

A REPRESENTATIVIDADE DA MULHER CONTABILISTA NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE EM CURITIBA

THE REPRESENTATIVENESS OF ACCOUNTING WOMEN IN ACCOUNTING OFFICES IN CURITIBA

Alex Pavanelo ¹
Bruna Miranda de Araujo ²
Lucinete Aparecida Nava Hey ³

RESUMO

O presente artigo discute a representatividade da mulher contabilista nos escritórios de Contabilidade alocados na cidade de Curitiba/PR. Os objetivos propostos para a realização do estudo foram: a) levantar a quantidade estimada de mulheres contabilistas que possuem registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR); b) identificar as principais áreas em que elas atuam nos escritórios, bem como os principais cargos e funções que desempenham; c) analisar a participação feminina entre sócios e proprietários de escritórios de Contabilidade em Curitiba. Na metodologia do estudo, foram utilizadas as técnicas de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados por meio de aplicação de questionário. Os resultados mostraram que existe uma expressiva participação das mulheres nas organizações contábeis de Curitiba, exercendo suas funções sobretudo nas áreas Contábil; Recursos Humanos e Fiscal. Sua representatividade foi observada não apenas como colaboradora, mas também como empreendedora em grande parte dos escritórios pesquisados.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Contabilidade. Escritórios contábeis. Profissionais. Mulheres.

ABSTRACT

This article discusses the representativeness of the female accountant in the accounting offices located in the city of Curitiba/PR. The objectives proposed for carrying out the study were: a) estimate the number of women accountants who are registered with the Regional Council of Paraná Accounting (CRCPR); b) identify the main areas in which they operate in the offices, as well as the main positions and functions they perform; c) analyze the female participation among partners and owners of accounting offices in Curitiba. In the methodology of the study, we used the techniques of bibliographic research and data collection through the application of questionnaire. The results showed that there is an expressive participation of the women in the accounting organizations of Curitiba, exercising their functions mainly in the accounting areas; Human Resources and Fiscal. Her representativeness was observed not only as a collaborator, but also as an entrepreneur in most of the offices surveyed.

Keywords: Job market. Accounting. Accounting offices. Professionals. Women.

¹ Graduando do Curso de Ciências Contábeis, FESPPR. Graduando em Ciências Econômicas, UFPR. Graduado em Administração, PUCPR. Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: alex.pavanelo@gmail.com.

² Graduanda do Curso de Ciências Contábeis, FESPPR. Graduada em Administração, FESPPR. Tecnóloga em Gestão de Eventos, OPET. Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: brumirandaaraujo@gmail.com.

³ Mestre pela Universidade Positivo, professora e orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso na FESPPR, Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: lucineteh@fesppr.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

A atuação da mulher no mercado de trabalho é um tema amplamente explorado, devido ao aumento de sua participação e à constante busca pela igualdade de gêneros em todas as profissões. No meio contábil não poderia ser diferente, as mulheres vêm buscando cada vez mais conhecimento e profissionalização e, assim, alcançando o apropriado reconhecimento nesta área.

O objetivo deste estudo é analisar a representatividade das mulheres contabilistas atuantes em escritórios de Contabilidade alocados na cidade de Curitiba/PR. Para atingir o objetivo proposto, foi necessário: levantar a quantidade estimada de mulheres contabilistas que possuem registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR) em Curitiba; identificar as principais áreas em que elas atuam nos escritórios, bem como os principais cargos e funções que desempenham; e analisar a participação feminina entre sócios e proprietários de escritórios de Contabilidade em Curitiba.

O mercado de trabalho em geral sempre teve grande influência sobre a vida de milhares de pessoas. Grandes mudanças têm ocorrido, dentre elas, talvez a principal, seja a inclusão de novos participantes e a mulher tem sido fruto dessa inclusão. No Brasil, a participação maior da mulher no mercado de trabalho é também recente e progressiva. Nos anos de 1970, cerca de 20% da população economicamente ativa era do sexo feminino. Já em 1999, este percentual aumentou para 42% (MOTA e SOUZA, 2012, p. 4). Não poderia ser diferente na área contábil, pois, de acordo com Santos (2018), nos anos de 1950 as mulheres representavam 4,3% dos trabalhadores nos anos de 1950. Ainda, dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018) mostram que as mulheres representam 42,74% e os homens 57,25% dos contabilistas brasileiros. E, na formação de novos profissionais, existe mesmo uma forte tendência nas escolas de Contabilidade pelo país, pois, segundo Benfatti (2017), 69% das vagas já são ocupadas por mulheres.

Em face de tais mudanças, é de grande importância destacar a participação da mulher no mercado de trabalho contábil em Curitiba, especialmente nos escritórios de Contabilidade. É uma tendência a maior participação delas nesse mercado; posto isto, é de singular relevância a análise de tal fenômeno para o saber contábil na atualidade.

2 A REPRESENTATIVIDADE DA MULHER CONTABILISTA NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE EM CURITIBA

Toda interpretação de quais sejam os papéis de homens e mulheres na sociedade moderna é por demais complexa. É preciso pensar até mesmo sobre as origens da humanidade e por quais formas os homens e mulheres têm colaborado ou competido entre si. Leite (1993, p. 23) reitera que “o patriarcalismo foi fatal para a supremacia e autonomia da mulher. Ela e seus filhos passam de escravos do pai, ou do irmão mais velho, para escravos do marido”. Supremacia, pois essa autora afirma que, em épocas remotas, a organização social pode ter sido matriarcal.

Em sociedades primitivas, o lar era de fato a unidade econômica de produção, pois ali mesmo produzia-se e fazia-se quase todo o necessário. Além dessas atividades internas, também existiam aquelas fora do lar, como caça e pesca. Desde tenra idade, homens e mulheres já eram treinados nesses afazeres, sendo que as atividades internas eram exclusivas às mulheres por exigirem menos esforço físico e as externas eram delegadas aos homens. Leite (1993, p. 127) sustenta que “aqui começa uma rígida divisão de tarefas entre os sexos, em que o trabalho fora do lar tende a ficar vedado à participação feminina”. Com o passar do tempo, embora a mulher sempre estivesse no centro desta administração do lar, era-lhe proibida a participação externa ao lar, pois se considerava a mulher um ser inferior aos homens. Essa visão foi perpetuada pela tradição escrita e oral desde tempos remotos e chega à atualidade em certa medida.

Contudo, Leite (1993, p. 22) menciona que, no presente, “é muito difícil justificar de forma lógica qualquer superioridade de um dos sexos sobre o outro”. A autora ainda reitera que houve mudanças significativas e três foram os eventos marcantes no século XX que determinaram a maior participação da mulher no mercado de trabalho: primeiro, a Revolução Russa; segundo, os anos da Grande Recessão de 1929; e, por fim, com o advento da Segunda Guerra Mundial, notadamente houve uma mobilização feminina para o trabalho nas nações envolvidas na Guerra. Entretanto, somente na segunda metade do século XX foram encontradas melhores condições para o crescimento da participação das mulheres nas carreiras profissionais, especialmente no setor de serviços.

É interessante observar que, na última metade do século XX, é reformada uma tendência de predomínio do setor de serviços sobre os demais segmentos da economia. (...) Além disso, no setor de serviços, a presença da mulher, é incomparavelmente mais bem-vinda do que nos demais setores. (LEITE, 1993, p. 133)

Essa presença maior das mulheres no mercado de trabalho no final do século XX pode ser resultado de diversas transformações, entre elas estão: a maior atenção ao ensino formal por parte das mulheres; o crescimento do setor de serviços (onde elas mais participam); o aumento da produção e do consumo, que no fim exigem maior força de trabalho, seja ela feminina ou masculina; e finalmente, os movimentos sociais dos anos de 1960, os quais começaram a derrubar modelos de diferenciação sexual.

Quanto à própria discriminação da mulher no trabalho, relativamente a salários, Leite (1994, p. 162) afirma que a discriminação salarial esteja sendo, lentamente, resolvida pelas próprias forças de mercado e parece ser extremamente difícil a justificação de diferenças salariais apoiadas tão somente no sexo: cada vez mais salários e preparo intelectual tendem a caminhar juntos.

De modo geral, o avanço quantitativo e qualitativo da mão de obra feminina no mercado de trabalho é realmente significativo e promissor (LEITE, 1993, p. 169).

2.1 A REPRESENTATIVIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A liderança feminina no século XXI está refletida no mercado de trabalho. De acordo com Ajamil (2001, p. 165), a participação feminina no mercado de trabalho é cada vez maior. Nos anos de 1970, as mulheres representavam 20,9% da população economicamente ativa, já na década de 80, elas representavam 35% da mão de obra brasileira. Dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012) mostraram que, dos empregados com carteira assinada no setor privado, 58,7% eram homens e 41,3% mulheres. Dessa forma, é perceptível a maior presença das mulheres no mercado de trabalho de 1970 até os dias atuais.

Ajamil *et al.* (2001, p. 165) ainda afirmam que as mulheres têm se inserido predominantemente no setor de serviços, pois, conforme Censo Demográfico do IBGE (2000, 2010), os resultados de participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil demonstraram que a mulher tem, de fato, preferência pelo setor de

serviços, quando comparado aos demais setores da Economia, apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Atuação das mulheres conforme os setores da Economia

Ano/Setores	Agricultura	Indústria	Serviços	Total
2010	9,9%	11,8%	78,3%	100%
2000	10,2%	12,3%	77,5%	100%

Fonte: IBGE, Censo Demográfico de 2000, 2010.

As causas da maior participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro a partir da metade do século XX, como Ajamil *et al.* (2001, p. 166) afirmam, podem ser: a) a industrialização e a acelerada urbanização a partir dos anos de 1970; b) o aumento da necessidade de contribuir com o orçamento familiar; c) o aumento do consumo; d) o casamento deixando de ser um obstáculo ao crescimento profissional da mulher; e) a diminuição do número de filhos; e) a expansão da escolaridade; f) o crescimento do setor de serviços; g) o crescimento de famílias chefiadas por mulheres.

Por fim, no que se refere a diferenças salariais, dados do IBGE (2015) revelaram que o rendimento médio dos brasileiros era de R\$ 1.808,00, mas a média masculina era maior (R\$ 2.012,00), em comparação à feminina (R\$ 1.522,00). Portanto, embora já haja maior igualdade no mercado de trabalho entre gêneros, a diferença salarial tem persistido.

Quanto à cidade de Curitiba/PR, dados do IBGE (2010) demonstraram que a mulher tem ainda maior preferência por atuar no setor de serviços, representando 86,6%, enquanto que, nacionalmente, as mulheres preferem este setor em 78,3%. Além disso, de acordo com o DIEESE (2009), o perfil de trabalhadores por gêneros em Curitiba, configurou-se da seguinte maneira: mulheres 47,6%; e homens 52,4%. A remuneração média era de R\$ 1.724,10 para mulheres e R\$ 2.167,20 para homens. Especificamente no setor de serviços, elas possuem um ganho salarial, em média, 25% menor do que os homens. Quanto às famílias ocupacionais nesse mesmo setor, 27% das mulheres trabalham como escriturárias em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos, com remuneração média de R\$ 1.796,20, demonstrando diferença salarial nessas mesmas ocupações, em relação aos homens, 16% menor.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

A Contabilidade é uma ciência que “coleta todos os dados econômicos, mensurando-os monetariamente, registrando-os e sumarizando-os em forma de relatórios” (IUDÍCIBUS, MARION e FARIA, 2017, p. 23). Como profissão, a Contabilidade é considerada uma das mais antigas e importantes para um sistema econômico, portanto tendo origem pré-histórica, fato demonstrado pela necessidade de controle de patrimônio que surgia antes mesmo do início da escrita e dos números.

A atividade contábil, historicamente, fora vinculada ao comércio, atividade de prática externa ao lar e, já que mulheres eram restritas aos serviços internos e caseiros, elas não participavam de atividades comerciais, sequer de controle patrimonial. Desse modo, é possível afirmar que a Contabilidade sempre esteve dominada por homens. Contudo, o mercado de trabalho contábil, assim como outros mercados, apresentou evoluções. A mulher tem crescente participação no mercado de trabalho brasileiro desde os anos de 1970, sempre demonstrando maior interesse em atuar no setor de serviços. Dessa forma, o ramo contábil tem visto as mulheres participarem cada vez mais, já que pertence ao setor de serviços.

De acordo com Santos (2018), “no Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) conta que as mulheres representavam apenas 4,3% dos trabalhadores da área em 1950”. Atualmente, os contabilistas apresentam uma diferença pequena em relação aos gêneros no Brasil, com quase metade de mulheres atuando no ramo, conforme Tabela 2. Em Curitiba, a diferença é mais expressiva, com 62,4% de homens registrados no CRCPR (2018) e 37,6% de mulheres ativas, porém essa desigualdade tende a reduzir, já que o número de estudantes contabilistas femininas ocupa a maior parte das cadeiras universitárias, conforme expõe Benfatti (2017).

Tabela 2 – Profissionais ativos no CRC no Brasil e em Curitiba, agrupados por gênero

Gêneros	Contadores	Técnicos	Subtotal	%
BRASIL				
Homens	187.613	111.222	298.835	57,3%
Mulheres	158.975	63.753	222.728	42,7%
Total de Contabilistas Brasileiros			521.563	100%
CURITIBA				
Homens	4.385	1.940	6.325	62,4%
Mulheres	2.914	895	3.809	37,6%
Total de Contabilistas em Curitiba/PR			10.134	100%

Fonte: Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, 2018.

2.3 ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE NA CIDADE DE CURITIBA

As organizações contábeis, conforme o CRCPR (2018), são enquadradas em duas categorias: a) Responsabilidade Individual: Microempreendedor individual, empresário individual, empresa individual de responsabilidade limitada; e b) Responsabilidade Coletiva: Sociedade simples pura limitada ou ilimitada, sociedade empresária limitada. O CRCPR (2018) indica que existe na cidade de Curitiba um total de 2.431 escritórios de Contabilidade ativos. Destes, 846 são escritórios de Responsabilidade Individual, e 1.585 são escritórios por Responsabilidade Coletiva.

Quanto à estrutura dos escritórios, pode ser diferenciada de acordo com o seu porte, com o seu objetivo e o número de empregados atuantes na organização. Entretanto, “é de extrema importância que o escritório de Contabilidade seja administrado ou gerenciado por profissional qualificado, ou seja, pessoas formadas e com conhecimentos técnicos e teóricos sobre a prática contábil” (SOUSA, 2018, p. 2). Sendo assim, existem grandes empresas contábeis que contam com inúmeros funcionários, mas também existem aqueles que contam apenas com o próprio empresário contabilista independente.

Os escritórios de Contabilidade contam com tarefas relacionadas a diversas áreas e cargos contábeis para atender demandas de clientes, além de setores administrativos semelhantes a outras empresas para demandas internas. Em relação à remuneração, conforme a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Contabilistas de Curitiba e Região (SICONTIBA, 2017/2018), os pisos salariais para contabilistas registrados no CRCPR apresentam diferenças de acordo com níveis, como demonstrados na Tabela 3. Já os pisos salariais baseados em valores

médios de mercado, por principais áreas contábeis e cargos, são conforme Tabela 4.

Tabela 3 – Pisos Salariais, por níveis, para Contabilistas em Curitiba/PR

Contabilista	Gerente Geral	Master	Sênior	Júnior	Trainee
Pisos Salariais	R\$ 6.697,95	R\$ 4.448,95	R\$ 3.058,35	R\$ 2.502,42	R\$ 1.672,46

Fonte: SICONTIBA, 2018.

Tabela 4 – Pisos Salariais, por áreas e cargos, para Contabilistas no Brasil

Cargo/Área	Contábil	Fiscal	RH (Folha de Pagamento)	Gerencial (Controladoria)	Societária (Contratos)
Auxiliar	R\$ 1.435,51	R\$ 1.523,78	R\$ 1.512,05	R\$ 1.767,27	R\$ 1.611,03
Assistente	R\$ 1.643,94	R\$ 1.678,21	R\$ 1.953,91	R\$ 1.977,39	R\$ 1.874,43
Analista	R\$ 2.862,42	R\$ 4.215,25	R\$ 2.615,07	R\$ 3.015,28	R\$ 3.351,13

Fonte: Trabalha Brasil, 2018.

No que se refere ainda aos cargos, a Contabilidade é uma área que proporciona diversas oportunidades para o profissional (Contador ou Técnico), além da atuação nos escritórios contábeis. “Denomina-se técnico em contabilidade aquele que cursou Contabilidade em nível técnico (médio). Após o término do curso superior de Contabilidade, o profissional é chamado bacharel em Ciências Contábeis” (MARION, 2015, p. 32). É importante ressaltar que, conforme termos do art. 12 do Decreto-lei nº 9.295/1946, com redação pela Lei nº 12.249/2010, para o exercício da profissão contábil nas suas diversas funções, além de ser aprovado no Exame de Suficiência, exige-se estar registrado pelo CRC (BRASIL, 2010).

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Diante da questão chave do presente estudo, isto é, de qual seja a representatividade das mulheres contabilistas atuantes em escritórios de Contabilidade alocados na cidade de Curitiba/PR, foram adotadas as técnicas de pesquisa: 1) Realização de pesquisa bibliográfica, que é “um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema” (LAKATOS e MARCONI, 2001, p. 158); e 2) Levantamento de dados realizado por meio de questionário, de acordo com a Tabela 5, o qual é “um instrumento de coleta de

dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (LAKATOS e MARCONI, 2001, p. 201). As perguntas foram classificadas em três categorias: perguntas abertas, perguntas fechadas ou múltiplas escolhas.

Tabela 5 – Questionário da Pesquisa de Campo

<p>1. Qual é o seu gênero?</p> <p><input type="radio"/> Feminino</p> <p><input type="radio"/> Masculino</p> <p>2. Você é funcionário ou proprietário de escritório de Contabilidade em Curitiba?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>3. Qual é o nome do escritório em que você trabalha?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>4. Quanto à categoria, o escritório de Contabilidade em que você é de:</p> <p><input type="radio"/> Responsabilidade Individual (MEI; EI; EIRELI)</p> <p><input type="radio"/> Responsabilidade Coletiva (LTDA; outras).</p> <p>5. Em torno de quantos contabilistas (Contadores e Técnicos) atuam no escritório?</p> <p><input type="radio"/> Nenhum</p> <p><input type="radio"/> De 1 a 2</p> <p><input type="radio"/> De 3 a 4</p> <p><input type="radio"/> De 5 a 6</p> <p><input type="radio"/> De 7 a 8</p> <p><input type="radio"/> De 9 a 10</p> <p><input type="radio"/> De 11 a 15</p> <p><input type="radio"/> Mais de 15</p> <p>6. Destes, aproximadamente, quantas são mulheres contabilistas (Contadoras e Técnicas)?</p> <p><input type="radio"/> Nenhum</p> <p><input type="radio"/> De 1 a 2</p> <p><input type="radio"/> De 3 a 4</p> <p><input type="radio"/> De 5 a 6</p> <p><input type="radio"/> De 7 a 8</p> <p><input type="radio"/> De 9 a 10</p> <p><input type="radio"/> De 11 a 15</p> <p><input type="radio"/> Mais de 15</p> <p>7. Em torno de quantos estudantes de Contabilidade atual no escritório?</p> <p><input type="radio"/> Nenhum</p> <p><input type="radio"/> De 1 a 2</p> <p><input type="radio"/> De 3 a 4</p> <p><input type="radio"/> Mais de 4</p> <p>8. Destes, aproximadamente, quantas são estudantes mulheres?</p> <p><input type="radio"/> Nenhum</p> <p><input type="radio"/> De a 2</p> <p><input type="radio"/> De 3 a 4</p> <p><input type="radio"/> Mais de 4</p>	<p>9. No escritório, em quais áreas as mulheres contabilistas têm maior participação?</p> <p><input type="radio"/> Contábil</p> <p><input type="radio"/> Fiscal</p> <p><input type="radio"/> RH (Folha de Pagamento)</p> <p><input type="radio"/> Gerencial (Controladoria)</p> <p><input type="radio"/> Societária (Contratos)</p> <p><input type="radio"/> Gestão interna do escritório (Administrativo)</p> <p><input type="radio"/> Elas não têm maior participação em uma área</p> <p><input type="radio"/> Não há mulheres trabalhando no escritório</p> <p>10. E em quais cargos/funções as mulheres contabilistas têm maior participação?</p> <p><input type="radio"/> Auxiliar</p> <p><input type="radio"/> Assistente</p> <p><input type="radio"/> Analista</p> <p><input type="radio"/> Coordenadora</p> <p><input type="radio"/> Gerente</p> <p><input type="radio"/> Contadora</p> <p><input type="radio"/> Elas não têm maior participação em uma função</p> <p><input type="radio"/> Não há mulheres trabalhando no escritório</p> <p>11. Há mulheres contabilistas entre os sócios e/ou proprietários do escritório?</p> <p><input type="radio"/> Sim</p> <p><input type="radio"/> Não</p> <p>12. De modo geral, qual a sua visão sobre as sentenças abaixo, de acordo com o escritório contábil em que você atua:</p> <p>• A mulher contabilista tem remuneração inferior ao homem no escritório.</p> <p>Concordo plenamente <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 Discordo plenamente</p> <p>• No trabalho, a mulher contabilista tem maior senso de grupo e/ou maior dedicação do que o homem.</p> <p>Concordo plenamente <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 Discordo plenamente</p> <p>• Há preferência pelo trabalho de homens contabilistas, pois mulheres têm a possibilidade de gravidez, podendo prejudicar de alguma forma o escritório.</p> <p>Concordo plenamente <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 Discordo plenamente</p> <p>13. Se preferir, deixe o seu comentário sobre a mulher contabilista nos escritórios.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	--

Lakatos e Marconi (2001, p. 163) ainda afirmam que “a amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população)”. Na presente pesquisa, a população alvo foram os escritórios de Contabilidade de Curitiba/PR. A coleta de dados ocorreu entre os meses de julho e agosto de 2018, a partir de uma amostra de 160 escritórios, de uma população composta por 2.431 existentes no município. O número dessa amostra foi identificado por meio da utilização da calculadora amostral Comento (2018), com nível de confiança 95%, erro amostral de 6% e distribuição da população mais homogênea (80/20).

A partir do levantamento da quantidade de escritórios existentes em Curitiba, iniciou-se uma busca, via *Internet*, de informações de contato (*sites, e-mails, telefones*) de empresas contábeis, procurando alcançar a quantidade necessária para a composição da amostra. Em um primeiro momento, foi disponibilizado o questionário a 428 escritórios,, contendo 12 perguntas, obtendo-se o retorno efetivo de 160 questionários respondidos, em conformidade com a amostra predefinida. Desses, 117 responderam mediante contato telefônico, 33 por meio de e-mail e 10 via aplicativo de mensagens instantâneas (*Whats App*). É importante destacar que, durante a aplicação das pesquisas, houve manifestações diversas acerca do presente tema mas, de modo geral, os pesquisados mostraram-se bastante interessados no assunto. Isso demonstra a relevância da discussão sobre a representatividade da mulher nos escritórios de Contabilidade.

Após a coleta dos dados, de acordo com Lakatos e Marconi (2001, p. 166), “eles são elaborados e classificados de forma sistemática. Antes da análise e interpretação, os dados devem seguir os seguintes passos: seleção, codificação, tabulação”. Dessa forma, para elaborar a análise dos resultados da pesquisa, primeiramente, foram realizadas a apuração e a tabulação dos dados levantados, com o uso do Formulário *Google*, sempre buscando atingir os objetivos propostos.

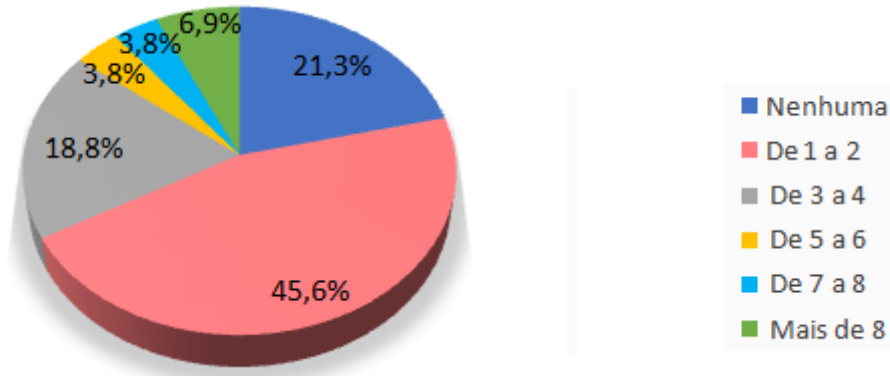
4 ANÁLISE E RESULTADOS

Dos 160 escritórios contábeis que responderam ao questionário, 74 (46,2%) eram classificados como sendo de Responsabilidade Individual (MEI; EI; EIRELI) e 86 (53,8%) de Responsabilidade Coletiva (Ltda.; outras). Dos indivíduos respondentes, 93 (58,1%) eram do gênero feminino e 67 (41,9%) do gênero

masculino, demonstrando, mesmo que genericamente, que há significativa participação das mulheres no universo dos escritórios de Contabilidade na cidade de Curitiba/PR.

Com relação à representatividade dos contabilistas (Contadores e Técnicos) nos escritórios pesquisados, 103 (64,4%) possuíam entre 1 e 4 contabilistas atuantes, independentemente de gênero. Destes, 73 afirmaram possuir entre 1 e 2 mulheres contabilistas (45,6% do total de escritórios respondentes), 30 declararam possuir entre 3 e 4 (18,8%), e 23 escritórios afirmaram possuir 5 ou mais (14,4%). Somente 34 dos escritórios pesquisados não contavam com a participação de contabilistas do gênero feminino no período pesquisado, ou seja, apenas 21,3%, conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 – Quantidade de mulheres contabilistas que atuam nos escritórios contábeis em Curitiba

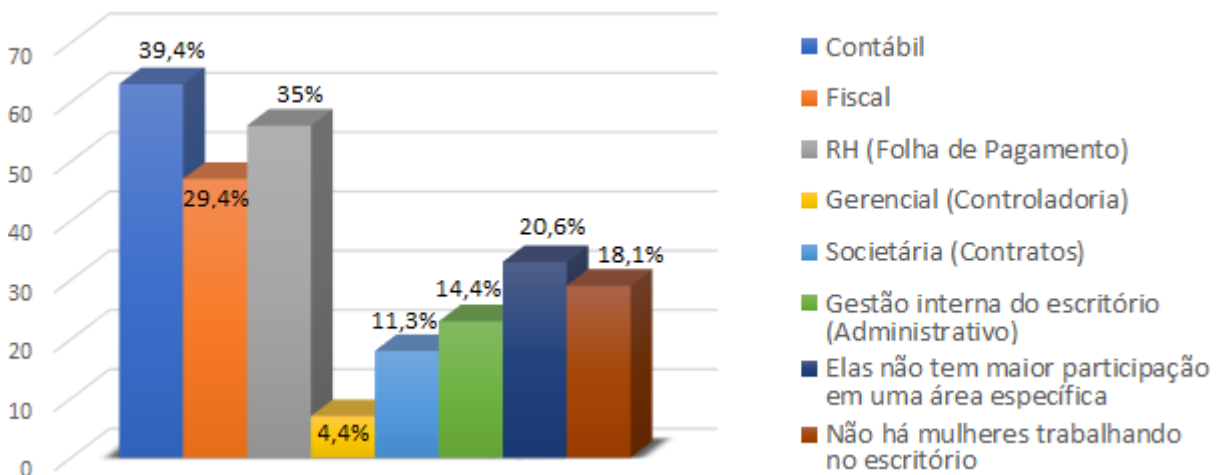


Os dados revelam um significativo aumento na representatividade feminina no segmento da Contabilidade, principalmente se confrontados à afirmativa de Santos (2018) de que, em 1950, no Brasil as mulheres representavam apenas 4,3% dos trabalhadores da área. Ainda, é possível relacionar o resultado apresentado aos dados do CRC (2018), entidade de registro e fiscalização do exercício profissional, o qual mensura a quantidade de contabilistas homens e mulheres ativos (Tabela 2), ficando evidente a decrescente diferença entre os gêneros.

Quanto aos sócios e/ou proprietários dos escritórios, 43,8% deles contam com a participação feminina, ou seja, 70 escritórios possuem mulheres contabilistas entre seus donos, demonstrando que, além da atuação como colaboradoras, estão destacando-se inclusive como empreendedoras no ramo.

De acordo com os dados coletados na pesquisa, as áreas em que as mulheres contabilistas mais atuam nos escritórios são: Contábil, Recursos Humanos (Folha de Pagamento) e Fiscal, conforme demonstrado no Gráfico 2. No entanto, 33 escritórios afirmaram que elas não possuem maior participação em uma área específica (20,6%), tendo suas atividades desempenhadas em áreas diversas. Nessa questão, os respondentes tinham a opção de selecionar quantas alternativas julgassem necessárias, por isso, a somatória dos percentuais ultrapassa os 100%.

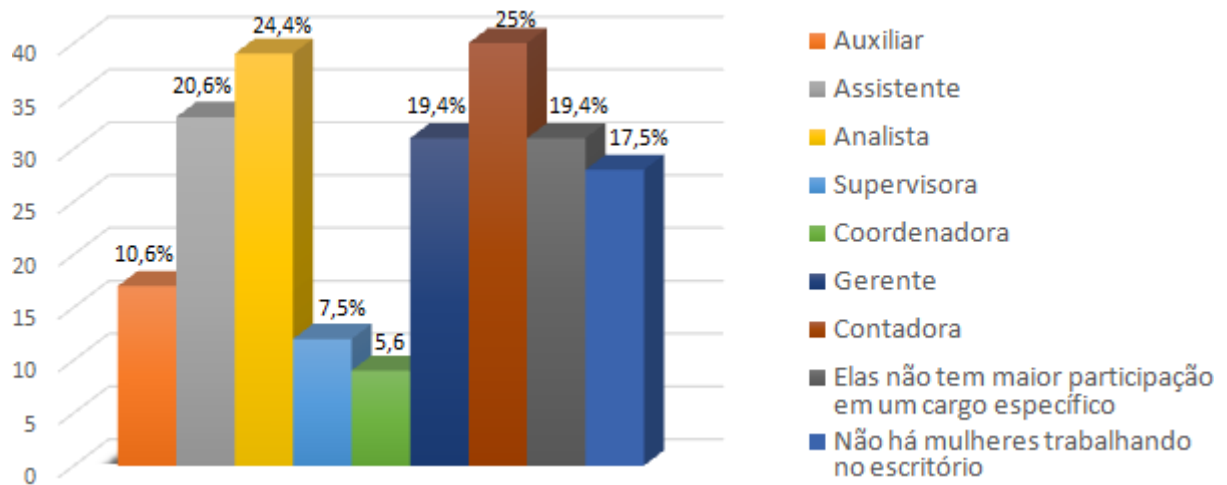
Gráfico 2 – Áreas em que as mulheres contabilistas mais atuam nos escritórios contábeis de Curitiba



Igualmente importantes são os cargos e funções que elas mais exercem, os quais revelaram ser, principalmente, Contadora, Analista e Assistente, demonstrando que as mulheres estão qualificadas para atuar em quaisquer das funções contábeis nos escritórios. Entretanto, não foi possível chegar a uma conclusão referente ao valor médio do salário das mulheres que trabalham nas empresas pesquisadas nem confirmar ou refutar a informação do Trabalha Brasil (2018), que revela os pisos salariais dos contabilistas, de acordo com áreas e cargos por eles ocupados no Brasil (Tabela 4). O ponto em si não foi considerado objeto de pesquisa, uma vez que os dados poderiam ser desconhecidos ou distorcidos pelos respondentes, pois alguns desses não possuíam vínculo com a gestão da empresa.

Na coleta das respostas, 31 escritórios ainda afirmaram que as mulheres não desempenham cargos ou funções específicas da Contabilidade, sendo a quarta alternativa mais reiterada, de acordo com Gráfico 3. Ou seja, 19,4% declararam que elas atuam em atividades generalistas.

Gráfico 3 – Cargos e funções em que as mulheres contabilistas mais atuam nos escritórios contábeis



Além disso, foram apresentadas no questionário três sentenças de múltipla escolha, com o objetivo de obter uma visão mais geral do respondente a respeito da representatividade feminina nos escritórios de Contabilidade. A primeira proposição enunciava sobre a remuneração da mulher ser inferior à do homem nos escritórios. Nesse quesito, 96 (60%) discordaram, demonstrando que a visão da maioria é contrária ao que a pesquisa do DIEESE (2009) afirma sobre a desigualdade salarial entre os gêneros, sendo que, pela perspectiva dos respondentes, essa desigualdade atualmente deixa de ser um problema nos escritórios de Contabilidade. Já a segunda sentença, sobre a mulher contabilista possuir maior senso de grupo e/ou maior dedicação do que o homem nos escritórios, 90 (56,3%) respondentes demonstraram estar de acordo com a afirmativa, fato que enaltece as qualidades profissionais das mulheres. Finalmente, a terceira referia-se aos escritórios de Contabilidade preferirem a contratação de homens contabilistas, devido a possibilidade de gravidez das mulheres, podendo prejudicar de alguma forma o escritório. Nessa temática, 105 (65,6%) dos indivíduos não concordaram com a colocação, retratando o cenário de pretensão igualitária entre os gêneros.

Por fim, a pesquisa disponibilizou um campo de resposta opcional, para observações adicionais sobre o presente estudo. De forma geral, houve muitas opiniões positivas sobre a atuação feminina nos escritórios de Contabilidade, citando-se atributos como comprometimento, dedicação, atenção aos detalhes, parceria, boa comunicação, bom atendimento, organização, pró atividade, senso crítico e eficácia. Os comentários apontados demonstraram que a participação das

mulheres é essencial para a boa prática da atividade contábil e para o crescimento das empresas desse segmento. Entretanto, afirmou-se também que, independentemente do gênero, um bom contabilista se faz pela capacidade de desempenhar habilmente as suas responsabilidades e atribuições requeridas pela profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em muitos segmentos sociais, as mulheres têm se destacado, apresentando maior participação em cargos políticos, posições de poder e atuação em importantes projetos para a sociedade. O que outrora foram áreas inacessíveis às mulheres, já que elas eram consideradas preparadas apenas para exercer atividades domésticas, atualmente conseguem sobressair-se por seu preparo intelectual e qualificação profissional. Contudo, homens ainda parecem possuir maior participação em diversas profissões e, em alguns casos, salários até maiores; mas é notório que as mulheres estão em percurso de igualdade, sendo cada vez mais respeitadas e reconhecidas profissionalmente, inclusive participando ativamente em tomada de decisões.

O presente artigo teve como questão de pesquisa: Qual a representatividade da mulher contabilista nos escritórios de Contabilidade em Curitiba/PR? A partir do estudo realizado, entendeu-se que as perspectivas são de avanço quantitativo e qualitativo, já que houve expressivo crescimento nas últimas décadas e, atualmente, as mulheres representam 42,7% dos contabilistas possuidores de registro junto ao Conselho Regional de Contabilidade (CRCPR, 2018). Além disso, a quantidade de estudantes do gênero feminino é maior nos espaços acadêmicos, se comparado ao masculino. Na cidade de Curitiba, apesar de a população ser composta em sua maioria por mulheres (52,3%) conforme dados do IBGE (2010), elas representam 37,6% dos registros no CRCPR (2018). Sendo assim, a tendência é que, neste município, a igualdade entre os gêneros aconteça de forma mais lenta, mas gradual.

Percebe-se que grande parte das contabilistas opta por exercer a profissão nos escritórios e, ainda, sua atuação manifesta-se em funções e áreas contábeis diversas, inclusive em cargos de grande responsabilidade, como gestora ou empreendedora.

Cabe mencionar que, de forma geral, o *feedback* foi considerado positivo, já que houve muitas opiniões construtivas sobre o presente tema. O mercado de trabalho contábil, especialmente os escritórios de Contabilidade em Curitiba, parece apresentar tendência promissora ao gênero feminino, isso porque muitas mulheres possuem características que lhes proporcionam algumas vantagens neste ambiente que exige, entre outras particularidades, eficiência, organização e atenção aos detalhes.

Em pesquisas futuras, seria de relevância o aprofundamento de alguns pontos, tais como a possível diferença de remunerações existente entre os gêneros no universo da Contabilidade, além de investigações sobre o perfil das mulheres contadoras que atuam em escritórios. Dessa forma, será possível conhecer melhor a realidade da mulher contabilista na cidade de Curitiba, tendo em vista a sua grande importância no mercado de trabalho em geral.

REFERÊNCIAS

AJAMIL, Menchu; CARREIRA, Denise; MOREIRA, Tereza (Org.). **Mudando o Mundo: A Liderança Feminina no Século 21**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

BENFATTI, Kelly. **Revista Exame: Empoderamento Feminino na Contabilidade**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/dino/o-empoderamento-feminino-na-contabilidade>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n. 9.295/1946**. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Art. 12. Redação dada pela Lei n. 12.249/2010. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 27 mai. 1946.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade Agrupados por Gênero**. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução nº 560, de 28 de outubro de 1983. Regulamentação da profissão de contador**. Disponível em: <http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/legis_profcontabil.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2018.

COMENTTO. **Calculadora Amostral**. Disponível em: <<http://comentto.com/blog/calculadora-amostr/>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

CRCPR – CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ. **Quantidade de contabilistas ativos registrados no CRCPR, por cidade, categoria e sexo**. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/wilson/aceso_publico/paginas/qtde_cont_cidade_cat_sex.php>. Acesso em 29 mai. 2018.

CRCPR – CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ. **Registro: Documentação e Informações**. Disponível em: <<http://www.crcpr.org.br/new/content/camara/registro/documentacaoInformacoes.php>>. Acesso em 15 jun. 2018.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Observatório do Trabalho de Curitiba: Relatório especial sobre a mulher no mercado de trabalho de Curitiba-PR**. 2010. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/arquivos/relatorio-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-de-curitiba>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico de 2010: Estatísticas de Gênero**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,112,113,114,128&ind=4741>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico de 2010: Universo – Indicadores Sociais Municipais – Curitiba.** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/pesquisa/23/25124>>. Acesso em: 23 set. 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal de Emprego: Evolução do Emprego com Carteira de Trabalho Assinada.** Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Evolucao_emprego_carteira_trabalho_assinada.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2018.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; FARIA, Ana Cristina. **Introdução à Teoria da Contabilidade:** Para Graduação. De acordo com os CPCs e as normas internacionais de contabilidade. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEITE, Christina Larroundé de Paula. **Mulheres: Muito Além do Teto de Vidro.** 1.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica.** 11.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves de. **A Evolução da Mulher na Contabilidade: Os Desafios da Profissão.** Disponível em: <http://www.convibra.com/upload/paper/2013/81/2013_81_8297.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

SANTOS, Marcelo dos. **Mulher Contabilista: Uma Trajetória Respeitável no Mercado Contábil.** CONTA AZUL. Disponível em: <<https://contadoresContaAzul.com/blog/mulher-contabilista-mercado-contabil>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

SICONTIBA – SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE CURITIBA E REGIÃO. **Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018.** Disponível em: <<http://www.sicontiba.com.br/wp-content/uploads/2016/11/CCT-SICONTIBA-SESCAP-2017-2018-Contraproposta-SESCAP-Registrado.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

SOUZA, Paulo César Borges de. **Como Montar um Escritório de Contabilidade.** SEBRAE – Ideias de Negócios. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-um-escritorio-de-contabilidade,7e687a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

TRABALHA BRASIL. **Média Salarial.** Disponível em: <<https://www.trabalhabrasil.com.br/media-salarial>>. Acesso em: 15 jun. 2018.