri;
- () Sim, em seleção de emprego;
- () Sim, em promoção de cargo;
- () Sim, em definição de remuneração;
- () Sim, em outras situações, Quais? _____

20- Qual à sua perspectiva sobre a participação da mulher na profissão contábil?
