



A PRESENÇA DA MULHER NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DA CONTABILIDADE

Submetido em: 14/10/2019

Aprovado em: 04/11/2019

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira¹

Daniele Miranda Martins²

Sabrina Izabela Neves³

Valéria Vieira Sturzeneker⁴

RESUMO

O estudo sobre a presença da mulher do mercado de trabalho possibilita discussões relevantes para o cenário profissional na área contábil. A constatação da feminilização oportuniza o aprofundamento de abordagens sobre as transformações de significado e valor social de uma profissão, e estende o olhar para a feminização. Tida como uma profissão que demanda o credenciamento e que recentemente tem vivenciado significativas transformações pela transformação digital no processo de trabalho, os contadores ainda são identificados como um grupo profissional que possui uma estrutura de poder capaz de exercer controle sobre os novos entrantes. Por assim ser, para um profissional atuar no mercado formal de trabalho é preconizado o credenciamento, via aceite dos pares a partir da formação e da aprovação do Exame de Suficiência. Apesar do cenário aparentemente restritivo, dados do Conselho Federal de Contabilidade e da Relação Anual de Informações permitiram constatar que a presença da mulher é crescente na profissão contábil. Para a abordagem metodológica da pesquisa

¹ Profa. Dra. Ciência da Informação. Mestre em Administração e Bacharel em Ciências Contábeis e Administração - PUC Minas. E-mail: josmaria@pucminas.br

² Bacharel em Ciências Contábeis - PUC Minas. E-mail: daniellemartins@hotmail.com

³ Bacharel em Ciências Contábeis - PUC Minas. E-mail: sabrina_izabella@hotmail.com

⁴ Bacharel em Ciências Contábeis - PUC Minas. E-mail: valerasturzeneker@gmail.com

procedeu-se a análise exploratória de dados, com abordagem descritiva e quantitativa pela série de dados anuais, composta para a leitura por painel. Ao considerar o perfil do emprego e as perspectivas de carreira profissional o artigo registra o crescimento da presença feminina nos cargos de contadores, auditores e peritos; técnicos em contabilidade; e auxiliares da contabilidade com menção a renda e ao tipo de vínculo por porte da empresa e subsetor do IBGE. Tais constatações permitem afirmar que paralelo ao aumento da presença feminina na classe, ocorreu a manutenção do crescimento da renda média - percepção de reconhecimento do profissional, e a estabilidade obtida a partir da leitura sobre a qualidade do vínculo empregatício, apesar de ainda existir a distinção salarial.

Palavras-Chave: mercado de trabalho, atuação profissional, contabilidade, feminilização.

ABSTRACT

Women's presence in professional accounting market raises relevant discussions for Brazilian context. Feminilization provides an opportunity for deepening approaches to professional transformation of meaning and social value, which puts feminization on the spot light. Considered as a profession that requires credential and due to its transformation related to the digital era in the work process, still identified as a professional group that has the power structure capable of exerting control over new entrants. Therefore, to work in formal job market, credential is recommended, with acceptance of peers from bachelor's and approval in Sufficiency Exam. Despite the seemingly restrictive scenario, data from the Federal Accounting Council and the Annual Information Report showed that the presence of women is increasing in professional accounting. This research used exploratory data analysis with descriptive and quantitative series, composed by panel. In considering the employment profile and career prospects, the article records the growth of female presence in the positions of accountants, auditors and experts; accounting technicians; and accounting assistants mentioning income and type of bond by company size and IBGE subsector. These findings allow us to state that as there was an increase in the female presence in the class, there was also a growth of the average income - perception of professional recognition, and the stability obtained from reading about the quality of employment, although there is still a distinction in salary.

Keywords: market labor, professional practice, accountancy, feminilization.

1. INTRODUÇÃO

A análise da presença feminina no ambiente de trabalho pode ser identificada pela feminilização ou a feminização (YANNOULAS, 2011). A feminilização refere-se ao aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação; sua mensuração e análise realizam-se por meio de dados estatísticos; enquanto a feminização alude as transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação. A presença da mulher nas estruturas de representação social retrata os preceitos e valores implícitos às práticas sociais adotados, refletindo valores e percepções da vida em sociedade, retratando os paradigmas a serem superados na busca pela equidade social.

Na história recente dos órgãos da classe profissional contábil, muitos são os eventos em que se aborda a presença da mulher no exercício profissional. O contínuo discurso sobre a presença da mulher e de sua importância são recorrentes nos espaços profissionais, com a promoção de eventos específicos dirigidos às mulheres, para orientar e motivar o desenvolvimento profissional. Concomitante a este movimento, as mulheres têm assumido uma participação mais ativa nos órgãos representativos da classe, com a ocupação de cargos hierárquicos notórios, tal qual Bourdieu (1998) alude quanto à gênese das classes, tendo como representação e como vontade a sua líder. A percepção sobre a transformação de significado e valor social da mulher na área contábil tem sido uma discussão presente também na academia, como os desenvolvidos por Santana e Callado (2018), Oliveira e Nascimento (2015) e Lemos *et al* (2015).

O profissional de contabilidade tem a possibilidade de ocupar cargos em diversos níveis hierárquicos em uma empresa. Sua carreira profissional perpassa cargos específicos que favorecem o desenvolvimento profissional. Na atualidade, em função das mudanças no mercado de trabalho e da maior especialização requerida, este profissional pode crescer rapidamente nas organizações, ocupando cargos para a gerência da contabilidade, de custos, de orçamentos, administrativo financeiro, e *controller*. Ao passar por esses cargos, as exigências das organizações mudam devido a necessidade de informações mais bem elaboradas, e da maior especialização, que demanda conhecimentos gerenciais e de negócios. Neste cenário competitivo e de constantes mudanças, tendo em vista a transformação digital a qual as organizações têm vivenciado, especialmente no Brasil, pela governança eletrônica estabelecida pelo governo, o objetivo da pesquisa se dirige a presença da mulher na atuação profissional da contabilidade.

Assim, pela abordagem exploratória e descritiva, serão consideradas as bases de dados do Governo, informado pela RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, um instrumento de coleta de dados instituído pelo decreto nº 76.900/75. A RAIS tem por objetivo suprir a necessidade de controle da atividade trabalhista no país, prover dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e disponibilizar informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. A sequência histórica dos dados foi considerada para a busca dos dados, registrando maior concentração das informações no período de 2007 a 2018, mas também recuperando dados desde 1985.

No intuito de observar a presença da mulher e perceber sua atuação do mercado contábil, propõe-se a análise do mercado formal de trabalho, no Brasil, para analisar o processo de feminilização da classe profissional, e seu impacto para a feminização diante da manutenção da renda média e da qualidade do vínculo empregatício. Para o levantamento do perfil do emprego para as mulheres, foram estudadas as famílias ocupacionais dos contadores, auditores e peritos; os escriturários/auxiliares de contabilidade; e os técnicos de contabilidade. O fenômeno retratado contempla uma análise descritiva dos dados da RAIS, pela aplicação de dados secundários e a análise de dados quantitativos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A discussão referente a feminização é proposta por Yannoulas (2011), em temas que a abordagem da feminilização possa constatar a partir da leitura do vínculo no mercado de trabalho formal, via RAIS. Pois, se considerar os adventos tecnológicos, a modificação do processo de trabalho e a competitividade entre as empresas de serviços contábeis, alguns efeitos ambíguos podem ser observados com o crescimento do número de participantes do gênero feminino, pela precarização e flexibilização do trabalho. Nesta ocorrência, a posição feminina poderia configurar uma nova estratégia de exploração dessa força de trabalho. Tal frente de argumentação distancia a expectativa de igualdade, pretendida.

Tal característica do aumento do trabalho feminino é destacada por Lombardi (2009) crescimento persistente evidenciado nas crescentes taxas de atividade e de participação feminina na população economicamente ativa (PEA), acentuado nas últimas três décadas do século XX e que tem continuado na primeira década deste milênio. Lombardi (2009, p. 111) observa a bipolaridade, ou dualidade, do trabalho feminino, que “tem, por um lado, grande contingente de trabalhadoras concentradas em trabalhos precários, menos valorizados, remunerados ou não”; e por outro lado, “um pequeno, mas crescente contingente de mulheres

altamente qualificadas e escolarizadas, envolvidas em carreiras profissionais de prestígio, ascendendo nas hierarquias empresariais e chegando a postos de chefia e direção”.

Ferreira *et al.* (2018) procedem uma análise mais direcionada a feminização, quando consideram a identidade profissional pela experiência de professoras-contadoras. A pesquisa qualitativa, com enfoque interpretativo abordou seis professoras que atuam nos cursos de Ciências Contábeis. Os resultados relatam as percepções das docentes na busca por construir a identidade profissional, e o discurso envolveu como é ser mulher, mãe e professora e os conflitos existentes ao tentarem que conciliar a vida pessoal (convívio com a família) e a ascensão e consolidação da carreira profissional.

Oliveira (2012) a partir da leitura dos dados da RAIS Migra, destaca que a mobilidade profissional é ascendente para os contadores, com frequências maiores para os auxiliares de contabilidade e os técnicos em contabilidade. A autora também destaca a migração de fiscais de tributos estaduais e municipais para o cargo de contador, podendo ser esta uma migração específica do Setor Público. Pela análise da RAIS, Oliveira (2012) identificou que os contadores têm maior frequência nos subsetores: Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico (18% em média); e Administração pública direta e autárquica (17% em média). A presença da administração pública é tida como favorável por demonstrar estabilidade favorável, uma vez que tal vínculo caracteriza-se por ser um trabalho socialmente protegido e sem indícios de precariedade, como afirmado pela autora.

Santana e Callado (2017) consideraram a base de dados da RAIS para caracterizar a discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho de contadores no nordeste brasileiro. Os resultados confirmam o pressuposto de que existe discriminação salarial entre homens e mulheres, no mercado de trabalho dos contadores da Região Nordeste Brasileira. Para construir o modelo de análise, os autores consideraram que oito variáveis explicam 40% do modelo estatístico, a saber: Escolaridade, Tempo de Emprego, Idade, Estado, Tamanho do Estabelecimento, Regime Tributário Simples Nacional, Segmento da Empresa e Trabalhar na Capital. Entretanto, o diferencial salarial entre os contadores e as contadoras é baixo se comparado a outras ocupações, como é o caso do mercado financeiro.

Para Oliveira e Crivellari (2013) a estabilidade em um grupo profissional pode ser considerada pela composição de cenários obtidos a partir das informações transmitidas pelo mercado de trabalho, para inserções iniciais a discussão do emprego. Assim, profissões com baixa concentração de desligamentos vis a vis um maior número de admissões, tende a demonstrar maior tempo de permanência no vínculo, e conseqüentemente a estabilidade da profissão. Além do mais, uma profissão que apresenta razão de feminização superior a 1 e uma

pirâmide etária com distribuição representativa entre as faixas de trabalhadores mais idosos, demonstra maior possibilidade de acesso, sem discriminação, à profissão. Esta é também, e junto à estabilidade, uma característica do “trabalho decente”. E, Quanto à natureza jurídica dos estabelecimentos empregadores, considera-se que profissionais empregados nas organizações públicas tenham maior estabilidade do que os profissionais empregados nas empresas privadas, mais sujeitas às crises do mercado.

Direcionada por tais pressupostos, os resultados de Oliveira e Crivellari (2013) destacam que o crescimento do número de profissionais no cargo de contador, auditor e perito caracteriza-se pela estabilidade, uma vez que apresenta relação favorável entre a aceitação do gênero feminino e distribuição de profissionais por faixa etária com percentual favorável às pessoas de mais idade. A análise exploratória dos dados da RAIS permitiu afirmar que a profissão revela relação favorável quanto ao tempo de permanência no vínculo empregatício; alta participação do emprego público; e elevado percentual (87%) de profissionais atuantes em estabelecimentos com mais de 100 funcionários. Uma das inquietações propostas pelas autoras foram os sintomas de uma possível precariedade devido ao crescimento da rotatividade de pessoal.

Moreno, Santos e Santos (2015) realizaram uma pesquisa com a comunidade profissional do Estado de Goiás, com a aplicação de 182 questionários respondidos por homens e mulheres sobre as expectativas para a mulher na área contábil. Os resultados aferiram que as mulheres são reconhecidas por demonstrarem disciplina, comprometimento, concentração e metodologia. Durante a pesquisa, as autoras mencionam a desigualdade salarial para as mulheres, e afirma que as mulheres se fortaleceram enquanto classe feminina na área contábil e fortaleceram também a profissão.

Lemos Júnior *et al.* (2015) entrevistaram 28 mulheres para considerar o processo de feminização da profissão de contador. Pela categorização dos dados tratados pela abordagem qualitativa, foi possível identificar seis abordagens, a saber: Feminização da área; Estereótipos de gênero; Práticas Sociais Sexuadas; Ofício e profissão; Baixa remuneração e Hiato Salarial. Na fase conclusiva, os autores afirmam que no escritório investigado, as mulheres da área contábil estão mais direcionadas a atividades operacionais, enquanto a responsabilidade mais intelectual, decisória e de gestão se concentra na figura do proprietário.

Neves (2018) considerou a trajetória das egressas no curso de Ciências Contábeis, tendo em vista o maior número de mulheres na formação superior, representando 64,5% dos formandos. A análise dos 80 questionários aplicados permitiu identificar que após a graduação, a maioria das egressas que não trabalhavam, estavam inseridas no mercado de trabalho. E,

constatou-se que ocorreram mudanças quanto ao setor e departamento de atuação, as funções exercidas e a remuneração das egressas antes e após terminar o curso.

Silva *et al.* (2018) analisaram o impacto do gênero na área contábil nas empresas brasileiras e constataram que as posições de auditor contábil e contador são garantidamente dedicadas a homens, nas empresas da Região Sul do Brasil. A pesquisa também permitiu identificar a diferença salarial na remuneração, apesar das ações executadas entre homens e mulheres serem similares. Entre as descobertas da pesquisa, tem-se que os homens atuam em grandes empresas, enquanto as mulheres recebem mais oportunidades das empresas de pequeno e médio porte. O estudo conclui que o acesso da mulher a posições chave na profissão contábil é dificultado, o que revela a ausência da equidade de gênero.

A discussão sobre a profissão contábil é correntemente mencionada pelas pesquisas referente ao mercado de trabalho. O IPEA divulgou em seu parecer recente uma alusão à profissão contábil ao discutir a estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Apropriando da padronização da classificação atribuída pela CBO, o estudo discorre que algumas atribuições previstas para o contador são passíveis de automação, mas outras não. Albuquerque *et al.* (2019) sustentam que algumas subtarefas que podem influenciar o valor estimado para a probabilidade de automação de uma determinada ocupação, como é o caso contador em 48,74% das habilidades propostas na descrição da CBO para família 2522, tais quais: preencher formulários específicos inerentes à atividade da empresa e calcular índices econômicos e financeiros. Entretanto, outras tarefas propostas são de difícil automação, como assessorar a gestão empresarial, intermediar acordos com os sindicatos e demonstrar flexibilidade.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa contempla uma abordagem descritiva, por mostrar um cenário que caracteriza a profissão analisada. Os dados foram tratados por estatística descritiva, por se tratar, na maioria dos dados, de informações agregadas disponibilizadas pelos sistemas do Ministério do Trabalho. Contudo, é importante ressaltar que as bases consultadas retratam o censo do mercado de trabalho formal brasileiro, sendo os dados de extrema relevância para as descobertas reveladas. Negri *et al.* (2001) afirmam que a RAIS é uma fonte confiável de análise do mercado formal de trabalho no Brasil, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal.

Instituída pelo Decreto n. 76.900/75, de 23 de dezembro de 1975, a RAIS é um registro administrativo, de âmbito nacional. Tem periodicidade anual e é obrigatória para todos os estabelecimentos. O MTE (2004) informa que desde os anos 1990, os dados da RAIS registram importantes avanços quantitativos e qualitativos, em decorrência da ampliação do número de declarações em meio magnético. Desde o ano base de 2000, a declaração tem sido feita apenas em meio magnético e pela Internet, nas quais são feitas as primeiras críticas na preparação e coleta dos dados, o que favorece a geração de dados com maior validade. As principais variáveis investigadas consideram os empregos em 31 de dezembro segundo o gênero, a faixa etária, o grau de escolaridade, o tempo de serviço e os rendimentos, desagregados em nível ocupacional, geográfico e setorial.

O estudo quantitativo, para Richardson (1999), caracteriza-se pela quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Este é frequentemente aplicado aos estudos descritivos que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, bem como àqueles que investigam a relação de causalidade entre fenômenos. A abordagem quantitativa desta pesquisa tem natureza descritiva, por buscar identificar as características das profissões analisadas, o que condiz com a definição de Richardson (1999).

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados dados secundários, disponíveis na base da RAIS. A base RAIS foi obtida mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. As principais variáveis utilizadas pelos dados da RAIS consistiram em: número de empregos, gênero dos profissionais, análise da ocupação dos jovens profissionais, duração e intensidade do trabalho, tempo de permanência no emprego, natureza jurídica do vínculo empregatício, tamanho do estabelecimento empregatício, faixa etária dos profissionais, remuneração média dos profissionais, e subsetor IBGE.

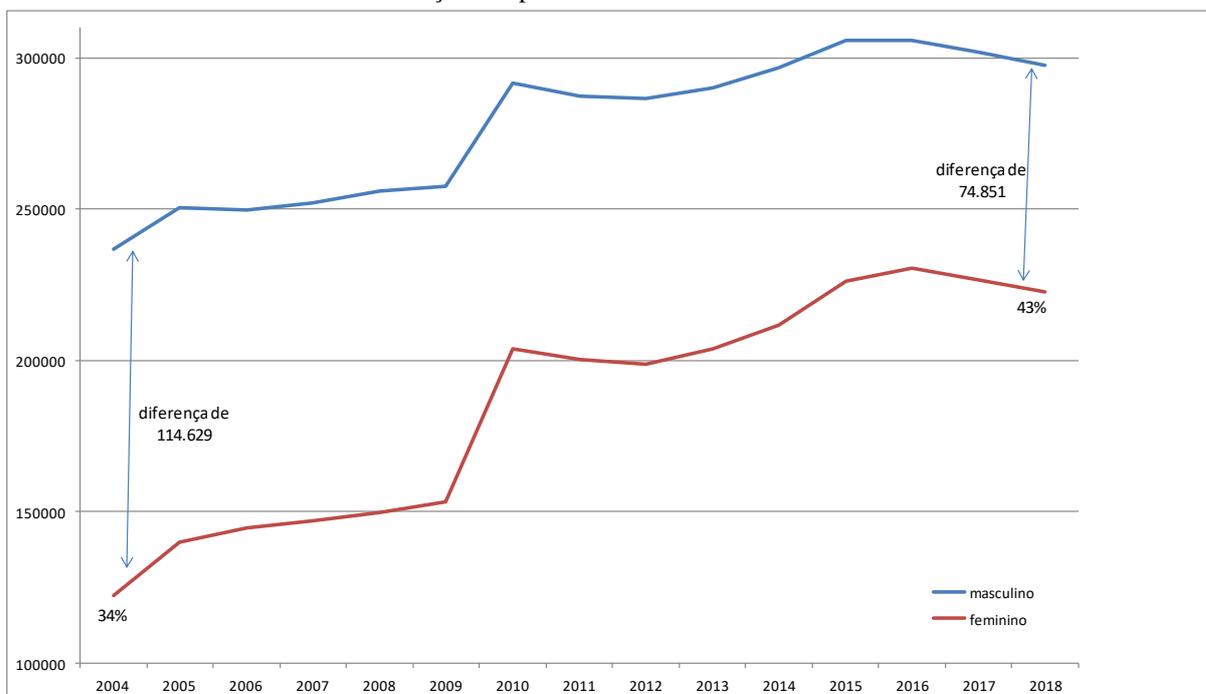
Por meio do estudo da Relação Anual e Informações Sociais (RAIS) foram analisadas as informações transmitidas pelos empregadores compreendendo uma sequência de anos para analisar os dados em painel e analisar as variações mais evidentes. O levantamento dos dados da RAIS contemplou os dados da família ocupacional 2522 – Contadores, Auditores e Peritos, da família 3511 – Técnicos de Contabilidade, e da família 4131 – Escriturários Contábeis e de Financeiras - Auxiliares de Contabilidade. Para consolidar os dados, foram utilizadas planilhas eletrônicas, no Microsoft Office Excel, o que também contribuiu para a elaboração dos gráficos e tabelas. A análise dos dados contemplou a análise estatística descritiva, uma vez que os dados são apresentados de forma agregada.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presença das mulheres em número de registros profissionais ativos no Conselho Federal de Contabilidade no Brasil, em 2019, representa 43% (CFC, 2019). A distribuição das mulheres pelas regiões brasileiras apresenta um equilíbrio, com o mínimo de 40% no Centro-Oeste e a máxima de 49% na Região Norte. Entre os estados brasileiros, ao considerar o registro como contador(a), tem-se que as mulheres já superaram o número de registros para os estados de: Amazonas, Pará, Roraima e Rio Grande do Sul.

Ao observar a distribuição de mulheres com registro profissional ativo é possível identificar que a feminilização foi ampliada, saindo de 34% dos registros para galgar 43% dos mesmos, favorecendo a diminuição da distância entre o número de profissionais por gênero. Um dos destaques da leitura dos dados é o fato das mulheres terem mantido o número de registro como técnicas, com uma diminuição apenas em 2019, de 592 registros em relação a 2004. E, ao analisar o número de contadoras, nota-se o crescimento superior a 100.000 registros de 2004 a 2019. Tal crescimento é favorável ao gênero, por este demandar a formação em nível superior, o que também esclarece o nível de qualificação das mulheres, além de favorecer o acesso a um extrato profissional mais prestigiado e com mais responsabilidades e reconhecimento social.

Gráfico3: Distribuição dos profissionais ativos no CFC de 2004 a 2019



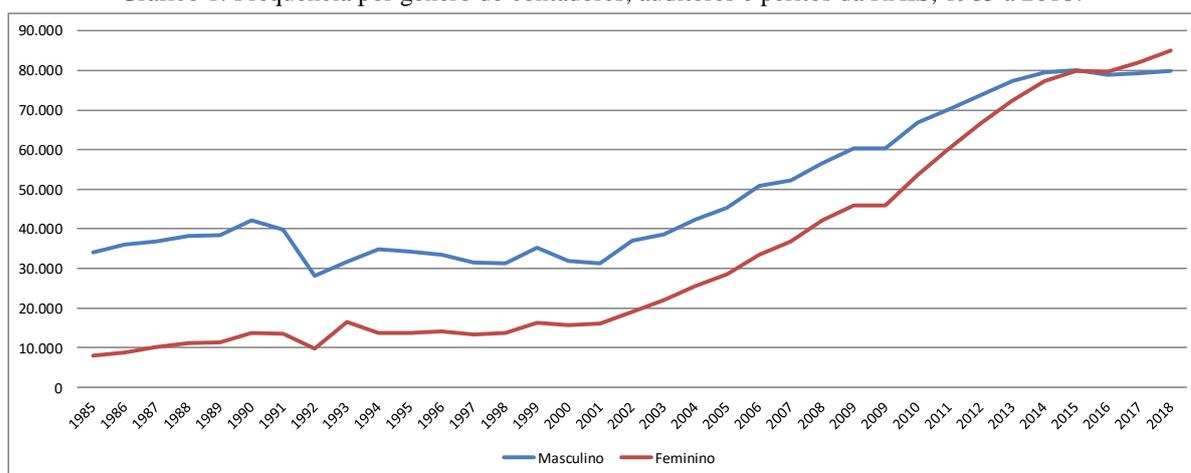
Fonte: Adaptado de CFC (2019)

Os dados de registro no CFC (2019) são superiores ao número de profissionais registrados na família ocupacional 2522 da RAIS, que registra os profissionais com carteira assinada. No ano de 2018, estavam registrados no CFC, 354.384 frente a 164.944 vínculos formais pela RAIS no Brasil. Esta situação pode ser parcialmente explicada porque os profissionais que atuam na contabilidade, nem sempre são registrados na família ocupacional 2522, como é o caso dos docentes e dos profissionais que além de exercerem a função contábil também assumem diretorias, uma situação recorrente para os diretores financeiros. Considera-se ainda, que como demonstrado por Oliveira (2012), a base de dados da PNAD, que considera o mercado de trabalho informal, por considerar o autodeclarado, registra um número maior de profissionais que o registrado na RAIS. Entretanto, as informações transmitidas pelo PDET – Programa de Disseminação de Estatísticas favorecem uma análise mais detalhada do perfil do emprego.

Ao acompanhar os dados do mercado de trabalho formal, extraído da RAIS, é possível identificar que a presença da mulher na profissão foi ascendente, de 1985 a 2017. No ano de 2015, o contingente feminino passa a ser superior em relação do número de profissionais do gênero masculino, proporcionando a inversão do cenário, que foi acentuada nos últimos anos. O exercício profissional do contador, auditor e perito passou por um processo de feminilização, como pode ser visto no Gráfico 1. Destaca-se também que a presença da mulher jovem é um dos vetores do crescimento do gênero na profissão, registrando uma representatividade superior a 50% entre os profissionais com menos de 49, e especialmente mais expressivo, entre os profissionais com menos de 29 anos, definidos como jovens.

A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade

Gráfico 1: Frequência por gênero de contadores, auditores e peritos da RAIS, 1985 a 2018.



Fonte: RAIS (2018)

As informações estatísticas apresentadas a seguir foram coletadas da base de dados do sistema do governo DARDO-RAIS, que expressa os dados do mercado de trabalho formal no Brasil. A coleta considerou uma sequência histórica que favoreceu a leitura por painel, pela comparação anual de variáveis atribuídas para a análise comparada de três famílias ocupacionais, a saber: 2522 contadores, auditores e peritos; 3511 técnicos em contabilidade; 4131 escriturários contábeis e de finanças.

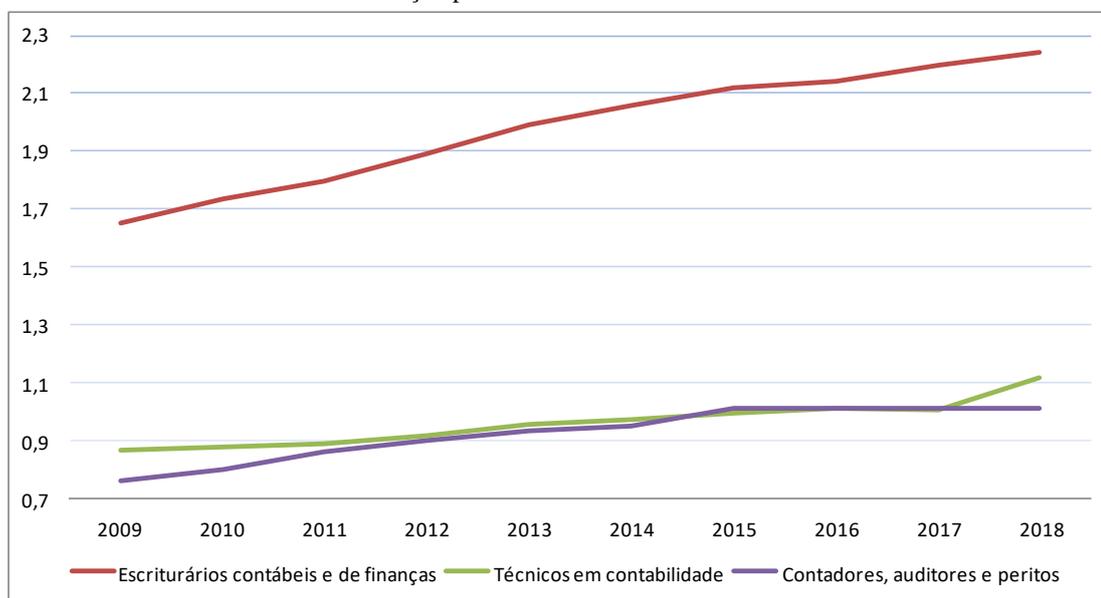
Os escriturários contábeis e de finanças são percebidos como cargo de entrada e nos últimos anos, a considerar que a CBO vigente foi elaborada em 2002, devido à redução dos postos de trabalho entre os bancários, tem demonstrado uma maior congruência à análise por ser direcionada aos auxiliares de contabilidade, orientados: ao registro contábil, ao auxílio na apuração dos impostos, a conciliação de contas e apoio às operações direcionadas a declaração de obrigações acessórias e entregas demandadas pelos órgãos do governo. Ao considerar a carreira contábil e os cargos de trânsito, assume-se que a pessoa entra na área profissional pelo cargo de escriturário contábil e de finanças, no desenvolvimento de ações de suporte ao contador, como demonstrado por Oliveira (2012) para o escriturário/auxiliar e o técnico em contabilidade.

No mercado de trabalho brasileiro, o técnico em contabilidade, por muitos anos foi o profissional de referência no setor, com a formação em nível médio. Atualmente, a formação de técnicos para o exercício profissional é inexistente e o Conselho Federal de Contabilidade tem desenvolvido ações de fomento ao aumento da escolaridade de sua classe pela obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis. Entretanto, alguns profissionais que já atuam no mercado, optam por ampliar sua área de atuação, cursando direito ou administração. E, até mesmo os que obtêm o curso de bacharel em Ciências Contábeis e aprovação no Exame de

Suficiência do Conselho Federal de Contabilidade, permanecem com o vínculo de técnicos. Portanto, o profissional dito técnico contábil, no mercado atual, tem uma referência profissional que demonstra estabilidade e remuneração, com uma frequência mais expressiva nas faixas etárias acima de 50 anos. O fenômeno da queda de profissionais entre os técnicos é notório ao longo dos anos pela análise das entradas e saídas, sendo desde 2011, mais expressiva a saída de profissionais do que sua entrada, o que pode ser justificado pela migração para o registro de contador, auditor e perito ou a aposentadoria dos profissionais atuantes, tendo em vista o perfil etário.

As ocupações do auxiliar e do técnico comparadas ao cargo de contador, auditor e perito permitiram tratar a razão feminilização nos últimos dez anos. Os dados ilustram, no Gráfico 2, que a presença da mulher foi crescente em todos os cargos, sendo mais visível para o cargo de escriturário/auxiliar da contabilidade. Ao comparar a feminilização na área contábil, pela abordagem de Yannoulas (2011), percebe-se que os auxiliares contábeis, da família ocupacional dos escriturários registram uma expressiva presença da mulher. E, os técnicos em contabilidade, apesar de menos expressivos se comparados aos escriturários, também demonstram a predominância da mulher.

Gráfico 2: Razão Feminilização para o mercado de trabalho contábil de 2009 a 2018



Fonte: RAIS (2018)

O mercado registrou crescimento de 52,42% para o escriturário/auxiliar de contabilidade, que passou de 180.999 vagas em 2009 para 275.879 vagas em 2018. O período que mais contribuiu para esse crescimento foi 2013, onde o saldo de entradas superou o de

saídas em 50.365 vagas. Porém, no ano seguinte, houve uma forte contração, com 22.841 saídas a mais do que entradas. Os números de técnicos têm reduzido ao longo dos anos, sendo contrária a experiência dos outros dois cargos. Já a categoria dos contadores passou por um crescimento de 55,39% no período de 2009 a 2018, segundo a RAIS. Um ponto negativo é que a categoria vem passando por forte retração nos últimos anos: houve 19.636 saídas a mais do que entradas em 2016 e 2017. Entretanto, o ano de 2018 demonstrou a recuperação, chegando a 164.944 profissionais com carteira assinada na família ocupacional no Brasil. Diante de tais crescimentos, a considerar o aumento da presença feminina nos cargos da área de atuação contábil, é possível afirmar que a mulher tem se destacado nos processos de contratação para o mercado de trabalho formal.

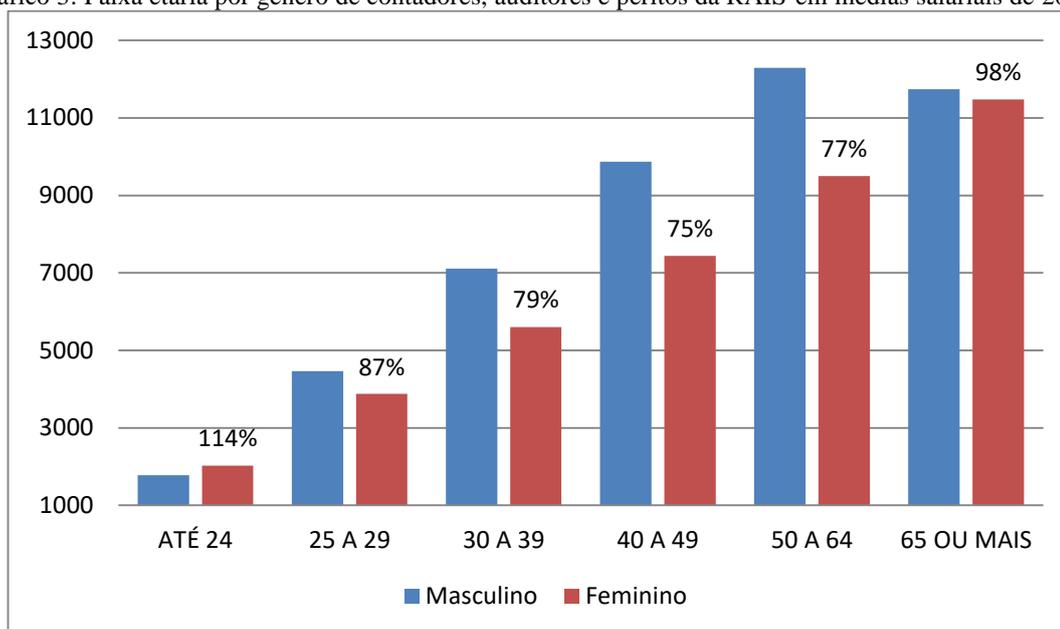
Pela análise da média salarial, tendo em vista os últimos 10 anos, constata-se que os auxiliares registraram crescimento da média, assim como os técnicos e os contadores. Portanto, apesar do crescimento das vagas e do aumento das mulheres nas famílias ocupacionais houve acréscimo salarial, que denota o reconhecimento social da profissão.

Ao considerar o gênero e a variação das médias salariais atribuídas aos contadores, auditores e peritos (família ocupacional 2522), certifica-se que as mulheres têm uma renda 22% inferior quando comparada aos homens, pela análise dos dados da RAIS em 2018. Contudo, tal leitura recebe impacto do tempo no vínculo, pois como percebido pelas frequências anuais a feminilização na profissão é recente e os planos de carreiras estão associados à renda mensal média. Portanto, é factível a existência da mesma base de cálculo para o valor-hora, com registros de remuneração específicos, por considerar os benefícios previstos no plano de carreira de cada organização quanto a quinquênios, premiações, e promoções horizontais por tempo adicional no cargo, que podem perfazer uma base de cálculo mais favorável ao profissional que atua há mais tempo no cargo.

Diante de tal caracterização, cabe observar no Gráfico 3, que o jovem registra uma remuneração inferior em relação aos profissionais com mais idade. E, a mulher registra um valor médio inferior ao praticado pelo homem, no mercado de trabalho formal. Tal distinção apresenta menor impacto para os profissionais com mais de 65 anos, os quais tem uma média equiparada. Apesar do registro da média nacional ter uma dispersão muito alta, ela permite demonstrar a perspectiva de análise do reconhecimento social médio da profissão.

A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade

Gráfico 3: Faixa etária por gênero de contadores, auditores e peritos da RAIS em médias salariais de 2018.



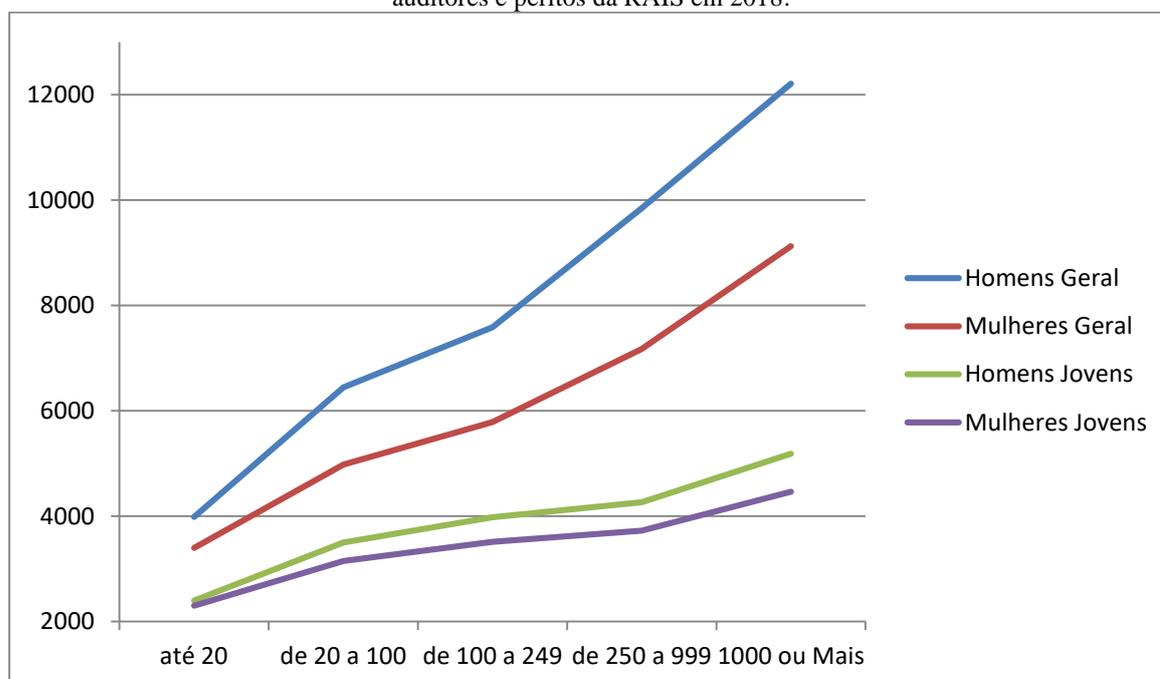
Fonte: RAIS (2018)

Outra análise realizada foi referente à faixa de tempo no emprego, e mesmo nesta leitura, as mulheres registraram uma remuneração equivalente a 77% da remuneração média dos homens, sendo a proporção mais acentuada a partir dos 120 meses no cargo. E, mesmo levantando o perfil etário dos jovens até 29 anos, com formação no nível superior completo, e analisando por tamanho do estabelecimento, os homens apresentam uma remuneração superior às mulheres. De tal leitura, cabe destacar que a variação é mais acentuada à medida que o porte da empresa aumenta.

Ao estratificar a população dos contadores, auditores e peritos da RAIS, por natureza jurídica, percebe-se que as menores variações salariais ocorrem no Setor Público (12% a menor), que também registra as maiores médias salariais. O ancoramento do exercício profissional à função pública favorece a equidade salarial de gênero, a distribuição pelo território nacional e a estabilidade do vínculo pela forma de contratação adotada no Brasil. O profissional contábil do Setor Público possui várias possibilidades de atuação em sua carreira, desenvolvendo ações que não se restringem apenas a arrecadação da receita fazendária. Destaca-se que a maior remuneração média dos profissionais vinculados ao Setor Público é a Estatal (mulheres R\$ 16.300,96; homens R\$ 19.545,85), seguido dos profissionais que atuam em Entidade Empresa Estatal (mulheres R\$ 17.147,24; homens R\$ 14.209,07). A distinção da remuneração por gênero nos demais setores é menos favorável às mulheres, com distinção nas Empresas Privadas (18%), Sem Fins Lucrativos (17%) e as Pessoas Físicas e Outras Organizações Legais (18%).

Ao considerar o porte empresarial e a presença do gênero, a presença feminina tem menor frequência nas empresas de grande porte. As mulheres são maioria em empresas com até 250 funcionários, e a partir deste ponto, os homens superam a participação, sendo mais representativa a alternância, para empresas acima de 1.000 funcionários. Relacionando a remuneração média frente ao porte empresarial, para analisar se existe discriminação salarial de gênero, identifica-se que em todos os perfis ocorre remuneração menor para as mulheres, conforme demonstrado no Gráfico 4. Tal leitura corrobora os estudos de Santana e Callado (2017) e instigam o desenvolvimento de pesquisas futuras que permitam apresentar variáveis explicativas para o fenômeno observado, apesar da diferença na área contábil ser menor, se comparada à discriminação do mercado financeiro e dos advogados.

Gráfico 4: Impacto do gênero e do jovem, na remuneração média por porte do estabelecimento para contadores, auditores e peritos da RAIS em 2018.



Fonte: RAIS (2018)

Se o jovem registra uma média de remuneração inferior aos demais profissionais, observa-se que o levantamento da remuneração por faixa etária demonstra a legitimidade da experiência pelo mercado de trabalho, uma vez que 60% dos profissionais estão a mais de 2 anos do cargo e 40% estão a mais de 5 anos. Observa-se que a senioridade da mulher é valorizada pela profissão (Gráfico 3), além dos extratos mais jovens apresentarem menor distinção salarial, tendo até mesmo a superação no primeiro nível, ou seja, até os 24 anos.

Percebe-se que o nível de empregados com um vínculo de 5 a 9,9 anos vem crescendo ao longo do tempo, apesar do número de vínculos com mais de 10 anos se manter estável. Um

profissional da área contábil que registra o tempo de experiência superior a 10 anos, denota grau de conhecimento sobre as tarefas a serem desempenhadas que favorece a confiabilidade pelo empregador. Schmitz (1988) cunhou o termo salário confiabilidade ao ponderar a adoção da tecnologia para a produção automatizada direciona os empresários a pagar salários altos e oferecer possibilidades de promoção na empresa, a fim de estabilizar sua força de trabalho e conseguir um desempenho confiável. Se considerar os cargos de supervisão, observa-se que a pressão tecnológica e social sofrida pelo supervisor favorece a alta rotatividade da mão-de-obra, o que ocasiona um alto custo de ociosidade dos equipamentos, gerando perda e eficiência e confiabilidade coletiva. Nesta análise, a estabilidade para os supervisores só é obtida caso a administração ofereça salários altos e boas perspectivas de promoção.

Como previsto por Schmitz (1988), a transformação digital impactou a atividade profissional não apenas na indústria, mas também nas áreas meio que proporcionam informações a área produtiva, conforme Albuquerque *et al.* (2019). Sendo assim, o conceito do salário confiabilidade parecer ser apropriado para a profissão contábil que governa sistemas de alto valor. Tal circunstância pode direcionar os empresários a reconhecer a importância do profissional, valorizando-o com uma remuneração superior para impedir a rotatividade e consequentemente a ineficiência operacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, a área de atuação da profissão contábil foi feminilizada, pela acentuada presença das mulheres, que proporcionou a alteração da razão feminilidade. O impacto desta frequência poderia ser sinônimo de queda na renda média mensal, entretanto os estudos em painel permitiram constatar que a renda média dos profissionais, permanece ao longo dos anos sendo até mesmo ascendente. Tal fato merece destaque, pois além de crescer o número de profissionais também ocorreu o crescimento da presença feminina na classe.

Os resultados destacaram que a renda média mensal das mulheres é menor que a dos homens. E, constatou-se que a variável idade demonstra um comportamento mais favorável às mulheres com menos de 24 anos e às mulheres acima de 65 anos. Estes dois grupos são destacados pelos estudos do mercado de trabalho como demandantes de políticas públicas específicas para favorecer a inserção no mercado de trabalho. E, na área contábil, os mesmos são alvo de equidade profissional.

Pelos resultados demonstrados no trabalho é possível afirmar que a profissão demonstra feminilização e sinais de feminidade. Diante da contínua abordagem profissional sobre a

temática, é esperado que o espaço da mulher seja favorecido e instigue a superação dos limites observados nas pesquisas de Silva *et al.* (2018), Lemos Júnior *et al.* (2015). E, que a mulher contribua para o desenvolvimento da classe contábil, por suas habilidades, favorecendo a transformação digital pelos aparatos tecnológicos e oferecendo capital humano diferenciado para os desafios da profissão.

Para estudos futuros, no intuito de considerar detalhadamente o percurso da mulher na área contábil, recomenda-se a realização de pesquisa com a coleta de dados primários pela abordagem qualitativa e de survey, a fim de identificar o plano de vida e as expectativas de crescimento da presença da mulher e de sua atuação no mercado contábil. Assim como, a abordagem de outras bases de dados que permitam compor indicadores úteis para a definição de indicadores sociais com foco no grau de feminilidade na profissão contábil. E ainda, explorar por subsetor o impacto de cada perfil na discriminação salarial praticada, uma vez que a atuação profissional do contador recebe impacto de muitos setores, pela política de recursos humanos, atribuída: pela indústria, pelos serviços, e pela própria natureza jurídica de vinculação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo; SAAVEDRA, Cayan Atreio Portela; MORAIS, Rafael Lima de; ALVES, Patrick Franco; YAOHAO, Peng. Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Texto para discussão / **IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho: **Bases Estatísticas RAIS e CAGED**. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php>. Acesso em: 27, set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho: **Classificação Brasileira de Ocupações CBO**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoOcupacaoMovimentacao.jsf>>. Acesso em: 27, set. 2019.

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: 09 de nov. 2019.

FERREIRA, Monica; SANTOS, Gabriella; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. Construção da identidade profissional: experiência de professoras-contadoras. XXI SEMEAD/USP. **Anais eletrônicos...** São Paulo: SemeAd, 2018.

FREITAS, L. C. A.; LUCAS, T. S.; OLIVEIRA, Josmária L. R. de; FIGUEIREDO, A. T. L. . Perfil do profissional contábil no Brasil: principais mudanças nas duas últimas décadas. In: **AdCont** - Congresso Nacional de Administração e Contabilidade, 2018, Rio de Janeiro. AdCont 2018. Rio de Janeiro: AdCont, 2018. v. 1.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; PAULO DA SILVEIRA, N. S.; SANTINI, R. B. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 9, n. 1, 31 mar. 2015.

LOMBARDI, Maria Rosa. Anotações sobre desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In: GEORGES, Isabel P. H.; PAULA LEITE, Marcia de. **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.

MORENO, Márcia Moreira; SANTOS, Flávia Viana dos; SANTOS, Cristina Barbosa. O fortalecimento da mulher na área contábil – crescimento e valorização profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS – Relação Anual das Informações Sociais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 23 abr. 2014.

NEGRI, João Alberto de; CASTRO, Paulo Furtado de; SOUZA, Natalia Ribeiro de; ARBACHE, Jorge Saba. **Mercado formal de trabalho**: comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

NEVES, Fernando Henrique Tavares. Mulheres na contabilidade: A atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017. 2018. 19 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba, 2018.

NONATO, Eloiza Maria; BELIZÁRIO, Gabrielle Rayna; MIRANDA, Rosiane Aparecida Silva; OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro de Oliveira. Perfil do emprego do auxiliar contábil no Brasil: uma análise comparada ao perfil do emprego do contador. ADCONT – Congresso Nacional de Administração e Contabilidade. **Anais...** Rio de Janeiro: PPGCC/UFRJ, 2019.

OLIVEIRA, Josmária L. R. de; CRIVELLARI, H. M. T. . Estabilidade e carreira profissional: estudo comparado entre Bibliotecários, Contadores e Analistas de tecnologia da informação. **Informação & Sociedade** (UFPB. Online), v. 24, p. 145, 2014.

OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro de; CRIVELLARI, H. M. T. Emprego, estabilidade e carreira do contador brasileiro: análise de dados da RAIS, RAIS MIGRA e PNAD In: 19º Congresso Brasileiro de Contabilidade, 2012, Belém. **Anais eletrônicos**. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2012. v.1.

OLIVEIRA, Sheila; NASCIMENTO, Ítalo; e SILVA, Janderson. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, ISSN 2447-292, Mossoró/RN, UERN; UFRSA. Vol. 02, n. 01, p. 01-17, Jan/Jun., 2015.

PELEIAS, Ivam; BRUSSOLO, Fábio. A Evolução Hierárquica do Profissional de Contabilidade nas Organizações: Uma Visão do Mercado de Trabalho e Sua Correlação Com

os Estudos da Administração. ENANPAD 2003. **Anais eletrônicos...** ANPAD: Atibaia/SP, 2003. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-epa-0273.pdf>>. Acesso em 27 nov. 2018.

RAIS. Relação Anual das Informações Sociais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet/index.asp>>. Acesso em: 16 mar. 2012.

RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendência, fatos estilizados e padrões espaciais. In: TAFNER, P. **Brasil, o estado de uma nação**: mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: IPEA, 2006. Cap. 5, p. 307-353.

Disponível em: <

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_brasil_desenv_en_2006.pdf>.

Acesso em 04 dez 18.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTANA Junior, Gilvan M; CALLADO, Aldo L. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. RMC, **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, art. 6, p. 70-82, maio/ago. 2017. Disponível em <<http://revista.crcmg.org.brhttp://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=674>>. Acesso em: 04 dez 2018.

SCHMITZ, Hubert. Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional. In: SCHMITZ, Hubert; CARVALHO, Ruy de Quadros (Org.). **Automação, competitividade e trabalho**: a experiência internacional. São Paulo: Editora Hucitec, 1988.

SILVA, Júlio César da; DEL MAGRO, Cristian Bau; GORLA, Marcello Christiano; SILVA, Márcia Zanievicz. Glass ceiling in the accounting profession: evidence in Brazilian companies. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Contaduría y Administración 63 (2), 2018, 1-23. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/328093746_Glass_ceiling_in_the_accounting_profession_Evidence_in_Brazilian_companies>. Acesso em: 23 de abr. 2019.

YANNOULAS, Silvia. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 11, n.22, p.271-292, jul./dez. 2011.