



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA - UEPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E EXATAS - CCHE  
CAMPUS VI - POETA PINTO DO MONTEIRO  
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ALÂNE THAINA DE QUEIROZ AIRES**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
Participação na profissão contábil no estado da Paraíba**

**MONTEIRO-PB  
2014**

**ALÂNE THAINA DE QUEIROZ AIRES**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
Participação na profissão contábil no estado da Paraíba**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Humanas e Exatas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ms. Josicleide de Amorim Pereira Moreira

**MONTEIRO-PB  
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

A298m Aires, Alâne Thaina de Queiroz.

A mulher no mercado de trabalho [manuscrito] : participação na profissão contábil no estado da Paraíba / Alâne Thaina de Queiroz Aires. - 2014.

51 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em CIÊNCIAS CONTÁBEIS) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Humanas e Exatas, 2014.

"Orientação: Profa. Ma. Josicleide de Amorim Pereira Moreira, Departamento de Ciências Contábeis".

1. Profissão contábil. 2. Mercado de trabalho - Mulher. 3. Representação feminina - Contabilidade. I. Título.

21. ed. CDD 657

**ALÂNE THAINA DE QUEIROZ AIRES**

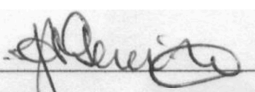
**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:**

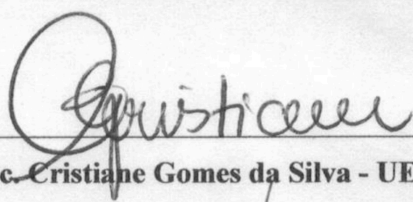
**Participação na profissão contábil no estado da Paraíba**

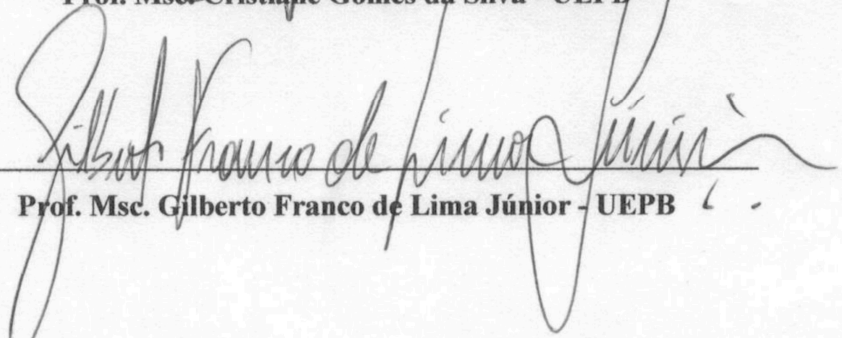
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Humanas e Exatas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em 10 de Dezembro de 2014

**BANCA EXAMINADORA:**

  
\_\_\_\_\_  
**Prof.ª Msc. Josicleide de Amorim Pereira Moreira - Orientadora**

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Msc. Cristiane Gomes da Silva - UEPB**

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Msc. Gilberto Franco de Lima Júnior - UEPB**

**MONTEIRO-PB**

**2014**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus que sempre me iluminou e deu força e sabedoria necessária para enfrentar todos os momentos difíceis dessa jornada acadêmica, permitindo alcançar meu objetivo. Aos meus pais, Eugênia Queiroz e Arlindo Aires, e ao meu irmão, Alânio Aires pelo apoio incondicional em todos os momentos, e por sempre ter me incentivado e ajudado no que fosse necessário.

## AGRADECIMENTOS

Na nossa caminhada para realização de nossos objetivos, sempre estão pessoas ao nosso lado e que nos apoiam para que estes objetivos sejam concretizados, assim não posso deixar de agradecê-las.

Primeiramente a Deus provedor de todas as coisas, que em momento algum me permitiu desistir dos meus objetivos, sempre dando força, determinação e sabedoria para seguir em frente diante das dificuldades ocorridas no período da graduação.

Aos meus pais, Eugênia Queiroz e Arlindo Aires, os quais, sempre me apoiaram e sempre me incentivaram nesta caminhada acadêmica, dando força e incentivo precisos, sempre me aconselhando a enfrentar todas as dificuldades e barreiras ocorridas durante todo o tempo de graduação, pela paciência e compressão que sempre tiveram comigo e não mediram esforço para me ajudar no que foi preciso. Eles foram fundamentais para que eu chegasse até esta etapa de minha vida. Sou grata a eles, tudo que sou devo a eles.

Ao meu irmão Alânio Aires, pelo apoio e dedicação que foram essenciais durante esta minha jornada acadêmica, sempre me incentivando e ajudando no que fosse preciso.

A minha orientadora, professora Prof.<sup>a</sup> Ms. Josicleide Amorim, e pela indicação e inspiração deste tema, por dividir seu conhecimento de forma tão generosa, pelas orientações seguras e informações construtivas para a elaboração deste trabalho acadêmico.

Aos professores da Universidade Estadual da Paraíba, pelos conhecimentos repassados que contribuíram para o meu crescimento tanto na vida pessoal quanto na profissional.

Aos meus colegas, com quem convivi ao longo desses anos, a experiência foi única por ambos terem feito parte da minha formação acadêmica, os quais sempre compartilharam seus conhecimentos. Em especial a Robécia Bryto, Idelândia Farias, Edivanda Barros, Demiane Sousa e José Augusto, João Deyson, por ambos terem compartilhados bons momentos durante o período da graduação, pela amizade construída, além de estarem sempre prontos para ajudar no que fosse preciso na realização dos trabalhos acadêmicos.

A Fábria Barbosa pela disponibilidade de algumas informações acerca da profissional de contabilidade no estado da Paraíba, as quais foram úteis para realização dessa pesquisa. E a todos que de alguma forma contribuíram para o enriquecimento deste trabalho acadêmico.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

**José Alencar**

## RESUMO

Com passar do tempo à mulher foi demonstrando suas competências e habilidades e mostrando que é capaz de conquistar seu espaço no mercado de trabalho, passando a atuar, inclusive, na profissão contábil. Dada à importância da mulher nesta área profissional, a presente pesquisa objetivou apresentar a participação das mulheres na profissão contábil no Estado da Paraíba. Para atingir o proposto, a metodologia utilizada quanto aos objetivos optou-se pela pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos foi a bibliográfica e documental, quanto a abordagem da pesquisa optou-se pela a qualitativa e em relação ao método adotou-se o dedutivo. Foram coletados dados disponibilizados no sítio do Conselho Federal de Contabilidade, os quais indicavam a participação da mulher na profissão contábil, bem como dados coletados no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba que revelaram a identificação das primeiras profissionais a obterem o registro de classe. Com os resultados obtidos constatou-se que o estado com o maior número de mulheres com registros profissionais ativos no CFC foi o estado de São Paulo representando 26,22% do quantitativo de 211.473 (duzentos e onze quatrocentas e setenta e três) contabilistas, e o de menor concentração de mulheres na profissão contábil é o de Acre. Ficou evidenciada que a região Nordeste tem uma representatividade de 33.705 (trinta e três mil setecentos e cinco) mulheres na profissão contábil. Sendo que a Paraíba representa 8,03% delas. No comparativo com os demais estados brasileiros a Paraíba ocupa o 18º lugar no ranking de mulheres contabilistas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Profissão Contábil. Mulher. Representação Feminina.



## ABSTRACT

With passage of time the woman was demonstrating their skills and abilities and showing that, it is able to hold his own in the labor market, to act even in the accounting profession. Given the importance of women in this professional field, this research aimed to present the participation of women in the accounting profession in the state of Paraíba. To achieve the proposed and the methods of the aims was chosen descriptive research on procedures was the literature and documents , as the research approach was chosen the qualitative and regarding the method adopted the deductive . We collected data available on the website of the Federal Accounting Council, which indicated the participation of women in the accounting profession, as well as data collected at the Regional Accounting Council of Paraíba that revealed the identification of the first professional to obtain the class record. With the obtained results it was found that the state with the largest number of women professionals with active records in the CFC was the state of São Paulo representing 26.22 % of the quantity of 211,473 ( two hundred and eleven four hundred seventy-three ) accountants, and the lowest concentration of women in the accounting profession is to Acre . It is apparent that the northeast region has a representation of 33.705 (thirty-three thousand seven hundred and five) women in accounting profession. Since the Paraíba is 8.03 % of them. Compared to other Brazilian states Paraíba occupies 18th place in the ranking of women accountants.

**KEYWORDS:** Accounting Profession. Women. Women's representation.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Algumas Funções E Diferenças Salariais Entre Homens E Mulheres .....	27
<b>Tabela 2</b> - Profissionais Contábeis Ativos Por Região .....	36
<b>Tabela 3</b> - Números Das Profissionais Contábeis Em Ativa Por Região .....	36
<b>tabela 4</b> - Números Das Profissionais Contábeis Em Ativa Nos Estados Do Nordeste .....	37
<b>tabela 5</b> - Comparativo Da Participação Feminina Na Profissão Contábil Nos Estados Brasileiros .....	38

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Estados Mais E Menos Populosos Do Brasil.....	35
---	----

## **LISTA DE SIGLAS**

**CFC** - Conselho Federal de Contabilidade

**CRC-PB** - Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba.

**CAGED** - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**DIEESE** - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

**IBPT** - Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação

**EIRELI** - Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI).

**MET** - Ministério do Trabalho e Emprego

**MPE** - Micro e Pequenas Empresas

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**ONU** - Organização das Nações Unidas

**RAIS** - Relação Anual de Informações Sociais

**SPM/PR**- Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA .....	14
1.2 OBJETIVOS .....	15
1.2.1 Objetivo geral .....	15
1.2.2 Objetivos específicos .....	15
1.3 JUSTIFICATIVA .....	15
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>19</b>
2.1 AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
2.2 POLÍTICAS DE PARIDADE DE GÊNERO.....	21
2.2. ONU Mulheres .....	22
2.2.2 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça .....	23
2.3 PROFISSIONALIZAÇÃO DA MULHER .....	26
2.3. Profissionalização da Mulher no Âmbito Contábil .....	27
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>30</b>
3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA .....	30
3.1.1 Quanto aos objetivos .....	30
3.1.2 Quanto aos procedimentos .....	30
3.1.3 Quanto à abordagem.....	31
3.1.4 Quanto ao Método .....	31
3.2 COLETA DE DADOS .....	32
3.3 QUANTO À FORMA DE ANÁLISE DOS DADOS .....	32
3.3.1 Análise Documental .....	33
<b>4 ANÁLISE E DISCUSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A participação do gênero feminino no mercado de trabalho, ao longo dos tempos, é cada vez mais expressiva, tendo em vista que, historicamente a mulher passou a conquistar seu espaço no mundo dos negócios a partir da I e II Guerras Mundiais, ocasião em que passou a assumir os interesses da família, inclusive os trabalhistas, visto que, naquele período, muitos homens partiram para fazer frentes de batalhas. Além disso, outros fatores como as mudanças econômicas, sociais e culturais contribuíram com a ascensão feminina em atividades que eram, exclusivamente, exercidas pelo gênero masculino, aumentando assim, sua participação nas mais diversas relações de produção e em todos os setores da economia.

Diante da necessidade de obter seu espaço como força produtiva, seja com o propósito de auxiliar no orçamento familiar, ou ainda para conquistar a independência financeira, a mulher tem buscado profissionalizar-se para adquirir competências e habilidades, bem como aprimorar seus conhecimentos de modo a alcançar destaque na área profissional que atua ou pretende atuar.

Deste modo, a conquista e a participação profissional feminina no mercado de trabalho vêm crescendo gradativamente nos mais diversos cenários, oportunizando com isso sua ocupação em grandes cargos de relevância no país, a exemplo do cargo de Presidência da República assumido por Dilma Rousseff, em 01 de janeiro de 2011, sendo esta a primeira mulher eleita para assumir o posto de chefe de Estado e de governo. Cumpri frisar que a mesma, também, ocupou outros cargos importantes como o de primeira mulher secretária de Fazenda da cidade de Porto Alegre, além de ter sido a primeira ministra de Minas e Energia e a primeira chefe da Casa Civil.

Contudo, mesmo as mulheres tendo assumido papéis importantes nas relações de trabalho ainda é perceptível à existência de preconceitos e diferenças salariais nas profissões que, de igual modo, também são exercidas por homem. De acordo com Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>1</sup>, em 2013, as mulheres receberam, em média, 17,7% menos que os homens, patamar semelhante ao dos anos anteriores. Ocorre uma diferença com intensidade distinta nas grandes regiões. Na Região Sudeste, ela alcança o máximo de 21,8%, e, na Sul, 19,4%, já nas regiões Centro-oeste,

---

<sup>1</sup> <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013>.

Nordeste e Norte, esta diferença se situa em patamares bastante inferiores, sendo a mínima de 7,8%, na Região Centro-Oeste, onde houve, inclusive, uma redução desta desigualdade na magnitude de 1,0 p.p. entre 2012 e 2013.

Ainda conforme DIESSE (2014) as assimetrias na remuneração média de homens e mulheres também são verificadas com distintos graus de intensidade entre os setores de atividade econômica. As diferenças salariais são percebidas com mais intensidade na Indústria de Transformação e na Administração Pública. Em 2013, uma trabalhadora da Indústria de Transformação recebia, em média, 34,6% menos do que um trabalhador do sexo masculino no mesmo setor, e, na Administração Pública, 24,8% menos.

Por outro lado, pesquisas apontam significativos aumentos nas taxas de participação e ocupação das mulheres no mercado de trabalho, assim como a redução na defasagem salarial em relação aos homens. Dados estes, comprovado a partir da divulgação da relação de salário médio real de admissão por grau de instrução, publicado pelo blog do Planalto do governo, o qual, mostra os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)<sup>2</sup> no mês de outubro de 2014.

Estes dados revelam que as mulheres sem escolaridade tiveram ajuste de 3,18% no emprego com carteira assinada, enquanto os homens nesta mesma condição receberam 0,82% a mais entre janeiro e setembro de 2014, no comparativo com o ano anterior.

Em relação ao grau de instrução até 5º ano Incompleto, as mulheres obtiveram um aumento de 2,5%, enquanto os homens nesta mesma condição ficaram com 2,47%. Já com 5º ano do Fundamental Completo os homens apresentam uma vantagem maior com 3,35%, enquanto as mulheres nesta mesma condição obtiveram 2,45%.

No grau de escolaridade de 6º a 9º ano do Fundamental as mulheres obtiveram um aumento 2,67%, já os homens tiveram 2,59%.

Em relação ao nível Fundamental Completo, os homens tiveram uma variação de 1,84% no emprego formal, entre o ano de 2013 para 2014, e para as mulheres nesta condição a variação foi de 2,52% em igual período.

No nível Médio Incompleto as mulheres também conseguiram um aumento de 1,08%, enquanto os homens em condição análoga obtiveram 0,82%. Para o nível Médio Completo os homens avançaram 0,59% e as mulheres, 1,82%.

---

<sup>2</sup> <http://blog.planalto.gov.br/assunto/caged>

E no nível Superior Incompleto, as mulheres também conseguiram obter um aumento salarial de 0,15%, enquanto os homens tiveram uma redução de 1,51%.

No ensino Superior Completo os homens apresentaram uma redução no salário de admissão de 3,50%, enquanto as mulheres registraram uma perda de 0,46%.

Dessa forma, após o levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estes dados evidenciaram que as mulheres obtiveram comportamento mais favorável em termos de aumentos salariais em relação aos homens, fato observado em quase todos os níveis de escolaridade. Sendo o grau de instrução de nível Superior o que apresentou o maior diferencial entre os salários de admissão das mulheres em relação aos homens, alcançando a casa percentual de 64,74%, tendo em vista que a mulher conseguiu uma perda salarial menor em relação ao homem que obteve uma perda de 3,30%, enquanto que as mulheres registraram apenas uma perda de 0,46%. Sendo assim, este resultado comprova que nos últimos anos a mulher vem obtendo uma recuperação dos salários, quando comparado aos homens.

Como se pôde ver, apesar de subsistir assimetria entre os gêneros nas relações laborais, a mulher vem superando os obstáculos que lhes são impostos, no que tange ao acesso, a permanência e a ocupação de cargos estratégicos nas organizações e em todos os setores.

## 1.1 CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

Com efeito, no âmbito contábil, o qual era quase que exclusivamente exercido por homem, a mulher também tem tido uma expressiva participação. Sua conquista nessa profissão ocorreu através de sucessivas lutas e também devido a sua persistência e competência, de modo a garantir o seu espaço e ascender diversos cargos de importância na profissão. Em certo sentido, o avanço da mulher na contabilidade se deve à facilidade que elas têm em lidar com os detalhes peculiares à profissão.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade – (CFC)<sup>3</sup>, as mulheres estão cada vez mais ocupando cargos executivos na área contábil e representam 41,64% dos profissionais de contabilidade que estão em plena atividade.

No estado da Paraíba a representatividade feminina na profissão contábil também vem crescendo a cada ano e embora esta participação seja ainda inferior à dos homens, as

---

<sup>3</sup> <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>



contadoras têm contribuído para o desenvolvimento da profissão e, sobretudo, se destacando como agente transformador da sociedade, garantindo através de sua competência profissional a sobrevivência de muitas empresas.

Dada a importância da figura feminina na classe contábil, esse estudo parte da seguinte indagação: **Qual a participação feminina na profissão contábil no estado da Paraíba?**

Na perspectiva de responder a indagação levantada traçaram-se os seguintes objetivos.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Apresentar a participação das mulheres na profissão contábil no estado da Paraíba.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever um breve histórico da participação e das políticas de inserção da mulher no mercado de trabalho e na contabilidade;
- Identificar a representatividade da profissional contábil no estado da Paraíba, expondo estatísticas acerca da participação contábil.
- Comparar a participação da profissional contábil no estado da Paraíba em relação aos demais estados brasileiros.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

No intuito de contribuir com o tema em tela, são apresentados alguns estudos realizados anteriormente acerca da participação da mulher no mercado contábil.

De acordo com Sá (2008) foi a partir do ano 1990 que a mulher começou efetivamente a conquistar seu espaço no mercado de trabalho na profissão contábil. Desde então, algumas pesquisas têm estudado a participação feminina como profissional de Contabilidade, dentre elas destacam-se:

Jesus (2009) realizou um estudo intitulado de “A evolução da mulher contabilista no mercado de trabalho no século XXI” o qual objetivou mostrar a presença das mulheres no mercado formal de trabalho. A pesquisa acompanhou a evolução decorrida entre os anos de

2004 a 2008 e seus resultados apontam que a mulher está abrindo caminhos em um universo, que antes era dominado pelos homens. Desta forma mostra que a mulher vem conquistando o mercado de trabalho e assumindo cargos de grande relevância que antes apenas eram exercidos por homens.

Outra pesquisa foi realizada por Sillas (2011), tendo por título “Mulheres contabilistas: um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná”. Tal trabalho teve por objetivo geral, identificar o nível de estresse e os principais sintomas que ocorrem na Mulher Contabilista do Paraná, relacionando-os com aspectos pessoais e profissionais de sua atuação. A pesquisa mostrou que 69,79% das Mulheres Contabilistas do Paraná sofrem de estresse nas suas várias fases e os sintomas mais frequentes encontrados, nomeadamente, são: sensação de desgaste físico constante, tensão muscular e problemas com a memória e esquecimento.

Também Mota e Souza (2012) contribuíram com a temática a partir do trabalho denominado “A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão” tendo por objetivo descrever a evolução da mulher enquanto profissional da área contábil e sua contribuição como agente de transformação da sociedade. Seus resultados evidenciam que a mulher tem se destacado como agente de transformação da sociedade, quebrando paradigmas, vencendo preconceitos e superando seus limites, ocupando seu lugar na sociedade e fazendo a diferença no mercado de trabalho. Sendo assim a mulher vem ganhando espaço no mercado contábil, superando as dificuldades ocorridas na profissão, além de ser uma agente transformadora da sociedade.

Aiach (et al, 2013) realizou o trabalho intitulado “Perfil da mulher na área contábil: comparativo entre os profissionais que atuam nas empresas de serviços contábeis de Maringá”. Tal trabalho teve por objetivo geral investigar a existência de desigualdades por gênero nas empresas contábeis da cidade de Maringá, no Estado do Paraná, associadas ao Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná, além de identificar a participação e o perfil das mulheres na área contábil atuantes nessas empresas. Os resultados comprovaram a existência de significativas disparidades entre os gêneros em termos de inserção, progresso profissional, nível de escolaridade, rendimentos financeiros e acesso ao poder.

Com base no exposto, torna-se evidente a relação que este trabalho tem com os estudos realizados anteriormente, contudo, após levantamento bibliográfico constatou-se que não há trabalhos direcionados a apresentar a participação das mulheres na profissão contábil

no Estado da Paraíba comparativamente aos demais estados brasileiros, gerando, portanto, informações necessárias aos dias atuais. Sendo assim, esta pesquisa se justifica por contribuir com o tema abordado, vislumbrando-se com ela, uma maior valorização da profissional de contabilidade no mercado de trabalho.

Essa pesquisa se justifica também, diante da relevância que exerce a mulher no mercado de trabalho, chegando a ocupar cerca de 2,9 milhões de profissionais em ativa no mercado de trabalho formal, que inclui indústria, construção, comércio, serviços e agropecuária, conforme o Diário on line<sup>4</sup>, o qual apresentava dados acerca da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013, evidenciando o aumento na participação da mulher no mercado de trabalho.

A presente pesquisa torna-se relevante sob três aspectos: acadêmico, profissional e social. Para o meio acadêmico o trabalho torna-se relevante por permitir conhecer qual a real participação da mulher paraibana na profissão contábil em comparação aos demais estados brasileiros, incentivando a partir disso, a academia produzir novas pesquisas que contemplem o gênero feminino.

Já para o aspecto profissional, sua relevância se dá por mostrar a importância da contadora no desenvolvimento da classe contábil, podendo inclusive servir de influência para adesão de outras mulheres a esta profissão que continuamente, ao longo dos tempos, tem sido cada vez mais valorizada e receptiva ao gênero feminino.

Enquanto que em termo social vislumbra-se que esta pesquisa possa destacar a mulher, inclusive a contadora, como agente transformador da sociedade, com efetiva participação no desenvolvimento econômico. Conscientizando, portanto, a sociedade da necessidade da garantia da manutenção dos direitos das mulheres, inclusive o de paridade salarial e de emprego entre os gêneros.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está organizado em cinco capítulos. Contempla o primeiro capítulo a introdução onde é delimitado o problema, os objetivos gerais e específicos, a justificativa da pesquisa e sua relevância.

---

<sup>4</sup> <http://www.diarioonline.com.br/noticias/brasil/noticia-300493-mulheres-sao-maioria-no-mercado-de-trabalho.html>

O segundo capítulo evidencia o referencial teórico, no qual apresenta uma abordagem acerca das mulheres no mercado de trabalho, as políticas de paridade de gênero e a profissionalização da mulher. Já o terceiro capítulo indica a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa. No quarto capítulo apresentamos a análise e discussão dos dados da pesquisa. No quinto capítulo são expressas as considerações finais do estudo, as limitações e sugestões para novas pesquisas. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas na realização do trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

No princípio as mulheres eram educadas apenas para casar e constituir uma família, tendo que desenvolver as tarefas domésticas, cuidar dos filhos e ajudar o marido quando ele precisasse se ausentar de sua casa. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar para sustentar a esposa, sua prole e as despesas do lar. Sendo assim, não havia a necessidade da companheira executar tarefas que não fossem aquelas de natureza doméstica.

Mota e Souza (2012) nos dão sua contribuição quando afirmam que,

As escolas tinham como objetivo preparar a mulher para as funções de esposa e mãe. Naquela época, as mulheres deveriam ser mais educadas que instruídas; os objetivos visavam casamento e, conseqüentemente, a procriação. O aprendizado em tarefas domésticas era de suma importância. (MOTA e SOUZA, 2012, p. 03).

Dessa forma, as mulheres se viram obrigadas a trabalhar, tendo em vista os períodos das Guerras Mundiais. Em razão disso, enquanto seus companheiros eram requisitados e lutavam na guerra, elas tinham que exercer outras atividades para sustentar suas famílias. Assim, tiveram que deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (ARAÚJO, 2004). A partir daí, passaram a se dedicar a outros tipos de ocupação, conquistando seu espaço, gradativamente, no mercado de trabalho.

Cumpri frisar que, antes do século XX as mulheres enfrentavam muitas dificuldades e, sobretudo preconceitos para exercer uma profissão. E quando conseguiam uma atividade profissional tinha que se submeter a diferenças salariais, mesmo quando executavam tarefas e cargos em condições de trabalhos análogas aos dos homens, já que percebiam um valor inferior em relação ao gênero masculino.

Ao longo do tempo, a mulher passou a revelar sua capacidade em atuar nas mais diversas áreas de trabalho, indo além das tarefas domésticas. Isso se deu em função da mesma se sentir ávida por mostrar sua potencialidade e com isso realizar uma carreira profissional promissora, de modo a obter a independência financeira, ou ainda, para ajudar no orçamento familiar.

Sendo assim, conforme Carreira (2004) aduz,

As próprias mulheres classificam sua renda de maneira subordinada no contexto da renda familiar. Muitas vezes, elas têm rendimento igual ou superior ao do marido, mas continuam dizendo que seu trabalho apenas “auxilia” no orçamento doméstico. Há dificuldade em assumir-se como produtora, comerciante, geradora de renda. (CARREIRA, 2004, p. 177).

Tomando como base as palavras acima mencionadas, fica claro que o sexo feminino, de modo gradativo, assume seu papel no desenvolvimento econômico e social. Esse processo se dá devido às competências e habilidades que lhes são peculiares, além do compromisso em aprimorar seus conhecimentos para poder ganhar destaque na profissão almejada.

Convém ressaltar que, no decorrer dos anos o gênero feminino tem conquistado seu espaço e superado as adversidades que vão surgindo ao longo do caminho, de maneira a obter o reconhecimento pelo seu esforço. Fato este comprovado pela própria Constituição Federal a qual prevê garantias de direitos igualitários perante a Lei, reconhecendo, a importância da participação da mulher no mercado de trabalho.

Hordienamente, as mulheres são consideradas não apenas como arrimo do lar, muito além, passaram a ser provedoras deste. São vários os fatores que podem explicar este fenômeno, a exemplo de: mão de obra feminina mais barata em muitas regiões, induzindo as empresas a contratar mais mulheres que homens, reduzindo assim, os postos de trabalhos para estes; os esposos passaram a ajudar nas tarefas domésticas e a participar na criação dos filhos, compartilhando a responsabilidade dos afazeres domésticos, possibilitando, deste modo, a atuação da mulher no mercado de trabalho; a capacitação profissional das mulheres que tem garantido oportunidades de empregabilidade; a urbanização, a industrialização e o progresso tecnológico, que propiciaram novos trabalhos, incluindo o sexo feminino.

De acordo com Hirata (2002), a introdução massiva de novas tecnologias provocou transformações expressivas na divisão social e sexual do trabalho, contribuindo de forma incisiva para o recrutamento de mulheres à medida que surgiam novas atividades.

Diante disso, a mulher contemporânea acumula funções antes exercidas apenas pelo sexo masculino. Suas responsabilidades foram ampliadas e conseqüentemente sua carga de trabalho, já que muitas vezes tem que dá conta de tripla jornada. Pois, ao sair da empresa ainda tem que administrar as tarefas do lar, além de cuidar dos filhos, e dar atenção ao esposo, para aquelas cujo estado civil é casada.

Rotineiramente, é possível verificar que a tripla jornada ainda é reforçada pelos cuidados que se deve ter em relação à saúde e a beleza, já que em muitos cargos se faz necessário uma boa aparência.

No Brasil, as mulheres conseguiram alcançar um patamar de igualdade com os homens em quesitos importantes, como educação e saúde<sup>5</sup>. E ocupam postos nos tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações, dentre inúmeras áreas de trabalho que a mulher vem conquistando.

A mulher vem conquistando o mercado de trabalho de forma significativa e representando 42,47% em 2012 e obtendo um aumento de 42,79% em 2013, da força de trabalho no Brasil, além de obter um aumento nível de emprego da mão-de-obra feminina que cresceu 3,91%, enquanto os homens tiveram apenas um aumento de 2,57%<sup>6</sup>. Já o diário online<sup>7</sup> afirma que as mulheres com formação técnica são maioria no mercado de trabalho, representando 55% conforme Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013.

## 2.2 POLÍTICAS DE PARIDADE DE GÊNERO

A mulher tem exercido grande importância na construção do mundo. Mas, apesar disso, ainda padece de vários tipos de preconceitos, tendo que superar obstáculos sociais e econômicos relacionados ao gênero. A equidade entre homens e mulheres sugere tratamento justo entre eles, não por imposição, mas em respeito às diferenças.

Neste sentido, a questão da igualdade de gênero é um tema bastante discutido nas agendas nacional e internacional. A temática alcançou destaque em organizações que se viram comprometido a desenvolver políticas que propiciassem condições mais igualitárias entre o gênero feminino e masculino. Tais políticas têm contribuído para ascender o empoderamento feminino, maximizar a participação da mulher em setores importantes da sociedade, bem como a extinguir a violência contra estas.

---

<sup>5</sup><http://www.deducao.com.br/noticia/345-quase-metade-da-forca-de-trabalho-em-contabilidade-e-feminina#sthash.xH0s7vIE.dpu>

<sup>6</sup><http://www.diarioonline.com.br/noticias/brasil/noticia-300493-mulheres-sao-maioria-no-mercado-de-trabalho.html>

<sup>7</sup><http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148855DD70148A94A81E923FD/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20consolidado%20final.pdf>

Várias iniciativas têm sido realizadas no sentido de prover direitos, obrigações e valores equitativos entre gêneros. Dentre estas se destacam as que são realizadas pela ONU Mulheres, e aqui no Brasil, o Programa Pró-Equidade de Gênero, sendo este desenvolvido pela Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres (SPM).

### 2.2.1 ONU Mulheres

O reconhecimento pela participação equitativa das mulheres em todos os aspectos da vida fez surgir a ONU Mulheres<sup>8</sup> – entidade das Nações Unidas para igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Tal entidade enfoca cinco áreas prioritárias, a saber:

- Aumentar a liderança e a participação das mulheres;
- Eliminar a violência contra as mulheres e meninas;
- Engajar as mulheres em todos os aspectos dos processos de paz e segurança;
- Aprimorar o empoderamento econômico das mulheres;
- Colocar a igualdade de gênero no centro do planejamento e dos orçamentos de desenvolvimento nacional.

A ONU Mulheres tem por premissas fundamentais que as mulheres e meninas ao redor do mundo têm o direito a uma vida livre de discriminação, violência e pobreza, e de que a igualdade de gênero é um requisito central para se alcançar o desenvolvimento.

Os princípios do empoderamento<sup>9</sup> das mulheres têm por objetivo promover equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia, para com isso garantir efetivamente o fortalecimento das economias de modo a impulsionar os negócios, buscando sempre uma melhoria na qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e também conseguindo melhorias para o desenvolvimento sustentável.

A ONU Mulheres e o Pacto Global<sup>10</sup> foram os responsáveis pela criação dos princípios do Empoderamento das Mulheres. Estes princípios contemplam um conjunto de conceitos que visam auxiliar a sociedade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas com o

---

<sup>8</sup> <http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/onu-mulheres/>

<sup>9</sup> <http://www.unifem.org.br/>

<sup>10</sup> O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) é uma iniciativa planejada para empresas comprometidas em alinhar suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Assim, as corporações, que são os principais agentes da globalização, podem ajudar a garantir que organizações de mercado, comércio, tecnologia e finanças progridam de maneira a beneficiar as economias e sociedades em todos os lugares. <https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/>



intuito de garantir à equidade de gênero e o empoderamento de mulheres. Tais princípios são constituídos da seguinte forma:

- Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
- Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
- Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
- Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
- Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
- Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
- Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade.

A ONU Mulheres acredita que tais princípios são fundamentais para a promoção da equidade entre os gêneros, a paridade em termos trabalhistas, bem como o acesso ao poder para as mulheres.

## 2.2.2 Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça<sup>11</sup> da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres teve por iniciativa reafirmar o compromisso inserido na Constituição Federal de 1988, que garante a igualdade entre homens e mulheres. O Programa conta com o apoio da ONU Mulheres e da Organização Internacional do Trabalho (OIT-Escritório Brasil).

A perspectiva do Pró-equidade é garantir a autonomia econômica e social do gênero feminino, visando que as mesmas possam integrar em eixos que são estruturantes e fundamentais das políticas, de modo a contribuir para que estas tenham uma condição de vida melhor e que haja a minimização das desigualdades sociais, quer seja de gênero ou raça, especialmente, para aquelas mulheres que são consideradas mais vulneráveis a discriminação vivenciada no ambiente de trabalho.

---

<sup>11</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional>

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR)<sup>12</sup> tem por finalidade contribuir em adotar medidas que façam com que ocorra uma diminuição ou até mesmo eliminação das discriminações e desigualdades que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça<sup>13</sup> consiste em distribuir concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional no intuito de alcançar a igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho. Este programa é dirigido a empresas tanto médio quanto de grande porte, e atendem a empresas públicas e privadas, tem personalidade jurídica própria, a adesão ao programa ocorre de forma voluntária. Em outras palavras, ele visa obter a igualdade de gênero e de raça entre homens e mulheres no mercado de trabalho, onde os mesmos terão condições de direito idênticas para dominar o âmbito trabalhista em todas as organizações. Este programa tem, também, o papel de conscientizar os dirigentes e empregadores a necessidade da inserção da mulher no meio empresarial formal, assim como garantir seus direitos.

O Programa foi desenvolvido no ano de 2005 e apresentou alguns resultados que foram positivos tanto na gestão quanto nas relações de trabalho no interior das empresas participantes. Em sua primeira edição, foram cadastradas quinze organizações todas elas de caráter público, buscando promover avanços no sentido de uma maior igualdade nas relações de gênero.

Desde a sua criação já foram realizados outros três programas (2007, 2009 e 2011), com participações de diferentes empresas e organizações. Cumpre salientar que, em 2011 houve um aumento significativo de participações empresarias, passando de quinze para oitenta organizações do setor público e privado.

Para a participação do Programa a empresa candidata deve elaborar uma ficha perfil da organização com informações acerca das pessoas envolvidas nas atividades da empresa. Tais informações são analisadas de modo a identificar as dificuldades a fim de solucioná-las por meio de um Plano de Ação, que serve para orientar a aplicação dos critérios do Programa nas empresas candidatas. Este Plano é dividido em dois eixos distintos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, sendo que cada um destes eixos terá dimensões específicas. Após

---

<sup>12</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional>

<sup>13</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional>

analisar o Plano proposto a empresa assume um pacto com o Comitê Pró-Equidade, e tão logo conclua a execução do mesmo, terá que se submeter a uma nova avaliação realizada pelo Comitê.

Se na avaliação o Comitê considerar que os objetivos pretendidos no período do programa foram cumpridos, a empresa obterá a marca de gestão eficiente, através de um selo denominado de Pró-Equidade de Gênero e Raça, o qual representa um reconhecimento ao trabalho executado pela organização no sentido de promover a equidade de gêneros e eliminação de todas as formas de discriminação. O selo tem validade de um ano. Contudo, a empresa pode se cadastrar novamente para a edição seguinte.

A 4ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça alcançou de forma direta ou indireta uma média de novecentos mil colaboradores, sendo 45% mulheres e 55% homens. A maior parte destas mulheres percebiam uma remuneração equivalente a um ou dois salários mínimos representando 53% dos trabalhadores enquadrados nessa faixa salarial<sup>14</sup>.

Nas empresas que participaram das edições anteriores, verificou-se que quanto maior o salário, menor é a porcentagem de mulheres, correspondendo apenas a 26% dos salários compreendidos na faixa superior a vinte e cinco salários mínimos, sendo que a remuneração masculina representa quase três vezes a mais em relação ao das mulheres<sup>15</sup>.

Cumprido frisar que, as organizações que participam do Pró-Equidade de Gênero e Raça apresentam quase três vezes mais mulheres em cargos executivos, quando comparado com outras empresas que ainda não aderiram a este programa. Constatou-se nas empresas participantes que as mulheres ocupam 40% das posições de comando e decisão, enquanto os homens ocupam 59%<sup>16</sup>.

Fazendo um comparativo entre os resultados apresentados pelo Programa Pró-equidade e a pesquisa realizada pelo Ethos/Ibope<sup>17</sup>, no ano de 2010, a qual indicava que as executivas somavam apenas 14% enquanto os homens obtiveram 86% dos cargos de comando, fica evidenciando o quanto a mulher vem conquistando, cada vez mais, cargos executivos.

A questão racial também influi para um menor ou maior acesso para conseguir um emprego, assim como conseguir destaque na sua profissão. O programa Pró-Equidade mostra que, do universo de empresas inscritas, as mulheres brancas têm uma representatividade

---

<sup>14</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional> 2/9

<sup>15</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional> 2/9.

<sup>16</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional> 2/9.

<sup>17</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional> 2/9.

maior com 72%, enquanto as negras tiveram 16,5%, as amarelas e indígenas 1,36% e 018%, respectivamente, no total<sup>18</sup>.

Dessa forma este programa tem por finalidade adotar medidas institucionais direcionadas à diminuição das desigualdades existentes entre homens e mulheres no que diz respeito às relações de trabalho. Além de constituir-se em um importante instrumento de equidade social entre os gêneros, pois a partir da conscientização igualitária em termos trabalhistas, existe a perspectiva de que seu reflexo possa se dar, também, na sociedade de um modo geral.

### 2.3 PROFISSIONALIZAÇÃO DA MULHER

As mulheres vêm conquistando destaque no mercado de trabalho e estão cada vez mais inseridas nas diversas profissões, mesmo naquelas que eram tipicamente masculinas, conseguindo exercer cargos de grande relevância.

Segundo Mota e Souza (2012) as mulheres começaram, efetivamente, a ganhar mais espaço empresarial, a partir dos anos 90. Desde então, passaram a desempenhar funções as quais têm promovido o descortinar de um cenário único entre os gêneros.

Para tanto, a mulher tem buscado se profissionalizar de modo a atender as exigências para adentrar e se manter na esfera profissional. Assim, ela tem recorrido à formação nas áreas em que possui afinidades, seja por meio de cursos técnicos, de graduação, especialização ou outros.

Esta qualificação tem garantido a elas destaque nas funções que desempenham seja em empresas públicas, privadas, de terceiro setor, ou até mesmo, quando são empreendedoras de negócios. Com a profissionalização, o sexo feminino tem conseguido garantir cargos na maioria dos postos de trabalhos, inclusive nas áreas militar, jurídica e política.

De acordo com o blog plano de profissões<sup>19</sup> em algumas áreas as mulheres vêm ganhando força em muitas profissões, dentre elas se destacam:

1º. Professor – Doutor: 25% em média a mais que os homens.

2º. Modelismo – Estilismo: 22%

3º. Gerente de hotel: 22%

---

<sup>18</sup> <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional/2/9>.

<sup>19</sup> <http://planodeprofissoes.com.br/profissoes-femininas-dominacao-mercado-de-trabalho/>

- 4°. Terapeuta ocupacional – Fisioterapia: 19%
- 5°. Professor graduado: 16%
- 6°. Recepcionista de hotel: 16%
- 7°. Estagiário de enfermagem: 13%
- 8°. Analista pleno – Jornalismo: 13%
- 9°. Coordenador de biblioteca: 11%
- 10°. Chefe de treinamento e desenvolvimento – RH: 10%

Cumpri destacar, que além de se inserirem em áreas, nomeadamente, constituída por homens, a mulher vem conquistando ganhos salariais, em funções específicas, que ultrapassam os salários percebidos por homens que desempenham a mesma função.

Na tabela que segue apresentam-se as funções e as diferenças salariais existentes:

**Tabela 1 - Algumas funções e diferenças salariais entre homens e mulheres**

Tabela 1: FUNÇÃO	HOMENS	MULHERES	% DE DIFERENÇA
Analista de Construção Civil	R\$ 3.179,00	R\$ 3.770,00	19%
Gerente de Agricultura e Pecuária	R\$ 4.284,84	R\$ 4.411,00	3%
Assistente de Comunicação	R\$ 1.621,18	R\$ 1.640,52	1,17%
Engenheiro de Automação	R\$ 5.212,39	R\$ 5.847,00	12%
Engenheiro Cartográfico	R\$ 5.081,67	R\$ 5.219,00	3%
Analista de Marketing	R\$ 2.300,97	R\$ 3.005,01	31%
Diretor de Recursos Humanos	R\$ 11.545,00	R\$ 11.912,00	3%

Fonte: Plano de Profissões (2014)

Conforme foi possível observar, de forma significativa as mulheres, por meio da profissionalização, vêm alcançando posições de destaques, estabelecendo paradigmas de igualdade entre os gêneros nos mais diversos cargos.

### 2.3.1 Profissionalização da Mulher no Âmbito Contábil

De forma análoga a outras áreas, também, na contabilidade o gênero feminino tem grande representatividade. A tendência é que o número de mulheres no cenário contábil se amplie em função do número de estudantes que, a cada período, ingressam nos cursos de Ciências Contábeis.

De acordo com dados do Censo da Educação Superior<sup>20</sup> de 2013 o número de mulheres matrículas no curso de Ciências Contábeis no Brasil é de 191.298, ultrapassando a quantidade de matrículas dos homens, que corresponde a 136.733 mil, neste período.

Esses dados evidenciam que o perfil profissional da contabilidade brasileira tem passado por mudanças, abarcando um expressivo contingente de mulheres, deixando de ser uma profissão exercida, unicamente, por pessoas do sexo masculino.

É oportuno destacar que a busca pela formação em contabilidade está atrelada, em muitas situações, ao fato das várias oportunidades de atuação profissional ofertada por essa área de saber.

Carneiro (2013)<sup>21</sup> afirma que o “contador é a quarta profissão mais demandada no mundo”, oferecendo várias oportunidades de emprego, como: contador geral, consultor, agente fiscal, auditor, perito, analista financeiro, professor, entre outras.

O interesse pela profissão contábil por parte das mulheres não é de hoje. De acordo com Diniz (2014) a primeira mulher a obter o registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais como Bacharel em Ciências Contábeis foi Maria Divina Nogueira Sanches, em 1947. Já a primeira a ter o título de doutora em contabilidade foi Cecília Akemi Kobata Chinem, em 1986.

Conforme dados obtidos no setor de registros do Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba o registro mais antigo de mulher técnica em contabilidade foi conferido a Tarsila Ramos Pimentel no ano de 1949. Enquanto que o registro mais antigo como bacharel em Ciências Contábeis, foi obtido em 1958, por Maria da Penha Almeida. Entretanto, de acordo com os dados coletados, a sua diplomação de graduação só ocorreu em 1964.

É possível perceber que as mulheres vêm atuando nas mais diversas áreas da contabilidade e conquistando espaço em vários cargos de relevância da classe, já que passaram a assumir empresas contábeis, participar de entidades, bem como a atuar em Conselho Regional de Contabilidade e até mesmo conquistar o posto de presidência do Conselho Federal de Contabilidade, como é o caso de Maria Clara Bugarim, a qual passou a presidir o CFC no ano de 2006.

---

<sup>20</sup>[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2014/coletiva\\_censo\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf)

<sup>21</sup> <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=6624>, acessado em 04/04/2013.

De modo enfático, as mulheres mostram suas potencialidades e habilidades no fazer da contabilidade, consolidando sua participação na profissão contábil. Para tanto tem buscado se profissionalizar e aprimorar seus conhecimentos de maneira a se qualificar para o exercício da profissão.

Parece claro afirmar que, as profissionais de contabilidade não se acomodam com os títulos de técnicas, bacharéis, mestres, ou de doutoras, mas cumprem agendas de cursos de atualização e capacitação para os novos desafios impostos pelas constantes alterações que ocorrem no cenário contábil.

Assim, a participação da mulher na profissão contábil está em crescente inserção no mercado de trabalho. De acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade (2014), até o final do mês de Novembro de 2014, existem 507.800 (quinhentos e sete mil e oitocentos) profissionais da Contabilidade. Sendo que destes 211.473 (duzentos e onze quatrocentos e setenta e três) são mulheres e 296.327 (duzentos e noventa e seis trezentos e vinte setes) são homens, gerando uma diferença de 16,71% em relação aos homens.

Dessa forma, está cada vez mais evidente o aumento do número de mulheres se profissionalizando e atuando no mercado de trabalho contábil.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para desenvolver uma pesquisa científica devem-se seguir caminhos, ou seja, aderir procedimentos técnicos que possibilitem o alcance do objetivo almejado de maneira segura e racional. Para tanto é utilizado métodos que auxiliam no direcionamento quanto à realização da pesquisa.

Segundo Beuren *et al.* (2012, p.30) “método é o ordenamento que se deve auferir aos diferentes processos necessários para alcançar determinado fim estabelecido ou um objetivo esperado”. Neste sentido, a metodologia apresentada a seguir tem por finalidade mostrar toda trajetória para a construção desta pesquisa.

#### 3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

##### 3.1.1 Quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos, optou-se pela a pesquisa descritiva, tendo em vista que é empregada quando se deseja descrever as características de um fenômeno, acentuando todas as dimensões e circunstâncias que envolvem o fenômeno (MEDEIROS, 2011, p.76).

Assim, para a realização deste trabalho optou-se pela pesquisa descritiva, tendo em vista que a mesma tem por pretensão delinear a participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como o nível de inserção destas na profissão contábil.

##### 3.1.2 Quanto aos procedimentos

Na realização dessa pesquisa adotou-se como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica e a documental.

Quanto ao método bibliográfico, este abrange a bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, revistas, livros, relatórios de pesquisas etc. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2009, p. 185).

Sendo assim, com a pesquisa bibliográfica foi possível realizar a revisão da literatura, com vista a conhecer melhor o tema em pauta. Tendo como meios para consultas, livros,



artigos, monografias, dissertações, teses, dentre outros, ou seja, o que já foi publicado anteriormente para auxiliar na construção dessa pesquisa.

A pesquisa documental foi utilizada, já que o estudo reuniu fontes primárias (natureza da pesquisa documental), no intento de extrair informações que subsidiaram parte da coleta dos dados.

De acordo com Beuren *et al.* (2012, p.89), “a pesquisa documental baseia-se em materiais que ainda não foi ou não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. A pesquisa documental consiste em analisar documentos que ainda não teve uma análise profunda, visando interpretar e introduzir dados que contribua por objetivo da pesquisa.

Tal procedimento foi adotado, tendo em vista que não houve a pretensão de ter o contato direto com os sujeitos da pesquisa, neste caso, as mulheres profissionais em contabilidade. Mas, analisar dados relevantes, acerca da inserção feminina no mercado de trabalho e de sua participação no âmbito contábil.

Assim, a pesquisa documental, constituiu-se de documentos obtidos junto ao Conselho Federal de Contabilidade e ao Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba, acerca do nível de participação feminina na profissão contábil, bem como dados relativos aos primeiros registros profissionais de técnicas e bacharéis em contabilidade no estado da Paraíba.

### 3.1.3 Quanto à abordagem

Quanto à abordagem da pesquisa, optou-se pela qualitativa. Tal opção se deu em função desta pesquisa caracterizar-se como uma abordagem que examina a natureza dos fenômenos sociais. Beuren (2006) afirma que a abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo, haja vista a superficialidade deste último. Concebendo análises mais intensas em relação ao que está sendo estudado.

Assim, utilizou-se a abordagem qualitativa tendo em vista a necessidade de se realizar uma análise mais profunda em relação ao fenômeno estudado.

### 3.1.4 Quanto ao Método

Em relação ao método, adotou-se o dedutivo. Segundo Silva (2010, p.34) “o método dedutivo transforma enunciados universais em particulares. O ponto de partida é a premissa

anterior, tem um valor universal, e o ponto de chegada é o consequente (premissa particular)”.  
Assim, justifica-se a escolha desse método pelo fato de que a pesquisa partiu de uma visão geral da participação da mulher no mercado de trabalho para chegar à conclusão de sua participação na profissão contábil no estado da Paraíba.

### 3.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu a partir de documentos, pois conforme nos afirma Beuren *et al.* (2012),

Os documentos escritos apresentam-se como uma valiosa fonte de coleta de dados nas pesquisas em ciências sociais. Os documentos escritos, ou não, agilizam o processo investigatório, além de serem irrefutáveis em algumas pesquisas que, por sua natureza, exigem fontes documentais. (Beuren, *et al.*, 2012, p.134).

Deste modo, a utilização dos documentos analisados foi de grande relevância, uma vez que através deles identificou-se a participação da mulher no mercado de trabalho, atendendo assim, ao problema em questão.

Para tanto, coletou-se dados disponibilizados no sítio do Conselho Federal de Contabilidade, identificando assim, a participação da mulher na profissão contábil no Estado da Paraíba. Por outro lado, os dados coletados no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba revelaram a identificação das primeiras profissionais a obterem o registro de classe, tanto em nível técnico como em bacharelado. Já no site do DIEESE, RAIS e CAGED coletou-se dados para identificar e apresentar as estatísticas da inserção da mulher no mercado de trabalho.

### 3.3 QUANTO À FORMA DE ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com Beuren *et al.* (2012) a análise de dados significa trabalhar com todo o material que é obtido no processo de investigação, ou seja, são todos os relatos de observação, as transcrições de entrevistas, bem como as informações em documentos dentre outros que estejam disponíveis para fazer a análise do estudo em questão.

Na presente pesquisa foi utilizada a análise dos dados do tipo documental.

### 3.3.1 Análise Documental

Conforme Beuren *et al.* (2012, p. 140) “a análise documental configura-se como uma notável técnica para abordar dados qualitativos e quantitativos. Utiliza-se como suporte subsidiário a construção do diagnóstico de uma pesquisa, informações coletadas em documentos materiais escritos”.

Logo, foi escolhida para a realização desta pesquisa a análise documental, tendo em vista que consistiu em analisar documentos do Conselho Federal de Contabilidade e do Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba, tendo por finalidade descrever o nível de participação da mulher na profissão contábil.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se a análise e discussão dos dados obtidos na pesquisa, a partir das consultas realizadas no sítio do Conselho Federal de Contabilidade e no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba, os resultados evidenciam o nível de participação da mulher na profissão contábil, bem como compara a representatividade da profissional paraibana em relação aos demais estados brasileiros.

De acordo com o sítio do CFC, na Consulta Nacional de Ativos, o número de profissionais de contabilidade com registros até o último dia do mês de novembro de 2014, corresponde a 507.800 (quinhentos e sete mil e oitocentos) sendo que 58,35% são do sexo masculino e 41,64% do gênero feminino.

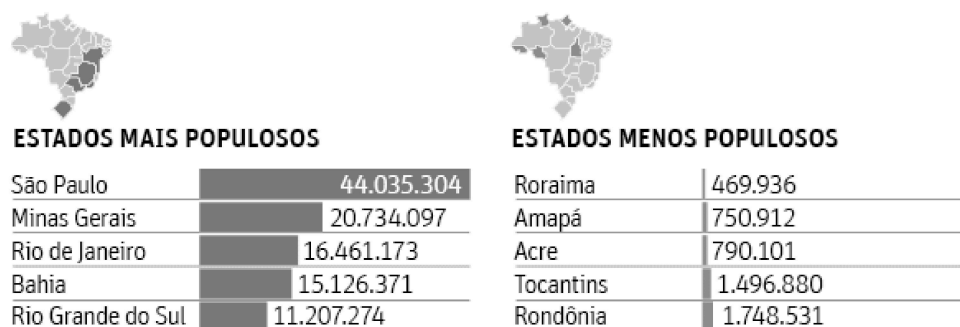
O estado que possui a maior concentração de profissionais é São Paulo com um número de 140.808 (cento e quarenta mil oitocentos e oito) contabilistas. Em segundo lugar, apresenta-se o estado de Minas Gerais com 55.652 (cinquenta e cinco mil seiscentos e cinquenta e dois) profissionais. E a terceira posição fica para o estado de Rio de Janeiro que apresenta um total de 55.379 (cinquenta e cinco trezentos e setenta e nove) profissionais ativos.

Ainda em conformidade com os dados levantados na Consulta Nacional de Ativos, realizados no sítio do CFC, foi possível constatar que a menor concentração de profissionais de contabilidade está no estado de Roraima, tendo apenas 985 (novecentos e oitenta e cinco) contadores e 242 (duzentos e quarenta e dois) técnicos contábeis. Em seguida vem o estado do Acre com 870 (oitocentos e setenta) bacharéis e 373 (trezentos e setenta e três) tecnólogos. Outro estado que se destaca em termo de menor concentração de profissionais é o Amapá que possui um número de 1.003 (um mil e três) contadores e 361 (trezentos e sessenta e um) técnicos de contabilidade.

Cumprir frisar que esta participação tem sua distribuição em conformidade com as necessidades de cada região, tais como desenvolvimento econômico, população e extensão territorial.

Para comprovar esses dados apresenta-se uma figura com o número da população dos estados mais populosos e o menos populosos. Fazendo uma analogia ao que foi apresentado percebe-se que o tamanho da população influi no quantitativo de profissionais atuantes.

A figura 1 a seguir constata tal fato.

**Figura 1 - ESTADOS MAIS E MENOS POPULOSOS DO BRASIL**

Fonte: Folha (2014)<sup>22</sup>

Contudo, fica evidenciada a necessidade da ampliação do número de contabilistas nestes estados, tendo em vista o momento econômico vivenciado pelo país, o qual exige maior controle e prestação de contas com tempestividade e credibilidade.

Em conformidade com o exposto, a pesquisa realizada por Robert Half (2014)<sup>23</sup> aponta a contabilidade como uma das áreas com profissionais mais procurados, representado em primeiro lugar na lista destas profissões nomeada como Finanças e Contabilidade: Gerente contábil.

Tendo em vista tudo isso, necessário se faz uma maior participação de contabilistas nestes estados. Para tanto, a oferta de cursos na área, bem como uma conscientização da importância destes no mercado de trabalho, são ações que podem maximizar a representação da categoria nestes locais.

Em relação ao quantitativo de organizações contábeis distribuídas pelo Brasil, em conformidade com os dados obtidos no site do Conselho Federal de Contabilidade, em 30/11/2014, temos o equivalente a 44.813 (quarenta e quatro mil oitocentos e treze) empresas de contabilidade. Sendo 32.624 (trinta e dois mil seiscentos e vinte e quatro) sociedades, 8.367 (oito mil trezentos e sessenta e sete) empresários, 2.313 (dois mil trezentos e treze) como Microempreendedor Individual (MEI), e 1.509 (mil quinhentos e nove) como Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI).

O estado com a maior concentração de organizações contábeis é São Paulo com 14.334 (quatorze mil trezentos e trinta e quatro) organizações, em seguida Minas Gerais com

<sup>22</sup> <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2014/08/1507099-populacao-brasileira-atinge-2027-milhoes-de-habitantes-calcula-ibge.shtml>

<sup>23</sup> <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/09/pesquisa-aponta-profissoes-em-alta-no-brasil-em-2014-veja-lista.html>

4.794 (quatro mil setecentos e noventa e quatro) e o Rio de Janeiro com 3.786 (três mil setecentos e oitenta e seis) empresas contábeis.

Por região a participação dos profissionais em contabilidade é evidenciada conforme tabela a seguir:

**Tabela 2 - Profissionais contábeis ativos por região**

REGIÃO	Nº DE PROFISSIONAIS CONTÁBEIS	%
Sudeste	262.065	51,61
Sul	91.541	18,03
Nordeste	79.902	15,73
Centro-oeste	44.657	8,79
Norte	29.635	5,84
<b>TOTAL</b>	<b>507.800</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** A partir de Consulta Nacional de Ativo CFC (2014)

Conforme a tabela 2 verifica-se que a região com maior participação de profissionais é o Sudeste com 51,61% dos profissionais. E a menor é o Norte com apenas 5,84% destes.

A participação das profissionais em contabilidade embora seja inferior aos dos homens vem aumentando consideravelmente a cada ano, do total dos profissionais de contabilidade em ativa, as mulheres profissionais de contabilidade correspondem 41,64%, apresentando uma diferença em relação aos homens de apenas 16,71%, tendo em vista que os homens apresentam uma participação maior na profissão contábil representando 58,36% dos profissionais em plena atividade na profissão.

A participação das mulheres em plena atividade na profissão contábil tem uma maior representação na região Sudeste e a menor no Norte, conforme tabela a seguir:

**Tabela 3 - Números das profissionais contábeis em ativa por região**

REGIÃO	Nº DAS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS	%
Sudeste	107.190	51
Sul	38.604	18
Nordeste	33.705	16
Centro-oeste	17.981	9
Norte	14.533	7
<b>TOTAL</b>	<b>211.473</b>	<b>100</b>

**Fonte:** A partir de Consulta Nacional de Ativo CFC (2014)

Conforme a tabela 3 a mulher tem uma participação maior na região Sudeste com 51% e na região Sul com 18%, seguida da região Nordeste com 16% e o Norte com a região em que a mulher tem a menor participação menor, representando 7%.

As mulheres do estado da Paraíba representam 2.705 (dois mil setecentos e cinco) dos profissionais de contabilidade ativos no CRC-PB, sendo 1.857 (um mil oitocentos e cinquenta e sete) contadoras e 848 (oitocentos e quarenta e oito) técnicas contábeis. A mulher Paraibana vem superando outros estados do Nordeste conforme demonstra a tabela a seguir:

**Tabela 4 - Números das profissionais contábeis em ativa nos estados do nordeste**

<b>REGIÃO/NORDESTE</b>	<b>Nº DAS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS</b>	<b>%</b>
Alagoas	1.497	4,44
Bahia	8.561	25,40
Ceará	5.504	16,33
Maranhão	2.531	7,51
Paraíba	2.705	8,03
Pernambuco	6.062	17,99
Piauí	2.493	7,40
Rio Grande do Norte	2.798	8,30
Sergipe	1.554	4,61
<b>TOTAL</b>	<b>33.705</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** A partir de Consulta Nacional de Ativo CFC (2014)

Conforme a tabela 4 o estado do Nordeste que possui o maior número de mulheres atuando na profissão contábil é a Bahia representando 25,40% do total de 33.705 (trinta e três mil setecentos e cinco) mulheres com registros ativos. O segundo é o estado do Pernambuco com uma representatividade de 17,99%.

Na região Nordeste a mulher do estado da Paraíba representa 8,03% das profissionais. Comparando a participação da mulher no estado da Paraíba em relação aos demais estados do Nordeste, percebe-se que a mulher Paraibana está na 5ª colocação do ranking de participação feminina na profissão contábil nessa região. O estado que tem uma menor participação de mulheres na profissão contábil, na região supracitada, é o Alagoas com 1.497 (um mil quatrocentos e noventa e sete) contabilistas, representando 4,44%.

Segundo o Censo Empresarial mantido pelo Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT)<sup>24</sup> existem 14,7 milhões de empresas registradas no Brasil, sendo 85% constituídas por Micro e Pequenas Empresas (MPE), cujo faturamento anual bruto é de até 3,6 milhões. Destes 85% de Micro e Pequenas Empresas, 1,22 milhões estão localizadas na região Nordeste, formando, portanto, um expressivo número de potenciais clientes dos serviços contábeis.

<sup>24</sup> [www.ibpt.org.br](http://www.ibpt.org.br)

Diante disso, ampliar o número de profissionais contábeis nesta região é de extrema importância, sobretudo no que diz respeito ao número de mulheres contabilistas, visto que sua participação em relação aos homens nordestinos, da área de contabilidade, chega a uma diferença de 15% a menor que estes.

No comparativo entre os estados brasileiros em que as profissionais de contabilidade feminina atuam, pôde se verificar que existem grandes disparidades de representação.

A tabela que segue apresenta o ranking desta participação e foi a partir dela que realizou-se o comparativo para identificar qual a posição do estado da Paraíba em relação aos demais estados brasileiros no que tange a representatividade da mulher na profissão contábil.

**Tabela 5 - Comparativo da participação feminina na profissão contábil nos estados brasileiros**

ESTADOS	Nº DAS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS	%
São Paulo	55.455	26,22
Minas gerais	24.119	11,41
Rio de Janeiro	22.913	10,83
Rio Grande do Sul	17.701	8,37
Paraná	12.054	5,70
Bahia	8.561	4,05
Santa Catarina	8.309	3,93
Pernambuco	6.062	2,87
Distrito Federal	5.902	2,79
Ceará	5.504	2,60
Pará	5.379	2,54
Espirito Santo	4.703	2,22
Mato Grosso	4.513	2,13
Goiás	4.423	2,09
Amazonas	3.509	1,66
Mato Grosso do Sul	3.143	1,49
Rio Grande do Norte	2.798	1,32
Paraíba	2.705	1,28
Maranhão	2.531	1,20
Piauí	2.493	1,18
Rondônia	2.139	1,01
Tocantins	1.661	0,79
Sergipe	1.554	0,73
Alagoas	1.497	0,71
Amapá	643	0,30
Roraima	625	0,30
Acre	577	0,27
<b>TOTAL</b>	<b>211.473</b>	<b>100</b>

Fonte: A partir de Consulta Nacional de Ativo CFC (2014)

Diante dos resultados apresentados percebe-se que a mulher paraibana ainda tem uma tímida participação em relação aos estados brasileiros, posicionando-se no 18º lugar no ranking nacional, ficando a frente dos seguintes estados: Maranhão, Piauí, Rondônia, Tocantins, Sergipe, Alagoas, Amapá, Roraima e Acre.



Na Paraíba do total de profissionais da área contábil que é de 6.162 (seis mil cento e sessenta e dois) 43,89% é do sexo feminino, ficando com uma diferença entre o sexo masculino na casa de 7,71%. Esse resultado é bastante positivo, já que denota que as mulheres paraibanas investem na formação contábil e tem contribuído com o desenvolvimento da profissão, da economia e da sociedade de modo geral.

Para a realização de futuras pesquisas, sugere-se verificar a área de atuação dessas profissionais, além de saber o número específicos nas profissões de ensino, escritório, funcionário público.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulher vem conquistando o mercado de trabalho e exercendo cargos de grande relevância. Com passar do tempo a mulher foi demonstrando suas competências e habilidades e mostrando que é capaz de conquistar seu espaço no mercado de trabalho, isso vem ocorrendo devido sua incessante busca pela profissionalização. Desta forma, tem ganhado destaque nas mais diversas profissões que atua, ou que pretende atuar.

O gênero feminino apesar de ainda enfrentar dificuldades para exercer uma profissão consegue alcançar, em algumas áreas, um patamar de igualdade com os homens, passando a atuar em áreas que antes eram exercidas, exclusivamente, pelo sexo masculino.

No âmbito contábil, a mulher vem conquistando seu espaço e alcançando grande representatividade na profissão. Diante de tudo isso, esta pesquisa objetivou apresentar a participação das mulheres na profissão contábil no Estado da Paraíba. Para tanto, apresentou-se uma abordagem sobre sua atuação no mercado de trabalho, algumas políticas de igualdade entre os gêneros e a profissionalização da mulher.

A partir disso, foi possível expor a participação da mulher na profissão contábil no território brasileiro, de modo a identificar a representatividade da profissional contábil no estado da Paraíba e em seguida comparando essa participação em relação aos demais estados do país. Sendo assim, constatou-se que o estado com o maior número de mulheres com registros profissionais ativos no CFC foi o estado de São Paulo representando 26,22% do quantitativo de 211.473 (duzentos e onze quatrocentas e setenta e três) contabilistas, e o de menor concentração de mulheres na profissão contábil é o de Acre.

Ficou evidenciada que a região nordeste tem uma representatividade de 33.705 (trinta e três mil setecentos e cinco) mulheres na profissão contábil. Sendo que a Paraíba representa 8,03% delas. No comparativo com os demais estados brasileiros a Paraíba ocupa o 18º lugar no ranking de mulheres contabilistas. Esta pesquisa evidenciou que o quantitativo das profissionais contábeis, no Brasil, é expressivo e tende a aumentar em função dos números de mulheres matriculadas nos cursos de graduação em de contabilidade.

Diante dos resultados obtidos ficou constatado que todos os objetivos propostos foram atingidos. Porém, no decorrer da realização da pesquisa encontraram-se limitações, sendo a mais relevante à limitação de tempo para aprofundamento da pesquisa. Como sugestão para futuras pesquisas um comparativo da participação da mulher na contabilidade em relação a outras profissões, bem como saber a sua área de atuação dessas profissionais.

## REFERÊNCIAS

AIACH, Mariana Cristóvão et al. **Perfil da mulher na área contábil: Comparativo entre os profissionais que atuam nas empresas de serviços contábeis de Maringá**. Disponível em <file:///C:/Users/Alane%20Aires/Downloads/1288-5583-1-PB.pdf>.

ARAUJO, Luís César G. de. **As mulheres no controle do mundo** – elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação. Forbes Brasil, São Paulo, set. 2004.

BEUREN, Ilse Maria et. al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BEUREN, Ilse Maria et. al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

[blog.planalto.gov.br/assunto/caged/](http://blog.planalto.gov.br/assunto/caged/). Acesso em 17/10/2014.

Características do Emprego Formal – RAIS 2013. **Principais Resultados**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF80808148855DD70148A94A81E923FD/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20consolidado%20final.pdf>. Acesso em: 10/11/2014.

CARREIRA, Denise. **Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença**. São Paulo – SP, Cortez; Brasília, DF: Fundo de Gênero Brasil-Canadá (FIG), 2004.

**Consulta Nacional de Ativos**. Conselho Federal de Contabilidade. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em: 30/11/2014.

Conselho Regional de contabilidade. Mulheres contabilistas são duplamente homenageadas. Disponível em: <http://crcpb.org.br/noticias/8-de-marco-mulheres-contabilistas-sao-duplamente-homenageadas>. Acesso em: 29 Abril de 2014.

ConselhoFederalContabilidade. Disponível em: <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=13912>. Acesso em Abril de 2014.

CFC. Contabilidade, a quarta profissão mais demandada pelo mercado no mundo. Disponível em: <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=6624>

Considerações sobre as mulheres no mercado de trabalho e desenvolvimento. Disponível em: [http://www.ccsa.unimontes.br/semanadoeconomista/images/arquivos/anais/GT1/consideracoes\\_sobre\\_mulheres\\_mercado\\_trabalho](http://www.ccsa.unimontes.br/semanadoeconomista/images/arquivos/anais/GT1/consideracoes_sobre_mulheres_mercado_trabalho). Acesso em Abril de 2014.

DINIZ, Flavia. Os desafios da mulher contabilista. Disponível em: <http://www.cienciascontabeis.com.br/desafios-mulher-contabilista/>. Acesso em 21/09/2014.

FOLHA DE SÃO PAULO. Populacao-**brasileira-atinge-2027-milhoes-de-habitantes-calcula-ibge**.Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2014/08/1507099-populacao-brasileira-atinge-2027-milhoes-de-habitantes-calcula-ibge.shtml>.Acesso 21/11/2014.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBTP. Disponível em: <https://www.ibpt.org.br/>

JESUS. **Evolução e participação da mulher no mercado contabil**,2009. Disponível em:<http://www.cpgls.ucg.br/arquivosupload/1/file/cpgls/iv%20mostra/negcio/evoluo%20e%20participao.pdf>.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** /Mariana de Andrade Marconi 6.ed. São Paulo :Atlas 2009.

MEDEIROS, José Washington de Moraes. **Metodologia científica**. João Pessoa: UFPB, 2011.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Censo da Educação Superior**.2013.Disponível em: [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2014/coletiva\\_censo\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf).Acesso em 22/11/2014.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira. SOUZA, Marta Alves de. **A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão**. Disponível em: <[http://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo\\_mulher\\_contabilista\\_completo](http://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo). Acesso em abril de 2014.

NOTA TECNICA. **O Mercado de Trabalho Formal Brasileiro**: Resultados da RAIS 2013. Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013>.

Notícias / Brasil. Mulheres são maioria no mercado de trabalho. Disponível em : <http://www.diarioonline.com.br/noticias/brasil/noticia-300493-mulheres-sao-maioria-no-mercado-de-trabalho>.

**O PACTO GLOBAL**. Disponível em:<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese>.Acesso em 08/112014.

Princípios de Empoderamento das Mulheres - **ONU Mulheres e Pacto Global das Nações Unidas**. Disponível em <http://www.unifem.org.br/>. Acesso em 08/11/2014.

**Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade**. Disponível em <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>.Acesso em 30/11/2014.

PROBST, Elisiana Renata, **a evolução da mulher no mercado de trabalho**, 2013. Disponível em< <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh>.Acesso em abril 2014.

Pesquisa aponta profissões em alta no Brasil em 2014. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/09/pesquisa-aponta-profissoes-em-alta-no-brasil-em-2014-veja-lista.html>. Acesso em 24/11/2014.

PROFISSÕES FEMININAS DOMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. Disponível em <http://planodeprofissoes.com.br/profissoes-femininas-dominacao-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 21/11/2014.

**Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade.** Disponível em <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em 30/11/2014.

RUAS, Danielle. Quase metade da força de trabalho em contabilidade é feminina, 2014. Disponível em <http://www.deducao.com.br/noticia/345-quase-metade-da-forca-de-trabalho-em-contabilidade-e-feminina#sthash.xH0s7vIE.dpu>. Acesso em 21/10/2014.

Salário das mulheres recupera defasagem em relação ao dos homens em 2014, aponta Caged. Disponível em <http://blog.planalto.gov.br/assunto/caged>. Acesso em 21/10/2014.

SÁ, Antônio Lopes de. **História geral da contabilidade no Brasil**-Brasília, Conselho Federal Contabilidade, 2008.ed.Pallotti.

SILLAS, Edson Paes. **Mulheres contabilistas: um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no estado do Paraná.** Curitiba, 2011. Disponível em: <http://www.ppgcontabilidade.ufpr.br/system/files/documentos/Dissertacoes/D053.pdf>. Acesso em 10/09/2014.

SILVA, Antônio Carlos da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses.**3.ed.São Paulo: Atlas, 2010.

SPM.Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 5ª Edição 2013. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional>. Acesso em 10/11/2014.

# **Anexos**

30/11/2014

Consulta Nacional de Ativos



Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro  
Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade -30/11/2014

Estado	Profissionais						Organizações Contábeis									
	Contador	%	Técnico	%	Total	% Brasil	Sociedade	%	Empresário	%	MEI	%	EIRELI	%	Total	% Brasil
AC	870	69,99	373	30,01	1.243	0,24	31	18,56	15	8,98	4	2,40	1	0,60	51	0,11
AL	2.498	65,29	1.328	34,71	3.826	0,75	152	19,19	70	8,84	44	5,56	16	2,02	282	0,63
AM	4.517	66,16	2.310	33,84	6.827	1,34	150	20,52	55	7,52	1	0,14	3	0,41	209	0,47
AP	1.003	73,53	361	26,47	1.364	0,27	23	11,86	32	16,49	9	4,64	1	0,52	65	0,15
BA	14.238	65,68	7.440	34,32	21.678	4,27	1.124	29,64	399	10,52	71	1,87	46	1,21	1.640	3,66
CE	7.911	62,52	4.742	37,48	12.653	2,49	676	29,51	384	16,76	37	1,62	21	0,92	1.118	2,49
DF	9.893	65,16	5.289	34,84	15.182	2,99	951	32,66	261	8,96	110	3,78	66	2,27	1.388	3,10
ES	7.140	69,82	3.086	30,18	10.226	2,01	752	34,42	249	11,40	31	1,42	29	1,33	1.061	2,37
GO	7.956	64,98	4.287	35,02	12.243	2,41	641	20,56	238	7,63	45	1,44	43	1,38	967	2,16
MA	4.082	63,81	2.315	36,19	6.397	1,26	185	16,76	111	10,05	40	3,62	6	0,54	342	0,76
MG	29.555	53,11	26.097	46,89	55.652	10,96	3.549	52,82	722	10,75	355	5,28	168	2,50	4.794	10,70
MS	4.478	62,11	2.732	37,89	7.210	1,42	429	26,55	359	22,22	84	5,20	25	1,55	897	2,00
MT	7.760	77,43	2.262	22,57	10.022	1,97	402	22,42	196	10,93	29	1,62	11	0,61	638	1,42
PA	8.337	78,23	2.320	21,77	10.657	2,10	248	22,59	189	17,21	22	2,00	19	1,73	478	1,07
PB	4.101	66,55	2.061	33,45	6.162	1,21	192	18,97	67	6,62	40	3,95	9	0,89	308	0,69
PE	7.509	53,49	6.530	46,51	14.039	2,76	630	27,16	147	6,34	94	4,05	29	1,25	900	2,01
PI	4.078	74,81	1.373	25,19	5.451	1,07	143	19,43	71	9,65	22	2,99	3	0,41	239	0,53
PR	22.826	69,94	9.811	30,06	32.637	6,43	2.767	37,51	665	9,02	140	1,90	136	1,84	3.708	8,27
RJ	34.215	61,78	21.164	38,22	55.379	10,91	3.234	53,36	316	5,21	79	1,30	157	2,59	3.786	8,45
RN	4.762	78,21	1.327	21,79	6.089	1,20	243	22,52	162	15,01	10	0,93	5	0,46	420	0,94
RO	3.357	71,78	1.320	28,22	4.677	0,92	194	33,45	48	8,28	7	1,21	9	1,55	258	0,58
RR	985	80,28	242	19,72	1.227	0,24	29	12,72	14	6,14	1	0,44	0	0,00	44	0,10
RS	23.231	60,48	15.182	39,52	38.413	7,56	2.466	27,26	570	6,30	77	0,85	66	0,73	3.179	7,09
SC	15.318	74,75	5.173	25,25	20.491	4,04	2.172	43,76	530	10,68	313	6,31	141	2,84	3.156	7,04
SE	2.265	62,79	1.342	37,21	3.607	0,71	167	31,81	93	17,71	44	8,38	14	2,67	318	0,71
SP	81.008	57,53	59.800	42,47	140.808	27,73	10.936	52,01	2.325	11,06	604	2,87	469	2,23	14.334	31,99
TO	2.878	79,07	762	20,93	3.640	0,72	138	23,88	79	13,67	0	0,00	16	2,77	233	0,52
<b>Total</b>	<b>316.771</b>	<b>62,38</b>	<b>191.029</b>	<b>37,62</b>	<b>507.800</b>	<b>100,00</b>	<b>32.624</b>	<b>38,82</b>	<b>8.367</b>	<b>9,96</b>	<b>2.313</b>	<b>2,75</b>	<b>1.509</b>	<b>1,80</b>	<b>44.813</b>	<b>100,00</b>

30/11/2014

Consulta Nacional de Ativos



Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro  
Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero - 30/11/2014

Estado	Masculino						Feminino						Total		
	Contador	%	Técnico	%	SubTotal	%	Contador	%	Técnico	%	SubTotal	%	Total	% Na Região	% Br
<b>Região: Centro-Oeste</b>															
DF	5.896	38,8355	3.384	22,2896	<b>9.280</b>	61,1250	3.997	26,3272	1.905	12,5478	<b>5.902</b>	38,8750	<b>15.182</b>	33,9969	2,
GO	4.719	38,5445	3.101	25,3288	<b>7.820</b>	63,8732	3.237	26,4396	1.186	9,6872	<b>4.423</b>	36,1268	<b>12.243</b>	27,4156	2,
MS	2.333	32,3578	1.734	24,0499	<b>4.067</b>	56,4078	2.145	29,7503	998	13,8419	<b>3.143</b>	43,5922	<b>7.210</b>	16,1453	1,
MT	3.884	38,7547	1.625	16,2143	<b>5.509</b>	54,9691	3.876	38,6749	637	6,3560	<b>4.513</b>	45,0309	<b>10.022</b>	22,4422	1,
<b>Total</b>	<b>16.832</b>	<b>37,6917</b>	<b>9.844</b>	<b>22,0436</b>	<b>26.676</b>	<b>59,7353</b>	<b>13.255</b>	<b>29,6818</b>	<b>4.726</b>	<b>10,5829</b>	<b>17.981</b>	<b>40,2647</b>	<b>44.657</b>	<b>100,0000</b>	<b>8,</b>
<b>Região: Nordeste</b>															
AL	1.416	37,0099	913	23,8630	<b>2.329</b>	60,8730	1.082	28,2802	415	10,8468	<b>1.497</b>	39,1270	<b>3.826</b>	4,7884	0,
BA	8.035	37,0652	5.082	23,4431	<b>13.117</b>	60,5083	6.203	28,6143	2.358	10,8774	<b>8.561</b>	39,4917	<b>21.678</b>	27,1307	4,
CE	4.239	33,5019	2.910	22,9985	<b>7.149</b>	56,5004	3.672	29,0208	1.832	14,4788	<b>5.504</b>	43,4996	<b>12.653</b>	15,8356	2,
MA	2.333	36,4702	1.533	23,9644	<b>3.866</b>	60,4346	1.749	27,3409	782	12,2245	<b>2.531</b>	39,5654	<b>6.397</b>	8,0061	1,
PB	2.244	36,4167	1.213	19,6852	<b>3.457</b>	56,1019	1.857	30,1363	848	13,7618	<b>2.705</b>	43,8981	<b>6.162</b>	7,7119	1,
PE	4.179	29,7671	3.798	27,0532	<b>7.977</b>	56,8203	3.330	23,7196	2.732	19,4601	<b>6.062</b>	43,1797	<b>14.039</b>	17,5703	2,
PI	2.100	38,5250	858	15,7402	<b>2.958</b>	54,2653	1.978	36,2869	515	9,4478	<b>2.493</b>	45,7347	<b>5.451</b>	6,8221	1,
RN	2.443	40,1215	848	13,9268	<b>3.291</b>	54,0483	2.319	38,0851	479	7,8666	<b>2.798</b>	45,9517	<b>6.089</b>	7,6206	1,
SE	1.192	33,0469	861	23,8703	<b>2.053</b>	56,9171	1.073	29,7477	481	13,3352	<b>1.554</b>	43,0829	<b>3.607</b>	4,5143	0,
<b>Total</b>	<b>28.181</b>	<b>35,2695</b>	<b>18.016</b>	<b>22,5476</b>	<b>46.197</b>	<b>57,8171</b>	<b>23.263</b>	<b>29,1144</b>	<b>10.442</b>	<b>13,0685</b>	<b>33.705</b>	<b>42,1829</b>	<b>79.902</b>	<b>100,0000</b>	<b>15,</b>
<b>Região: Norte</b>															
AC	421	33,8697	245	19,7104	<b>666</b>	53,5800	449	36,1223	128	10,2977	<b>577</b>	46,4200	<b>1.243</b>	4,1944	0,
AM	1.963	28,7535	1.355	19,8477	<b>3.318</b>	48,6011	2.554	37,4103	955	13,9886	<b>3.509</b>	51,3989	<b>6.827</b>	23,0369	1,
AP	480	35,1906	241	17,6686	<b>721</b>	52,8592	523	38,3431	120	8,7977	<b>643</b>	47,1408	<b>1.364</b>	4,6027	0,
PA	3.808	35,7324	1.470	13,7938	<b>5.278</b>	49,5261	4.529	42,4979	850	7,9760	<b>5.379</b>	50,4739	<b>10.657</b>	35,9609	2,
RO	1.679	35,8991	859	18,3665	<b>2.538</b>	54,2656	1.678	35,8777	461	9,8567	<b>2.139</b>	45,7344	<b>4.677</b>	15,7820	0,
RR	462	37,6528	140	11,4099	<b>602</b>	49,0628	523	42,6243	102	8,3130	<b>625</b>	50,9372	<b>1.227</b>	4,1404	0,
TO	1.484	40,7692	495	13,5989	<b>1.979</b>	54,3681	1.394	38,2967	267	7,3352	<b>1.661</b>	45,6319	<b>3.640</b>	12,2828	0,
<b>Total</b>	<b>10.297</b>	<b>34,7461</b>	<b>4.805</b>	<b>16,2139</b>	<b>15.102</b>	<b>50,9600</b>	<b>11.650</b>	<b>39,3116</b>	<b>2.883</b>	<b>9,7284</b>	<b>14.533</b>	<b>49,0400</b>	<b>29.635</b>	<b>100,0000</b>	<b>5,</b>
<b>Região: Sudeste</b>															
ES	3.684	36,0258	1.839	17,9836	<b>5.523</b>	54,0094	3.456	33,7962	1.247	12,1944	<b>4.703</b>	45,9906	<b>10.226</b>	3,9021	2,
MG	15.381	27,6378	16.152	29,0232	<b>31.533</b>	56,6610	14.174	25,4690	9.945	17,8700	<b>24.119</b>	43,3390	<b>55.652</b>	21,2360	10,
RJ	19.363	34,9645	13.103	23,6606	<b>32.466</b>	58,6251	14.852	26,8188	8.061	14,5561	<b>22.913</b>	41,3749	<b>55.379</b>	21,1318	10,
SP	46.755	33,2048	38.598	27,4118	<b>85.353</b>	60,6166	34.253	24,3260	21.202	15,0574	<b>55.455</b>	39,3834	<b>140.808</b>	53,7302	27,
<b>Total</b>	<b>85.183</b>	<b>32,5045</b>	<b>69.692</b>	<b>26,5934</b>	<b>154.875</b>	<b>59,0979</b>	<b>66.735</b>	<b>25,4651</b>	<b>40.455</b>	<b>15,4370</b>	<b>107.190</b>	<b>40,9021</b>	<b>262.065</b>	<b>100,0000</b>	<b>51,</b>
<b>Região: Sul</b>															
PR	13.595	41,6552	6.988	21,4113	<b>20.583</b>	63,0665	9.231	28,2838	2.823	8,6497	<b>12.054</b>	36,9335	<b>32.637</b>	35,6529	6,
RS	12.105	31,5128	8.607	22,4065	<b>20.712</b>	53,9192	11.126	28,9642	6.575	17,1166	<b>17.701</b>	46,0808	<b>38.413</b>	41,9626	7,
SC	8.362	40,8082	3.820	18,6423	<b>12.182</b>	59,4505	6.956	33,9466	1.353	6,6029	<b>8.309</b>	40,5495	<b>20.491</b>	22,3845	4,
<b>Total</b>	<b>34.062</b>	<b>37,2096</b>	<b>19.415</b>	<b>21,2091</b>	<b>53.477</b>	<b>58,4186</b>	<b>27.313</b>	<b>29,8369</b>	<b>10.751</b>	<b>11,7445</b>	<b>38.064</b>	<b>41,5814</b>	<b>91.541</b>	<b>100,0000</b>	<b>18,</b>
<b>Região: Total Geral</b>															
Brasil	<b>174.555</b>	<b>34,3748</b>	<b>121.772</b>	<b>23,9803</b>	<b>296.327</b>	<b>58,3551</b>	<b>142.216</b>	<b>28,0063</b>	<b>69.257</b>	<b>13,6386</b>	<b>211.473</b>	<b>41,6449</b>	<b>507.800</b>	<b>100,0000</b>	<b>100,</b>



Spiderware

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE - PARAIBA  
Sistema de Consultas

Pag : 1

Usuário : LAUDICEA

Profissional

Data : 29/08/2014

Hora : 10:00

Num. Registro	Nome	Categoria	Situação
PB-000227/O-3 O	TARSI RAMOS PIMENTEL	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	ATIVO

## DADOS PESSOAIS

Nome do Pai SEBASTIAO PIMENTEL		Nome da Mãe ANTONIA RAMOS PIMENTEL	
Data Nascimento 24/12/1928	Sexo FEMININO	Estado Civil SOLTEIRA	E-mail
Nacionalidade BRASILEIRA	Nasceu no Exterior	UF PB	Naturalidade PARAIBANA
			Tipo Vício
			Data Venoso. Vício

## ENDEREÇO RESIDENCIAL

Cep 58038-180	Correspondência SIM
Endereço AV UMBUZEIRO, 495	
Bairro MANAIRA	Caixa Postal
Cidade JOAO PESSOA	UF PB

## ENDEREÇO COMERCIAL

Cep 58010-530	Correspondência NAO
Endereço PC. ALVARO MACHADO, 45	
Bairro VARADOURO	Caixa Postal
Cidade JOAO PESSOA	UF PB

## TELEFONES

Tipo Telefone	DDD	Número
Residencial		226-2904
Comercial		221-4771
Celular		

## DOCUMENTOS

CPF 008.786.264-68	Título de Eleitor 130288412/79	Cert. Reservista
Identidade 499.167	Org. Expedidor SSP	Data Emissão Ident.

## FORMA DE ATUAÇÃO

Forma de Atuação	CNPJ
Empresa	Cargo

## ÁREA(S) DE ATUAÇÃO

## ESCOLARIDADE

Natureza do Título TÉCNICO EM CONTABILIDADE	UF	Instituição de Ensino COLEGIO COMERCIAL ALFREDO DANTAS	Data de Diplomação 18/12/1948
--	----	---	----------------------------------

## REGISTRO DO DIPLOMA

Número 81.098	UF	Órgão DEC
------------------	----	--------------

## OUTRAS GRADUAÇÕES

## PÓS GRADUAÇÃO

Tipo Formação	Área de Formação	UF	Instituição de Ensino	Ano
Especialização				
Mestrado				
Doutorado				

## Histórico de Baixa / Reclassificação

Data Operação	Situação Cadastral	Data Aprovação	Data Plenária	Núm. Plenária	Data 1º Registro	Data Categoria	Data Venimento
26/05/2009	ATIVO	15/10/1949			15/10/1949	15/10/1949	

## Vinculos

Núm. Registro	Tipo Registro	Tipo Vinculo	Resp. Técnico	Gestor	Percentual	Data Inicio	Data Fim
PB-004513/K	Pessoa Juridica	SOCIO	SIM			11/05/2000	
		Nome				Categoria	
		REFORMADORA DE PNEUS PARAIBANA LTDA				NAO INFORMADA	

## Débitos

NADA CONSTA

## Pagamentos

Código	Descrição	Dé. Pagto.	Processo	Num. Guia	Valor
212000	ANUID/2001 PF	29/01/2001			159,43
202000	ANUID/2000 PF	28/01/2000			159,00
992000	ANUIDADE/99 PF	19/01/1999			144,00
982000	ANUIDADE/98 PF	26/01/1998			121,10
972000	ANUIDADE/97 PF	27/01/1997			114,76
962000	ANUIDADE/96 PF	23/01/1996			104,41
952000	ANUIDADE/1995 PF	27/01/1995			80,53
942000	ANUIDADE/1994 PF	28/02/1994			42.333,84



Spiderware

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE - PARAIBA  
Sistema Cadastral  
Relatório EstatísticoPag : 1  
Data : 29/08/2014  
Hora : 10:03

Usuário : LAUDICEA

Tipo Situação	Categoria	Situação	Quantidade
O	CONTADOR	ATIVO	1.647
	TOTAL		1.647
	TÉCNICO EM CONTABILIDADE ATIVO		808
	TOTAL		808
	TOTAL REGISTROS	⇄	2.455
P	CONTADOR	ATIVO	7
	TOTAL		7
	TÉCNICO EM CONTABILIDADE ATIVO		1
	TOTAL		1
	TOTAL REGISTROS	⇄	8
T	CONTADOR	ATIVO	19
	TOTAL		19
	TÉCNICO EM CONTABILIDADE ATIVO		6
	TOTAL		6
	TOTAL REGISTROS	⇄	25
	TOTAL GERAL	⇄	2.488

Fim de Relatório

O Registro mais antigo de mulher graduada que existe em nossos arquivos é o PB-000536/O de MARIA DA PENHA ALMEIDA que obteve o seu registro em 25/01/1958, entretanto a sua graduação em Ciências Contábeis ocorreu em 17/04/1964.

**Francisco de Paula Pereira**

Setor de Registro  
Conselho Regional de Contabilidade da  
Paraíba  
[franpereira@crspb.org.br](mailto:franpereira@crspb.org.br) (83) 3044-1301