

DESIGUALDADE DE GÊNERO: UMA ANÁLISE DA MULHER NA CONTABILIDADE DA REGIÃO DO NORTE CATARINENSE

GENDER INEQUALITY: AN ANALYSIS OF WOMEN IN ACCOUTING IN THE NORTHERN CATARINIAN REGION

Thairine Keine¹

Regiane de Jesus Buss²

RESUMO

A desigualdade de gêneros é uma grande injustiça, o mercado de trabalho brasileiro traça que tanto a disparidade salarial e a discriminação ocupacional feminina são dois atributos da desigualdade de gênero que há tempos é percebida. Portanto, o presente estudo apresentou como objetivo investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação dos contadores na região do Planalto Norte Catarinense. Desigualdade de gênero, conforme o IBGE, vem ser as diferenças sociais que existem entre os sexos e que foram construídas ao longo dos anos, no sentido único de distinguir as diferenças biológicas entre homens e mulheres. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa no que se refere ao método de tratamento de análise dos dados, quantos aos os objetivos da pesquisa o estudo foi descritivo, e documental no que tange os procedimentos de coleta de dados. A amostra do estudo foi de 65 egressas e acadêmicas do curso de Ciências Contábeis da UnC, campus Maфра. Os resultados refletem que as mulheres ainda sofrem com a desigualdade entre gêneros, por mais que tenham o mesmo grau de escolaridade dos homens, a remuneração é inferior, evidenciando a desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho contábil no Planalto Norte Catarinense. Com relação aos outros fatores como: faixa etária, porte da empresa, especialização ou mesmo tempo de serviço, não refletiram nas diferenças salariais.

Palavras-Chave: Desigualdade. Mulheres. Área Contábil.

ABSTRACT

Gender inequality is a great injustice, the Brazilian labor market traces that both the wage gap and female occupational discrimination are two attributes of gender inequality that has long been perceived. Therefore, the present study aimed to investigate evidence of gender inequality in the performance of accountants in the North Plateau of Santa Catarina. Gender inequality, according to the IBGE, is the social differences that exist between the sexes and that were built over the years, in the

¹Acadêmica de Ciências Contábeis, Universidade do Contestado, Campus Maфра. Santa Catarina. Brasil. E-mail: thairine.keine@aluno.unc.br

² Mestre em Desenvolvimento Regional, professora do curso de Ciências Contábeis, Universidade do Contestado, Campus Maфра. Santa Catarina. Brasil. E-mail: regiane.buss@unc.br

unique sense of distinguishing the biological differences between men and women. The research is characterized as quantitative with regard to the data analysis treatment method, how many to the research objectives the study was descriptive, and documentary with regard to data collection procedures. The study sample consisted of 65 graduates and academics from the Accounting Sciences course at UnC, Mafrá campus. The results reflect that women still suffer from gender inequality, even though they have the same level of education as men, the remuneration is lower, showing gender inequality in the context of the accounting labor market in North Plateau of Santa Catarina. With regard to other factors such as: age group, company size, specialization or even length of service, they did not reflect wage differences.

Keywords: Inequality. Women. Accounting area.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre o tema de desigualdade, sob seus diversos aspectos, envolvem discussões e questionamentos que, quanto mais aprofundados, tendem a ser debatidos e pesquisados frequentemente e sempre revelam novos aspectos. O mercado brasileiro quando se refere ao campo de trabalho possui evidências de desigualdades de gênero que durante as últimas décadas vem sendo combatidas, mas, podem ser percebidas na realidade social do país.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a desigualdade de gênero vem ser as diferenças sociais que existem entre os sexos e que foram construídas ao longo dos anos, no sentido único de distinguir as diferenças biológicas entre homens e mulheres (IBGE, 2009). De acordo com o último censo do IBGE, as mulheres representam 46,1% da população economicamente ativa no Brasil e 53,7% da população em idade ativa. Entretanto, a distribuição das mulheres entre os diferentes cargos e salários é destoante, se for comparada aos homens, somente 37,7% das mulheres são empregadas com carteira assinada no setor privado (IBGE, 2012).

A figura feminina vem buscando ao longo dos anos a diminuição das desigualdades que predominam dentro de uma sociedade, com as mulheres. E este cenário de desigualdade vem melhorando consideravelmente, pois vem diminuindo com o passar dos anos, sendo possível verificar através de relatos, depoimentos e casos de sucessos de mulheres que conquistaram a equidade de gêneros.

Em 2014, um estudo intitulado The Global Gender Gap Index 2014 foi publicado pelo World Economic Forum (WEF), com 142 países no ranking de igualdade de gêneros, e o Brasil ocupava o 71º lugar. Demonstrando que o Brasil ainda tem muito para evoluir para garantir equidade de tratamento entre mulheres e homens. Em um âmbito mais específico, o cenário contábil nacional não foge das constatações gerais, conforme o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018), 42,80% são mulheres contadoras devidamente registradas e 57,20% são os homens contadores. As contadoras, apesar de representarem quase metade dos profissionais de contabilidade, enfrentam o mesmo problema que a maioria das mulheres no mundo corporativo, ou seja, as diferenças salariais com relação aos homens que ainda é significativa.

Ainda segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2011), no setor público as mulheres representam apenas 21,7% dos cargos, e ganham 76% dos salários dos homens em cargos de gerência. Embora perceba-se um avanço na participação da mulher em diversos cargos, ainda é um longo caminho a ser percorrido.

Através deste contexto, surge a seguinte problemática: Visto que a Ciência Contábil vem evoluindo ao longo dos anos, com um número crescente de profissionais femininas, assim como em muitas outras profissões, pode-se dizer que ainda existe desigualdade entre homens e mulheres? Nesta perspectiva, o objetivo geral é investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação dos contadores na região do Planalto Norte Catarinense. Como objetivos específicos: levantar a quantidade de mulheres ativas com Registro Profissional no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) do estado de Santa Catarina no período de 2.009 a 2.018 na região especificada, identificar se há diferenças salariais entre mulheres e homens; e apontar a ocupação feminina em cargos de gestão.

A motivação para realizar este tipo de estudo apresentou como alicerce os indícios da discriminação por gênero, apesar das mudanças sociais e econômicas que já ocorreram, mas que ainda persistem no mercado de trabalho. Incita-se a realização deste estudo com o propósito de verificar, no cenário do mercado de trabalho contábil, a pertinência das diferenças de gênero envolvendo profissionais da contabilidade.

A contribuição deste estudo para a ciência social é importante por ser um setor da economia brasileira, que emprega conforme estudo, mais de 200 mil profissionais

mulheres, sendo 8.299 destas no estado de Santa Catarina (CFC, 2014). Além disso, o Estado de Santa Catarina é significativo em termos econômicos, representando o quarto maior PIB nacional, o maior entre os estados da Região Sul (IBGE, 2012). Consequente, Santa Catarina distingue-se também em termos de desenvolvimento humano, onde destaca-se a nível nacional no ranking de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), ocupando a terceira posição dentre as 27 unidades federativas (PNUD, 2010). A contribuição para a literatura existe uma vez que amplia estudos como os já publicados, como o de Mendes, Silva e Rodrigues (2007).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao expressar sobre o envolvimento das mulheres no mundo contábil, talvez nos falte referências, pois na questão histórica não há representatividade de nenhuma figura do gênero, aliás, a mulher começou a ser citada na área somente num passado recente, onde em 1950 representava apenas 1,3% dos profissionais, e em 2018 conseguiu alcançar 42,5% da classe contábil.

2.1 A MULHER NA SOCIEDADE

Quando a sociedade começou a civilizar-se, no período neolítico, as mulheres já eram tratadas como inferiores, servindo apenas para procriar-se e servir ao homem, logo, vê-se que uma cultura enraizada na população a tanto tempo, não se é tirada em um curto prazo.

No Brasil, por exemplo, o princípio da igualdade de gêneros consagrou-se apenas em 1934, onde até então, seguindo a Constituição de 1824, só o homem era “cidadão”, com direitos a votar e a participar de cargos políticos.

No mundo contábil, a primeira brasileira a quebrar esse tabu foi a Maria Divina Nogueira Sanches, que em 13 de outubro de 1947, conseguiu o registro no Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais e a partir daí as mulheres começaram a persistir na profissão, tendo em 1956 a primeira mulher a compor o Plenário do Conselho Federal de Contabilidade: Numa Freire dos Santos Pereira, depois dela, mais de cinquenta representantes do gênero já passaram pelo cargo.

Entretanto, somente meio século depois, uma mulher conseguiu chegar ao cargo mais importante da contabilidade brasileira: a presidência do CFC, Maria Clara Cavalcante Bugarin, uma alagoana que lutou muito para chegar aonde chegou, tendo inúmeras graduações e especializações (FELICIANO, 2018).

Abaixo o seu depoimento no dia de sua posse:

Estamos, cada vez mais, determinadas a não nos deixar abater diante das situações adversas, conscientes de que, com união, é possível concretizar nossos objetivos. Nossa meta é nos fortalecermos coletivamente, multiplicarmos nossas competências, valorizarmos os nossos serviços e aumentarmos a nossa credibilidade perante a sociedade, como construtoras de uma pátria mais justa e igualitária. Nós não somente queremos ocupar o merecido espaço sociopolítico brasileiro, mas exercer em plenitude a nossa cidadania enquanto mães, profissionais competentes, esposas, cidadãs, mulheres (Maria Clara Cavalcante Bugarin).

Além disso, para uma mulher conseguir ser promovida, ela tem que provar muito mais que um homem a sua capacidade e competência. Hoje, por exemplo, dos 27 CRC's do Brasil, apenas 8 deles contam com a figura feminina no cargo de presidência.

A luta para superar o maior desafio de todos está longe do fim, e melhor forma de superar esse machismo inaceitável é as mulheres se unirem e mostrarem o quão competente são.

2.2 SALÁRIO

Outro desafio das mulheres na contabilidade é a questão salarial, onde ao colocar em comparação dois profissionais, um do gênero masculino e outro feminino, ocupando o mesmo cargo, desempenhando o mesmo trabalho, com a mesma capacidade e responsabilidade, o salário da figura do homem normalmente é bem maior que o da mulher, isso também se deve ao machismo e que muitas vezes acaba por desmotivar as contabilistas.

Hirata (2002, p. 144) menciona que as mulheres são as "cobaias para o desmantelamento do sistema de salários", ocupando cargos de menor prestígio, apesar de suas capacitações profissionais, recebendo salários inferiores aos dos homens.

2.3 AS FUNÇÕES VARIADAS DA MULHER

O homem, tão bem visto como funcionário exemplar é aquele que geralmente começa a trabalhar as 8:30 horas e vai até as 18:00 horas, depois disso, vai pra casa, assiste seu jornal e descansa, enquanto a figura feminina se desdobra para conseguir conciliar 8 horas diárias de trabalho, no mesmo nível dos homens, chegar em casa, organizar o lar, cuidar dos filhos, cozinhar, dar atenção ao marido e ainda poder descansar, e quando chega no seu limite ter que ouvir injurias no sentido que não faz nada direito.

A contabilidade funciona para a mulher mais no sentido onde ela pode ser dona do seu próprio negócio, fazer seus horários, mas quando é empregada, o desgaste do dia a dia é demasiadamente estressante, conforme França e Schimanski (2009 apud SANTOS 2012, p. 74) descrevem:

Responsáveis pela maioria das horas trabalhadas em todo o mundo, as mulheres, generosamente, cuidam das crianças, dos idosos, dos enfermos, desdobrando-se em múltiplos papéis. Esquecidas de si mesmas, acabam por postergar um debate que se faz urgente: a divisão desigual das responsabilidades da família, a injustiça de sozinha, ter de dar conta de um trabalho de que todos usufruem.

Apesar de a figura feminina ser tão blasfemada, por vezes ela pode ser “privilegiada” nas escolhas de vagas, por ela ter um gênero mais sensível e emocional, sabendo lidar com as mais diversas situações e conseguir dedicar-se mais as funções ocupadas.

2.4 CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

O próprio CFC tem notado a presença significativa das mulheres na área, sendo assim, criou o “Encontro Nacional da Mulher Contabilista”, em 1991, onde as mulheres se unem; cada edição em uma cidade e estado diferente, para discutir e buscar soluções para esses grandes desafios. Conforme Pasetto (2018), “buscamos reverenciar o exemplo feminino de força, criatividade e excelência profissional, demonstrado com seu talento e coragem, na condição de transformadora social”.

O CFC acredita na capacidade feminina, pois neste encontro anual, o público não é somente feminino, mas também masculino, porque busca incentivar a

participação feminina dentro do cenário contábil, como também promover a educação continuada dos profissionais da contabilidade. Ou seja, através deste trabalho buscou-se novos conhecimentos e atualizações, além da equidade entre os gêneros.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Neste capítulo, foram abordados os aspectos relacionados aos procedimentos metodológicos empregados nesta pesquisa. Divididos conforme abaixo especificados.

Em concordância com a problemática do estudo e, para responder ao objetivo que foi proposto, esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa no que se refere ao método de tratamento e análise dos dados, descritiva quanto ao objetivo e, documental quanto os procedimentos de coleta dos dados.

A população do estudo compreendeu os profissionais de contabilidade do estado de Santa Catarina, com inscrição ativa em 31 de dezembro de 2019, no registro do Conselho Regional de Contabilidade (CRC/SC) e acadêmicas do curso de Ciências Contábeis. A amostra, por sua vez, compõe-se dos registros dos contadores catarinenses da região do Planalto Norte Catarinense fornecida pelo CRC/SC e acadêmicas de Ciências Contábeis da Universidade do Contestado – UnC, campus Mafra. As Tabelas 1 e 2 sintetizam a composição da amostra.

Tabela 1 – Municípios da Amostra de pesquisa

Municípios	Quantidade
Canoinhas	67
Itaiópolis	08
Mafra	48
Monte Castelo	05
Papanduva	12
Rio Negrinho	36
São Bento do Sul	109
Três Barras	08
TOTAL	293

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Tabela 2 – Acadêmicas e Egressas do curso de Ciências Contábeis – UnC/Mafra da pesquisa

Acadêmicas e Egressas	Quantidade
Acadêmicas	21
Egressas	44
TOTAL	65

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Para composição da amostra foram excluídos os homens e realizada a pesquisa somente com as mulheres egressas e acadêmicas do curso de Ciências Contábeis da UnC/Mafra, desta forma, a amostra final compôs-se de 65 profissionais contadoras e acadêmicas.

A coleta dos dados foi realizada através de contato por telefone com o Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina, que enviou por e-mail uma relação de todos os inscritos no conselho até 31 de dezembro de 2019. Após foi realizado uma triagem para separar o gênero, em seguida para averiguar as egressas da Universidade do Contestado com dados oriundos da graduação. Em seguida, foi elaborado um questionário via plataforma google docs, e encaminhado aos e-mails de cada pessoa da amostra.

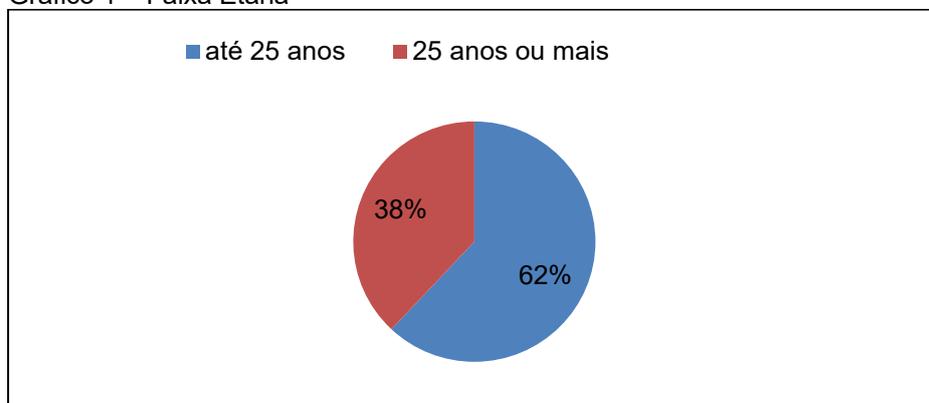
Para a compilação dos dados foi utilizado planilhas do Microsoft Excel, para tabular os dados e para uma melhor identificação de todas as respostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram encaminhados os questionários para as acadêmicas e egressas do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Contestado, Campus Mafra; e também para as contadoras dos municípios descritos no Quadro 1.

Entretanto, foram apresentados os resultados em forma de gráficos e através do questionário encaminhado a amostra da pesquisa. Outrossim, estão inseridos apenas os respondentes, pois 30% da população não responderam.

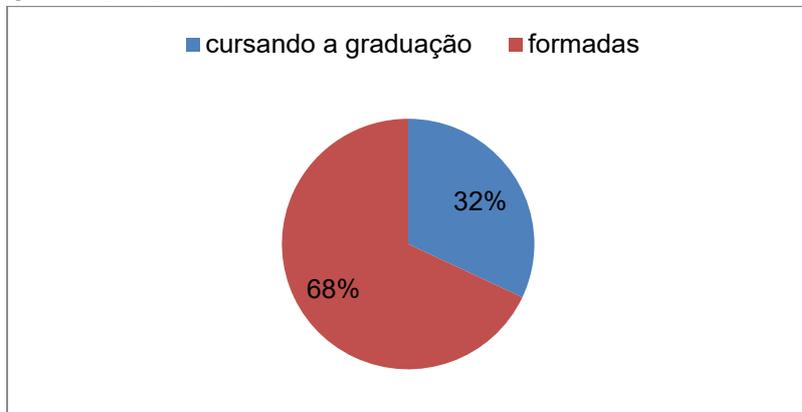
Gráfico 1 – Faixa Etária



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme dados descritos no Gráfico 1, constata-se que a faixa etária maior, com 62% são mulheres que têm até 25 anos de idade, e 38% são acima de 25 anos.

Gráfico 2 – Ensino

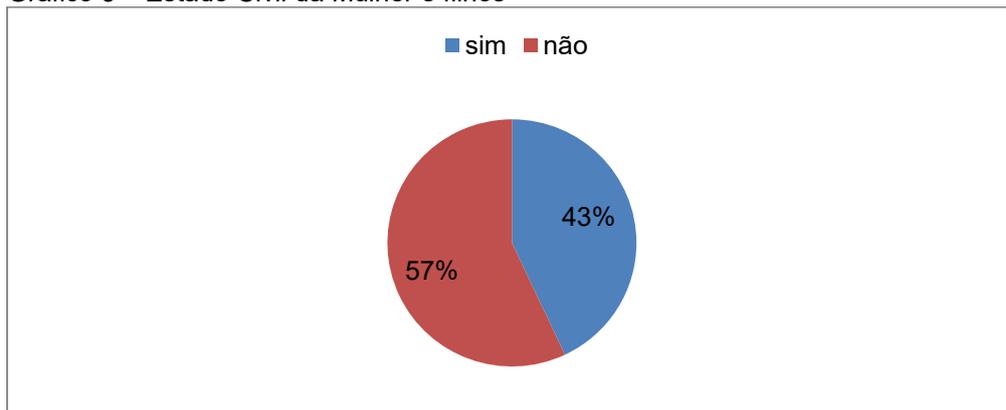


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Através dos dados descritos no Gráfico 2, a maioria das mulheres já estão formadas e atuando em alguma área da Contabilidade, e algumas apontaram que estão atuando em: escritório contábil, setor público, ensino, financeira, comércio e indústria.

E 32% das mulheres da amostra, estão cursando a graduação e também apontaram que já estão atuando dentro de alguma área da contabilidade.

Gráfico 3 – Estado Civil da Mulher e filhos

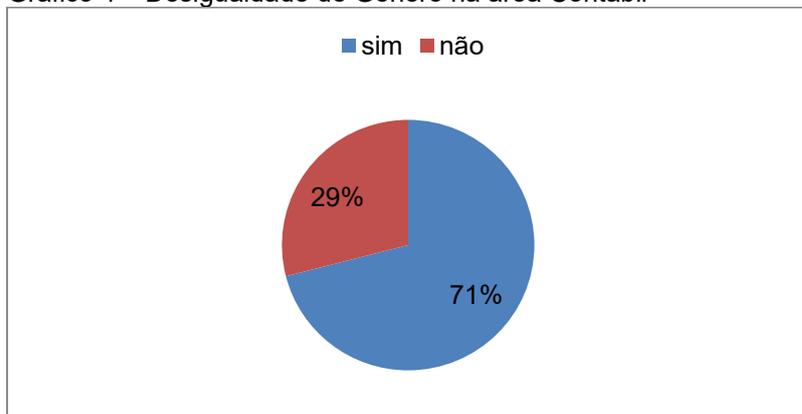


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O gráfico 3 descreve o estado civil da mulher e junto foi realizado a pergunta se ela tinha filhos e sua interferência na carreira contábil. Das respondentes 57% afirmaram que não há interferência na carreira por serem casadas e mães. Já 43% acreditam que há interferência na carreira. E inclusive apontaram que muitas vezes

há emergências dentro de casa ou com os filhos e precisam se ausentar para poder resolver a situação, e muitos gestores não compreendem esta dupla jornada. Ocasionalmente em algumas situações, a demissão.

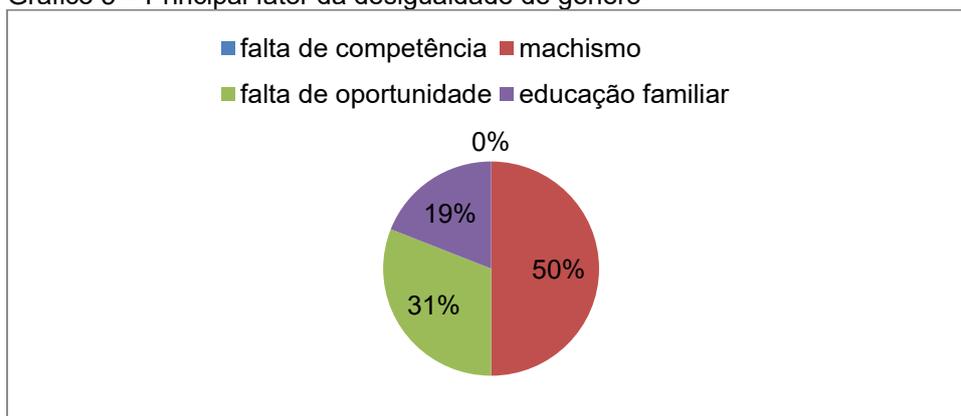
Gráfico 4 – Desigualdade de Gênero na área Contábil



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O gráfico 4 aponta se na área contábil em que atuam há desigualdade de gênero, e 71% das respostas afirmaram que ainda há desigualdade entre homens e mulheres. Ou seja, por mais que atualmente a mulher esteja conquistando o seu espaço no mercado de trabalho ainda existem diferenças devido ao gênero, e que implica na remuneração, conforme o que relataram em comentários na resposta da questão.

Gráfico 5 – Principal fator da desigualdade de gênero



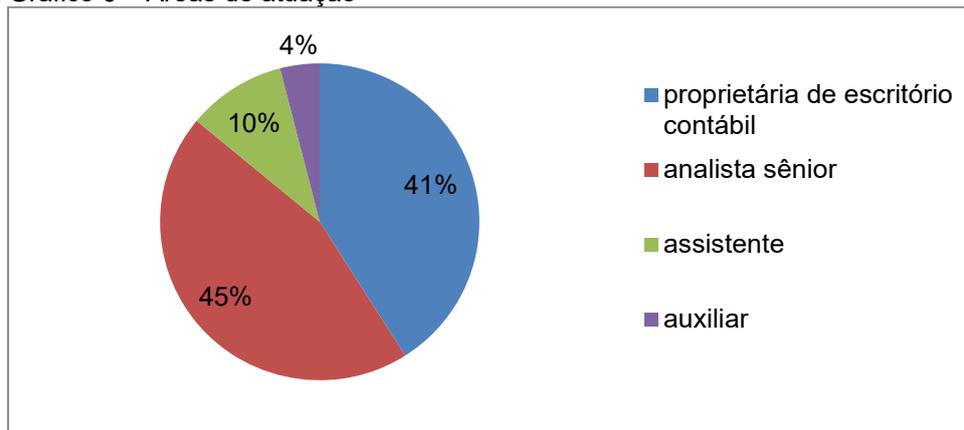
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme o Gráfico 5, a sua demonstração se baseava na resposta obtida do Gráfico 4, apesar dos comentários já deixados nesta questão. E foi realizada uma outra pergunta sobre o principal fator que influencia esta desigualdade.

Com 50% das respostas, o fator que mais influência é o machismo, seguido de 31% que acham que há falta de oportunidade para as mulheres, e 19% acreditam que essa desigualdade está relacionada à educação familiar.

Ficou evidente que embora a escolaridade dos gêneros seja semelhante, as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho, e sentem que é por machismo.

Gráfico 6 – Áreas de atuação



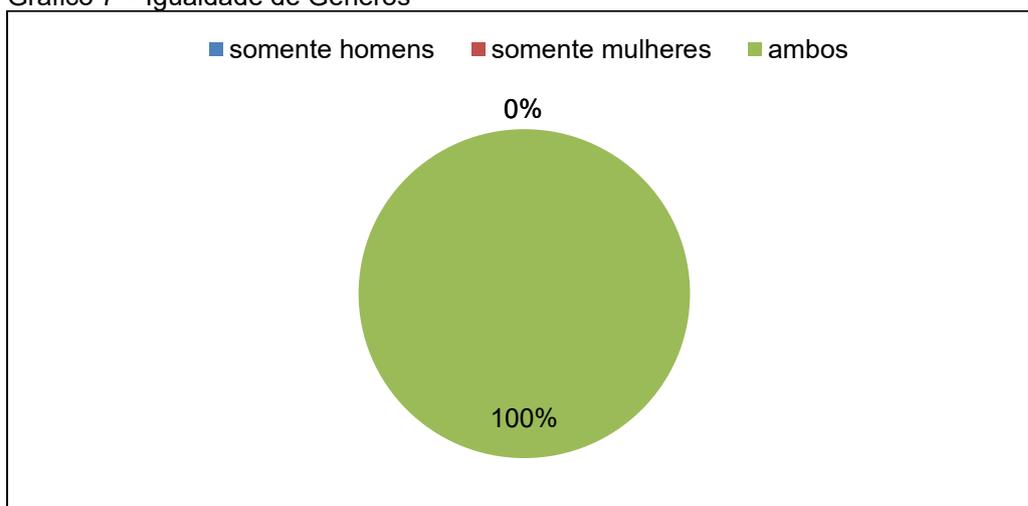
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O Gráfico 6, aponta quanto as áreas de atuação da mulher na área contábil. Dentre as respondentes 45% são analistas seniores, que atuam em diversas áreas, dentro da contabilidade, como por exemplo: analista fiscal, analista tributária, analista de recursos humanos, e analista financeira.

Já 41% das respondentes são proprietárias de seus escritórios contábeis, e contam com uma clientela bem razoável, mas muitas ainda comentaram que sofrem desigualdade de gênero quando o cliente percebe que a proprietária é uma mulher. Que corresponde a resposta do gráfico 5, quando apontaram que o principal fator da desigualdade é o machismo.

E, 10% responderam que exercem cargos de assistentes, por estarem cursando a graduação. E por fim apenas 4% exercem cargos de auxiliar.

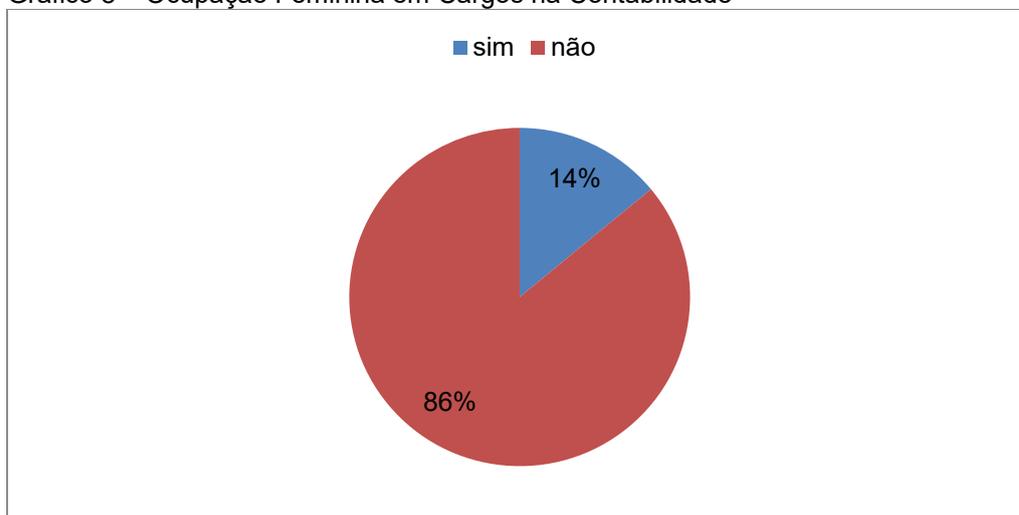
Gráfico 7 – Igualdade de Gêneros



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No Gráfico 7 está demonstrando se a luta por igualdade de gêneros, deve ser realizada apenas pelas mulheres, apenas pelos homens, ou por ambos. E todas as respondentes afirmaram que deve ser combatida por ambos os gêneros. O que demonstra que estão dispostas pela igualdade de gênero.

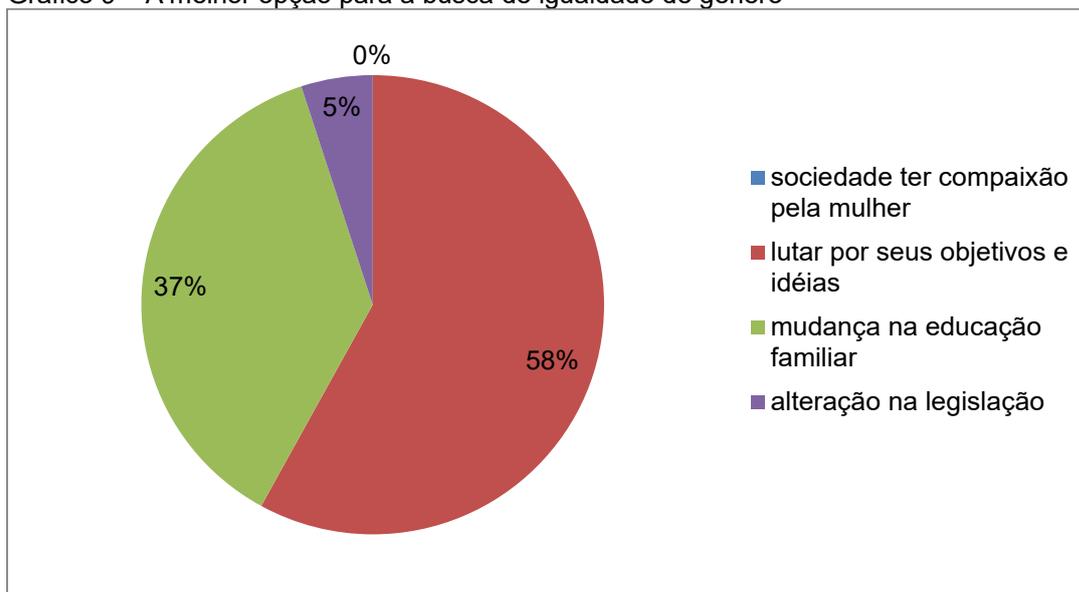
Gráfico 8 – Ocupação Feminina em Cargos na Contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No Gráfico 8 está demonstrando os cargos dentro da contabilidade, se a ocupação feminina já chegou aos maiores cargos que existem. Dentre as respondentes, 86% acreditam que ainda não chegaram aos maiores cargos da contabilidade, isso no geral, em todos os setores. E apenas 14% acreditam que já chegaram aos cargos máximos.

Gráfico 9 – A melhor opção para a busca de igualdade de gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

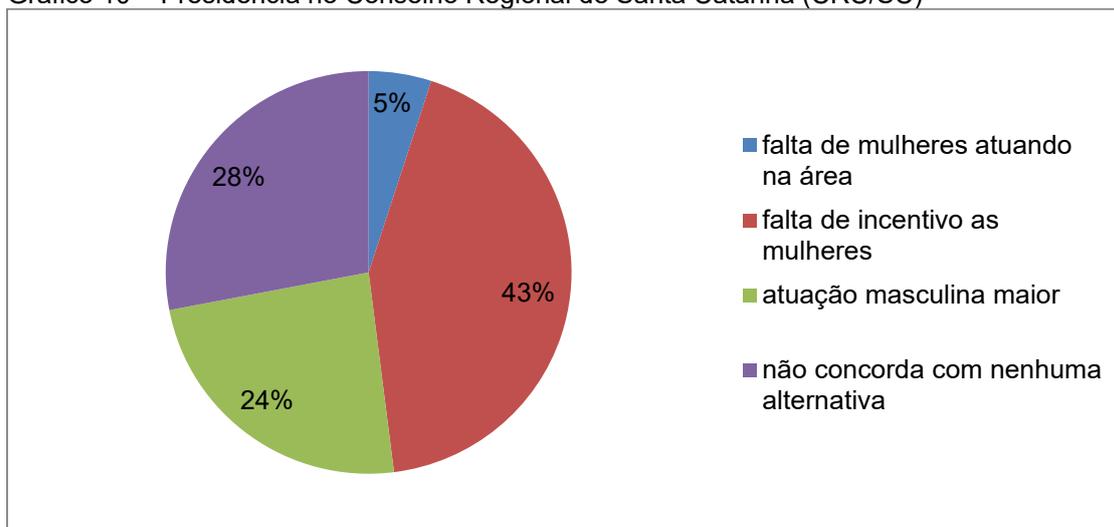
Acima no Gráfico 9 aponta a melhor opção para se buscar igualdade de gêneros. E foram colocadas algumas opções, a opção de “lutar por seus objetivos e ideais” foi a que mais responderam, ou seja, as mulheres acreditam que conquistando seu espaço através de esforço próprio e seguindo seus objetivos profissionais, pode-se chegar a igualdade de gêneros.

Outra opção oferecida na questão foi, a mudança na educação familiar, onde 37% acreditam que mudando a educação dentro do seio familiar, pode-se chegar a igualdade de gênero sem restrições.

E por fim a questão de alteração na legislação, ou seja, oferecendo cotas para as mulheres em todos os setores. Nesta opção 5% acreditam que deveria existir uma cota, ou seja, uma legislação que as ampare e minimize a desigualdade de gênero.

E ninguém selecionou a opção em que a sociedade deve ter compaixão pelas mulheres e as deixarem adquirir seu espaço no mercado de trabalho.

Gráfico 10 – Presidência no Conselho Regional de Santa Catarina (CRC/SC)



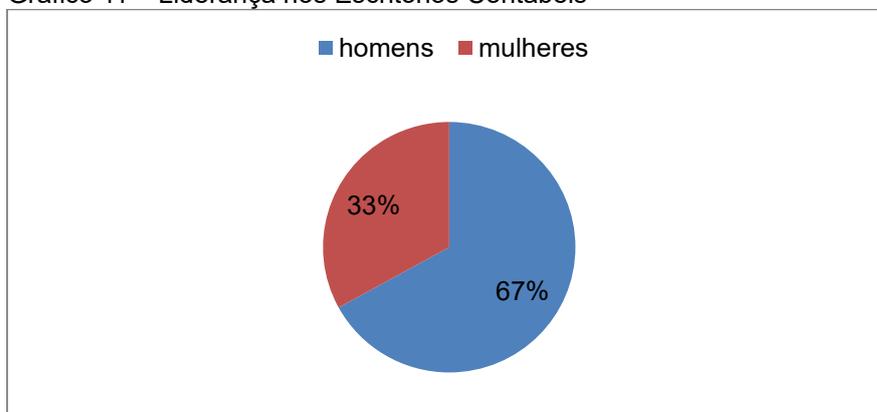
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

O Gráfico 10, demonstra a posse de uma mulher na Presidência do Conselho Regional de Contabilidade do estado de Santa Catarina, que no ano de 2020 foi assumida por uma mulher, após 70 anos de fundação do mesmo. E foi questionada qual o motivo para somente agora uma mulher assumir a presidência.

Das respondentes 43% acreditam que isso não havia ocorrido por falta de incentivo as mulheres. E 28% não concordam com nenhuma das alternativas expostas na questão.

E 24% das mulheres que responderam acham que a atuação masculina ainda é muito grande e por isso nenhuma mulher havia concorrido a este cargo. E por fim apenas 5% acreditam que faltam mais mulheres atuando na área.

Gráfico 11 – Liderança nos Escritórios Contábeis

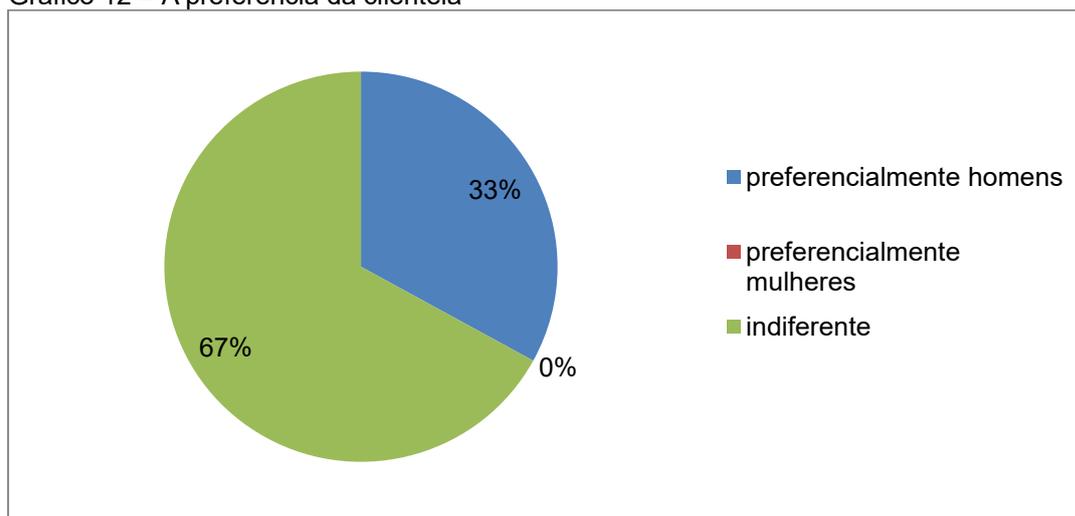


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No Gráfico 11 está exposto quanto a liderança atualmente nos escritórios contábeis nos municípios da pesquisa elencados no Quadro 1, se estão em igualdade.

Conforme descreve o Gráfico 10, atualmente é liderado por homens, 67%. E mulheres com 33% na liderança. Apontando que atualmente está muito desigual a liderança.

Gráfico 12 – A preferência da clientela

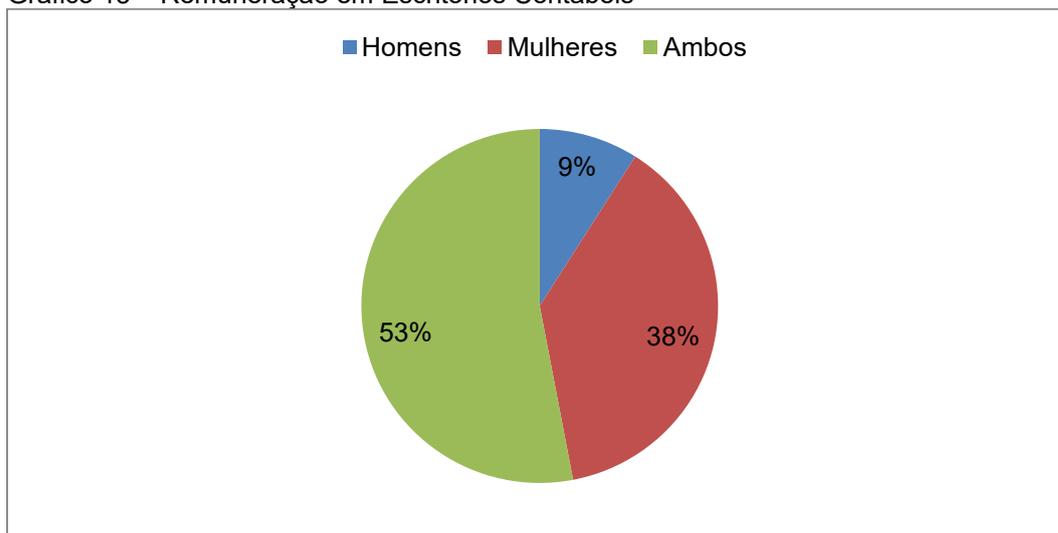


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Outra fator exposto nesta pesquisa foi se o cliente atualmente busca o escritório contábil levando em consideração o gênero dos profissionais.

E 67% responderam que atualmente é indiferente o gênero na busca pelo escritório contábil. Já 33% responderam que ainda os clientes preferem os escritórios com mais profissionais homens. E ninguém apontou que os clientes preferem os escritórios com mais profissionais mulheres.

Gráfico 13 – Remuneração em Escritórios Contábeis



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

No Gráfico 13 está exposto uma questão sobre os cargos com menor remuneração dentro dos escritórios contábeis.

Dentre as respondentes, 53% acreditam que não há diferença na remuneração, que quando há contratação não existem diferenças nos salários e nem posterior quando há mudança de cargos.

Já 38% acreditam que as mulheres têm salários inferiores aos masculinos. E por fim 9% acreditam que os homens têm salários menores.

Todas as perguntas realizadas com a amostragem se ressaltaram significantes principalmente com a remuneração dos profissionais dentro de um escritório contábil, ou em corporações. Ao analisar todos estes dados, verifica-se que de todas as variáveis a que tem mais influência é a remuneração masculina do que a remuneração feminina, como o machismo também despontou. Isto demonstrou que a desigualdade mesmo após todas as mudanças sociais que já ocorreram, ainda se mostra dentro a ciência contábil.

Outro ponto que destacou na entrevista, foram os clientes quando procuram o profissional de contabilidade preferirem contadores ao invés de contadoras. Demonstrando claramente que o machismo, como ainda uma questão cultural. Em contraponto, percebe-se que as pessoas desejam que esta discriminação acabe e que tanto homens quanto mulheres precisam trabalhar juntos para superar este dilema que persiste há séculos, sendo assim há uma motivação a mais para as mulheres do ramo contábil se unirem e lutarem por seus direitos e ideais.

5 CONCLUSÃO

As desigualdades relativas ao gênero já foram discutidas em estudos no campo da antropologia, com o intuito de compreender as desigualdades que existem nas relações de poder entre homens e mulheres, e principalmente no que tange a família (MATOS, 2008). E estas pesquisas desencadearam outras pesquisas voltadas para a área das ciências sociais, nos diversos contextos sociais e organizacionais, com a finalidade de esclarecer as questões inerentes as desigualdades de gênero.

Nesse sentido esta pesquisa que abordou o objetivo de investigar evidências de desigualdade de gênero na atuação dos contadores na região do Planalto Norte Catarinense. Para isso utilizou-se uma população que contou inicialmente com 293 profissionais contadores dos municípios descritos no Quadro 1, e a amostra utilizada foram de egressas e acadêmicas do curso de Ciências Contábeis da UnC/Mafra, que compôs-se de 65 profissionais.

Após a aplicação dos métodos propostos, a análise dos resultados demonstrou que as mulheres, mesmo apresentando uma faixa média de escolaridade igual à dos homens, possuem uma remuneração média inferior, o que demonstra evidências de desigualdade de gênero no contexto do mercado de trabalho contábil do planalto norte catarinense. E outros pontos que poderiam modificar esta disparidade relativas a remuneração, como: tempo de serviço, especialização, e tamanho da empresa, não apresentaram alterações de salários. Outra situação apresentada foi o machismo que ainda persiste nos dias atuais, o que pode ser considerado como uma questão de cultura.

Como limitações do estudo, pode-se considerar que foram com a coleta de dados, que foi realizada através de questionário encaminhado via e-mail, pela plataforma google docs. Tais limitações podem ser suprimidas com pesquisas futuras, recomendando a aplicação dos procedimentos utilizados neste estudo com amostras distintas, para verificar possíveis similaridades e diferenças entre os contextos contábeis regionais e estaduais, o que poderá possibilitar, uma comparabilidade de resultados com a pesquisa realizada, bem como, utilizar dados do IBGE através do novo censo.

REFERÊNCIAS

BABBIE, E. **The practice of social research**. 11th ed. USA: Thomson Wadsworth, 2007.

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994.

CAU/SC (CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DE SANTA CATARINA). 2011. Disponível em: <<http://www.causc.gov.br/>>. Acesso em: 16 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Pesquisa sobre o Perfil do Profissional Contábil. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/noticias>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE (CRC). 2019. Disponível em: <http://www.crcsc.org.br/contatos#delegacias>. Acesso em: 16 jul. 2019.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos em pesquisa em administração**. 7.ed. Porto Alegre: Bookmann, 2003.

FELICIANO, R. Os novos desafios das mulheres no mundo contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade (RBC)**, n. 234, dez. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS). 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.org.br/>>. Acesso em: 14 jul. 2019.

JUNG, C. F. **Metodologia para pesquisa & desenvolvimento**: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MATOS, M. Teorias de gênero ou teorias e gênero? Se e como os estudos de gênero e feministas se transformaram em um campo novo para as ciências. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 2, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000200003>. Acesso em: 29 mar. 2021.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Princípios de empoderamento das mulheres**. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/empoderamentomulheres.aspx>. Acesso em: 15 jul 2019.

PASETTO, N. A. **A representatividade feminina na contabilidade**. Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo, 2018.

RIBEIRO, C.; CAMPUS, M. T. A. (Ed.). **Afinal, que paz queremos?** Lavras: Editora UFLA, 2004.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, F. **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. Comunicação CFC, 2018. Disponível em: www.cfc.org.br/noticias. Acesso em: 15 jul. 2019.

SANTOS, T. S. A condição da mulher: dupla jornada de trabalho. **Revista P@rtes**, fev. 2012.

Artigo recebido em: 08/08/2020

Artigo aprovado em: 03/06/2021

Artigo publicado em: 28/06/2021