

# DEZ ANOS DE UM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE: ONDE ESTÃO E O QUE FAZEM AS MESTRAS?

TEN YEARS OF THE POST-GRADUATE PROGRAM IN ACCOUNTING: WHERE AND WHAT DO THE MASTERS?

DIEZ AÑOS DEL PROGRAMA DE POST-GRADUACIÓN EN CONTABILIDAD: DONDE ESTÁN Y ¿QUÉ HACEN LAS MESTRAS?



**Tayla Natami Gasperi\***

<https://orcid.org/0000-0003-2822-4121>

**Denize Demarche Minatti Ferreira**

<https://orcid.org/0000-0002-4661-9672>

**Monique Cristiane de Oliveira**

<https://orcid.org/0000-0002-6740-9017>

**REVISTA PEDAGÓGICA**

**Revista do Programa de Pós-graduação em Educação da UnoChapecó | ISSN 1984-1566**

Universidade Comunitária da Região de Chapecó | Chapecó-SC, Brasil

**Como referenciar este artigo:** GASPERI, T. N.; FERREIRA, D. D. M.; OLIVEIRA, M. C. Dez anos de um programa de pós-graduação em contabilidade: onde estão e o que fazem as mestras?. Revista Pedagógica, Chapecó, v. 22, p. 1-23, 2020.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22196/rp.v22i0.4570>



**Resumo:** A pesquisa tem como objetivo verificar mudanças na carreira profissional das Mestras após formação em um Programa de Pós-Graduação em Contabilidade ofertado por uma universidade federal brasileira. Para tanto, foi aplicado um questionário com todas as 67 mestras, obtidas 36 respostas que representam 53,73% do total e os resultados mostraram que houve uma migração para a área docente em 38,42%. A maior parte possui atividades ligadas à pesquisa e extensão e cargos administrativos nas instituições em que atuam. As atividades profissionais exercidas no setor público cresceram 16,13%. Verificou-se que 27,78% já tinham iniciado o doutorado e, cursá-lo nos próximos anos é do interesse de 44,44% delas. Os rendimentos das mestras foram alavancados após a conclusão do curso e as principais oportunidades percebidas com a titulação foram amadurecimento profissional, continuidade dos estudos e diferenciação profissional. Este estudo contribui ao mostrar que a realização de um curso de Mestrado implica não somente em avanços profissionais, em termos monetários e perspectivas de carreira, mas também no crescimento pessoal das mulheres, reforçando a importância da educação como propulsora da carreira.

**Palavras-chave:** Mestrado. Universidade Federal. Mulheres. Contabilidade. Melhoria Profissional.

**Abstract:** The research aims to verify the changes in the professional career of the Masters by the Post-Graduate Program in Accounting. For this purpose, a questionnaire was applied with all 67 Masters and 36 responses were obtained, representing 53.73% of the total, and the results showed that there was a migration to the teaching

area in 38.42%. Most teachers have activities related to research and extension and administrative positions in educational institutions where they act. Professional activities in the public sector grew by 16.13%. It was verified that 27.78% of the Masters had already started their doctorate and, in the next few years, it is in the interest of 44.44% of them. Masters earned income was leveraged with the completion of the course and the main opportunities perceived with the degree were professional maturation, continuity of studies and professional differentiation. This study contributes by showing that the Masters' course realization implies not only professional advances, in monetary terms and career perspectives, but also in the personal growth of women, reinforcing the importance of education as a driver of the career.

**Keywords:** Master. Federal University. Women. Accounting. Professional Improvement.

**Resumen:** La investigación tiene como objetivo verificar los cambios en la carrera profesional de las maestras por el Programa de Postgrado en Contabilidad. Para ello, se aplicó un cuestionario con las 67 maestras. Se obtuvieron 36 respuestas que representan el 53,73% del total y los resultados mostraron que hubo una migración al área docente en 38,42%. La mayor parte de las maestras poseen actividades ligadas a la investigación y extensión y cargos administrativos en las instituciones de enseñanza en que actúan. Las actividades profesionales ejercidas en el sector público crecieron el 16,13%. Se verificó que el 27,78% de las maestras ya habían iniciado el doctorado y, cursar en los próximos años, es del interés del 44,44% de ellas. Los rendimientos de las maestras fueron apalancados

con la conclusión del curso y las principales oportunidades percibidas con la titulación fueron maduración profesional, continuidad de los estudios y diferenciación profesional. Este estudio contribuye al demostrar que la realización de un curso implica no solo avances profesionales, en términos monetarios y perspectivas de carrera, sino también en el crecimiento personal de las mujeres, lo que refuerza la importancia de la educación como motor de la carrera.

**Palabras clave:** Maestría. Universidad Federal. Mujeres. La contabilidad. Mejora Profesional.

## Introdução

O tema gênero permeia cada vez mais as discussões na sociedade e na academia. No Brasil 40% das famílias são chefiadas por mulheres, na maioria das vezes, monoparentais. Logo, olhar para como as ações e decisões impactam as mulheres também é olhar para como se trata as futuras gerações para quem está se construindo o país (COSTA, 2019).

A entrada da mulher no mercado de trabalho ganhou força nos últimos anos ligada a emancipação que acontece desde a década de 1990, mas a crise, que começou em 2014, intensificou esse movimento. Nos últimos anos, quatro milhões de mulheres entraram no mercado de trabalho, entre o terceiro trimestre de 2014 e o mesmo período de 2018, o crescimento foi de 9,2%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua), do IBGE, representando quase a metade da toda a força de trabalho no Brasil (COSTA, 2018).

Na Contabilidade, as mudanças no cenário econômico e a informatização dos controles contábeis transformaram a profissão. O contador ganhou visibilidade, onde a internacionalização e a rápida renovação dos sistemas e regras exigem a atualização permanente, por conta das regras nacionais e internacionais (CAPOZOLI, 2016).

Quanto à presença feminina no mercado de trabalho, a realidade é cada vez maior. Durante séculos a mulher desempenhou a função de cuidar da casa e dos filhos, situação que começou a mudar devido à escassez de mão de obra masculina durante as 1ª e a 2ª Guerras Mundiais, substituindo o efetivo masculino para que a produção transcorresse normalmente (BONIATTI, et al., 2014).

Fonseca (2015) afirma que as mulheres vêm enfrentando lutas e quebrando padrões ao garantir lugar no mercado, embora as discriminações permaneçam, tornando o processo de inserção no mercado um enfrentamento de preconceitos, diferenciações e desafios.

O investimento em capital humano por parte das mulheres só cresce e o Mestrado *stricto sensu* é uma forma de alcançar respeitabilidade e igualdade. De acordo com Cunha, Cornachione e Martin (2010), quanto mais

\* Bacharelado em Ciências Contábeis.  
Universidade Federal de Santa Catarina  
E-mail tayla.gasperi@gmail.com

\*\* Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento  
Universidade Federal de Santa Catarina  
Núcleo de Estudos em Contabilidade e Controladoria (NECC)  
E-mail denize.minatti@ufsc.br

\*\*\* Mestrado em Contabilidade  
Universidade Federal de Santa Catarina  
Núcleo de Estudos em Contabilidade e Controladoria (NECC)  
E-mail monique\_bona@hotmail.com

conhecimentos e habilidades adquirir, as chances de empregabilidade, produtividade, rendimento e valor de capital humano aumentam e, por consequência, acréscimo na renda futura.

Porém, as mulheres ainda estão aquém de atingir um patamar de igualdade, há pouco avanço quando se olha o topo das hierarquias de poder, tanto no serviço público, quanto no privado. Com o avanço da mulher no mercado de trabalho, elas respondem atualmente por aproximadamente 40% dos trabalhadores brasileiros. Mas a participação vai caindo conforme aumenta o nível hierárquico, elas representam 37% dos cargos de direção e gerência e no topo, nos comitês executivos de grandes empresas, elas são apenas 10% no Brasil. Em 2015, eram 4,7 milhões de profissionais, dentre os quais 63% eram homens nos cargos de chefia e quanto à desigualdade de rendimentos nesta categoria é maior que no mercado de trabalho como um todo (ALMEIDA, 2017).

Na Contabilidade, quanto ao gênero, até aproximadamente o ano de 1996, o setor era majoritariamente masculino, mas ao longo dos anos houve incremento no número de mulheres nesta profissão (FREITAS, et al., 2018). Para os mesmos autores, 2015 foi o ano que ocorreu uma equiparação entre os gêneros e, em 2016, a população feminina no setor contábil ultrapassou a masculina, inferindo que estas mudanças foram influenciadas pelas conquistas das mulheres de forma geral no mercado de trabalho nas últimas décadas.

Assim, o que se percebe é que a mulher vem ao longo do tempo, mesmo que lentamente, quebrando tabus e conquistando lugar no mercado de trabalho e, espera-se que a sociedade ceda cada vez mais espaços para a atuação feminina. Deste modo, as mulheres estão gradativamente atuando em áreas que antes dominadas por homens dentre elas a Contabilidade. Devido a isso é que as mulheres estão cada vez mais presentes em cursos de Graduação e Pós-Graduação.

Neste contexto de mudanças, enfrentamentos e oportunidades, a pergunta que guia este trabalho é: a titulação de mestre por um Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (PPGC) de uma Universidade Federal proporcionou mudanças na carreira profissional das mulheres? Desta forma, o objetivo da pesquisa é verificar as mudanças na carreira profissional das Mestras em Contabilidade. Deste modo a pesquisa se justifica pelo crescente número de mulheres que ingressaram no Mestrado em Contabilidade, sendo também uma forma de medir o retorno gerado pelo PPGC em seus dez anos de criação.

## A contabilidade, o mercado de trabalho e as mulheres

Atualmente, a Contabilidade voltou-se à preocupação socioambiental das organizações, deixando de ser uma mera análise do patrimônio das empresas, firmando-se cada vez mais como Ciência Social. É nessa vertente que vem se formando o profissional contábil, voltado cada vez mais para a área gerencial, buscando informações mais precisas para melhorar a tomada de decisão. A área de Contabilidade é vasta quanto aos caminhos que os bacharéis podem seguir, o que será determinante neste fator é o conhecimento adquirido ao longo de sua formação, pois, o profissional voltado apenas para a escrituração contábil está com dias contados (BARBI, PALOTTA, 2002).

Os pesquisadores e entidades da classe contábil demonstram interesse sobre a atuação do profissional contábil, para tanto é necessário buscar entendimento entre as habilidades dos contadores no mercado de trabalho atual, frente a um ambiente que apresenta frequentes mudanças. O perfil dos contadores no Brasil sofreu mudanças por conta da adaptação às normas do *International Financial Reporting Standards* (IFRS), do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e resoluções do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), o que fez com que o ensino também fosse reformulado (FERREIRA, ANGONESI, 2015).

Estudos que avaliam o perfil curricular dos cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis e sua relação com o mercado de trabalho tem sido desenvolvidos, tal como os apresentados por Cardoso, Souza e Almeida (2006), Machado e Nova (2009), Ott et al. (2011), Schmidt et al. (2012), Dallabona, Oliveira e Rausch (2014), Santos et al. (2014), Silva (2015), Souza, Lunkes e Gasparotto (2016) e Mondardo, Cittadin e Ritta (2017).

Quando se trata da relação melhoria profissional feminina é importante citar que a mulher ganhou espaço no mercado de trabalho a partir das 1ª e 2ª Guerras Mundiais, pois com os homens sendo recrutados aos campos de batalha, as fábricas precisavam de mão de obra e, assim, eram a solução para movimentar a economia. Por tempos, as mulheres vêm lutando por igualdade no mercado de trabalho, buscando sempre o mesmo reconhecimento do homem. As lutas feministas estão aos poucos conseguindo mudar essa realidade, porém, a desigualdade ainda persiste dentro na sociedade (PROBST, RAMOS 2003).

Cordeiro et al. (2016) pontuam que no mercado de trabalho é perceptível a desigualdade de gênero evidenciados pela ocorrência do *glass ceiling* e do *pink collar work* quanto à salários, promoções e posições relevantes. Os autores definem *glass ceiling* como termo usado para

referenciar as causas das dificuldades de progressão das mulheres no ambiente corporativo e *pink collar work* faz menção a setores que culturalmente são ocupados por mulheres.

Oliveira, Nascimento e Silva (2016) afirmam que as famílias não são mais gerenciadas apenas pela figura masculina, já que a mulher assume essa responsabilidade, aumentando sua presença no mercado de trabalho, deixando de ser apenas cuidadora do lar, lutando, em igualdade com os homens nas organizações, apesar da discriminação salarial.

Até pouco tempo, as mulheres eram minoria nas áreas de Contabilidade, fato que está mudando, pois, a participação feminina cresce a cada ano e hoje, em todas as regiões do país, elas já representam quase a metade dos profissionais com registro ativo nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Na região Sudeste, que reúne um pouco mais da metade dos profissionais em todo o país, 40% são mulheres. Na região Norte, onde a diferença é a menor entre homens e mulheres, elas já representam 48% (IBRACON, 2014).

Em levantamento realizado pelo órgão, nos últimos quatro anos, o número de mulheres associadas cresceu 60% e prevê-se que o número cresça nos próximos anos, pelo bom momento do setor, que está em expansão. Segundo a última divulgação de dados sobre a evolução anual dos profissionais de Contabilidade (CFC, 2014) é perceptível o aumento de mulheres tanto contadoras como técnicas, bem como das organizações da área (Tabela 1).

**Tabela 1.** Evolução anual dos Profissionais e Organizações nos CRCs em 31/12/2014.

Ano	Contador		Técnico		Total Geral	Organização					Total Geral
	M	F	M	F		Sociedade	Escritório	Empresa	MEI	EIRELI	
2004	104.978	61.692	131.846	60.503	359.019	21.172	46.835	-	-	-	68.007
2005	115.512	74.291	134.847	65.679	390.329	21.62	43.528	-	-	-	65.148
2006	119.846	79.825	129.975	64.942	394.588	21.421	44.194	-	-	-	65.615
2007	123.173	82.551	129.026	64.588	399.338	22.275	44.746	-	-	-	67.021
2008	127.594	85.433	128.292	64.234	405.553	23.341	46.039	-	-	-	69.380
2009	130.239	88.797	127.268	64.307	410.611	26.156	47.095	-	-	-	73.251
2010	161.85	130.54	129.877	73.317	495.584	27.552	46.972	1.759	-	-	76.283
2011	161.064	129.144	126.403	71.116	487.727	29.601	45.326	4.043	-	-	78.970
2012	162.928	129.758	123.718	69.094	485.498	31.02	43.829	6.25	-	-	81.099
2013	168.573	135.669	121.64	68.07	493.952	33.97	41.747	6.926	-	-	82.643
2014	174.819	142.469	121.827	69.383	508.498	32.79	-	8.547	2.44	1.571	45.348

\*Em 30 de outubro de 2014, com a publicação da Resolução CFC 1.468, o Escritório Individual deixa de compor o Estatístico de Organizações Contábeis e em junho de 2014 as categorias de MEI (Microempreendedor Individual) e EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada) começaram a compor o estatístico de Organizações Contábeis.

Fonte: Sistema Cadastral do Sistema CFC/CRCs.



As mulheres estão conquistando espaço em funções anteriormente consideradas como masculinas, como é o caso da Contabilidade. A contadora, precisa estar atenta às exigências que vêm ocorrendo bem como sua representatividade no mercado de trabalho que aumenta consideravelmente (MOTA, SOUZA, 2013). Mesmo com as dificuldades percebe-se que a atuação feminina tem aumentado nos últimos anos, o que foi evidenciado nos estudos de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015), Moreno, Santos e Santos (2015), Souza, Voese e Abba (2015), Silva, Magro e Silva (2015), Santana e Callado (2016), Cordeiro et al. (2016) e Zanquet e Borba (2016), Araujo, Pavanello e Hey (2018) e Gouveia et al. (2018).

Na maioria das vezes, profissionais do gênero masculino possuem remuneração superior ao recebido pelas mulheres e percebe-se que a profissão contábil possui ainda uma barreira invisível que impede o acesso de mulheres a postos e ocupações que oferecem maiores rendimentos (SILVA, MAGRO, SILVA, 2015).

## **Teoria do Capital Humano e os Cursos de Pós-Graduação**

A Teoria do Capital Humano (TCH) surgiu com Theodore Schultz em 1960, com a visão da educação como forma de investimento no homem, uma vez que se torna parte da pessoa que a recebe (SCHULTZ, 1960). Para Cunha, Cornachione e Martin (2010), a chave da teoria do capital humano é de que quanto mais conhecimento e habilidades as pessoas adquirirem, maior será seu valor de capital humano, aumentando a sua empregabilidade, produtividade, rendimento potencial e gerando, por consequência, um aumento de renda futura.

Martins (2009) define o capital humano como o conjunto de capacidades produtivas dos seres humanos representadas pelos seus conhecimentos, atitudes e habilidades que ocasionam resultados em uma economia. Moraes (2009) diz que é caracterizado como humano por fazer parte do homem, e como capital por ser um mecanismo de satisfação e/ou rendimentos futuro.

De acordo com Lima (1980, p. 226), a lógica da Teoria do Capital Humano é seguinte: “(a) as pessoas se educam; (b) a educação muda suas habilidades e conhecimentos; (c) quanto mais estudo, maior é a habilidade cognitiva e a produtividade; e, (d) maior produtividade permite que as pessoas recebam maiores rendas”.

O mestrado *stricto sensu* é uma das formas de adquirir capital humano, pois é entendido como um sistema sobreposto à graduação, onde visa o aperfeiçoamento do estudante quanto aos conhecimentos profissionais e

culturais, levando a titulação de mestre (MARTINS, 2009), sendo um modo de aumentar ou formar capital humano.

De acordo com Peleias et al. (2007), no Brasil, começou-se a discutir sobre pós-graduação com a Lei n. 4.024/61, quando no capítulo I destinado à educação superior, no Art. 69, foram definidos quais cursos poderão ser ministrados na educação superior. O item A do artigo citado tratava dos cursos pós-graduação que poderiam abrir matrícula para candidatos que tivessem concluído a graduação e obtido diploma. Em 1965, o MEC passou a considerar a pós-graduação como um novo nível de ensino, além do bacharelado. Neste mesmo ano foi redigido o Parecer 997, com o intuito de fixar as principais características da pós-graduação, estabelecendo o modelo básico brasileiro, diferenciando-a em dois níveis de formação, mestrado e doutorado, tornando o mestrado um pré-requisito para o doutorado, estabelecendo uma linha de continuidade entre os dois (BALBACHEVSKY, 2005).

Peleias et al. (2007) destacam que o primeiro programa de *stricto sensu* de Contabilidade no Brasil ocorreu em 1970 na Faculdade de São Paulo, intitulado Programa de Mestrado da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Na mesma década, a fundação Getúlio Vargas criou o programa de Mestrado em Ciências Contábeis, no Rio de Janeiro, que em 1991 foi transferido para a Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Em 1978 foi instituído o Programa de Doutorado em Ciências Contábeis na FEA/USP e, no mesmo ano, foi implantado o Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Conforme Dallabona, Oliveira e Rausch (2014), o Brasil contava, em 2014, com onze programas de mestrados (Ciências Contábeis, Ciências Contábeis e Atuariais, Contabilidade e Contabilidade e Controladoria), três mestrados profissionalizantes (Ciências Contábeis, Contabilidade e Controladoria) e oito cursos de mestrado e doutorado (Ciências Contábeis, Contabilidade e Contabilidade e Controladoria). Em 2017, são 22 mestrados acadêmicos, quatro profissionalizantes e 12 cursos de doutorado, conforme a Plataforma Sucupira (2017), sendo 26 programas de pós-graduação, um crescimento de 85,71% em três anos.

Pesquisas foram realizadas avaliando a presença e a participação de pós-graduados e o mercado de trabalho por conta da titulação. Martins e Monte (2011) analisaram a variação salarial apresentada pelos mestres titulados pelo Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (UNB/UFPB/UFPE/UFRN) e observaram que os principais fatores que determinam as variações salariais desses profissionais foram: possuir graduação em Contabilidade e especialização; concluir a

graduação com menor idade; ter tempo de experiência e ter sua principal atividade remunerada ligada ao mercado de trabalho. Ressaltam que o mercado de trabalho continua remunerando melhor que a academia no curto prazo e, ainda existe discriminação de gênero.

Nova (2012) examinou a trajetória dos egressos dos programas especiais de mestrado, analisando o impacto que o programa pudesse ocasionar em sua evolução, avaliando os possíveis efeitos do mesmo em termos da participação e permanência de mulheres. Os resultados das análises indicaram que o programa especial de Mestrado em Contabilidade do CFC, em formato semipresencial, permitiu uma maior participação das mulheres, tendo em vista a possibilidade de maior conciliação com a vida familiar e pessoal. Coelho (2015) mapeou a atuação da mulher doutora em Contabilidade e aferiu a contribuição acadêmica, por meio de levantamento de sua produção científica. A pesquisa pretendeu tornar público a atuação e contribuição que as mulheres doutoras deram e ainda prestam à Contabilidade.

Oliveira (2015) verificou a atuação profissional e a situação socioeconômica dos egressos do Mestrado em Contabilidade da UFBA, onde os resultados apontaram que 80% exercem a função profissional de professor de graduação após o curso, que antes era de apenas 20%. Mostraram ainda uma evolução de 250% dos egressos que recebiam acima de 10 salários mínimos ao comparar esse aspecto antes e após o curso de mestrado.

## Procedimentos metodológicos

Pesquisa qualitativa é a combinação de técnicas interpretativas que buscam descrever, decodificar, traduzir e, de outro modo, entender o significado, e não a periodicidade, de certos fenômenos ocorrendo de maneira mais ou menos natural no mundo social (COOPER e SCHINDLER, 2011). Pode-se classificar esta pesquisa como descritiva, pois para Gil (2002, p. 42) tem como objetivo principal “a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, então, o estabelecimento de relação entre as variáveis”.

A população desta pesquisa compreende as mestras de um Programa de Pós-Graduação em Contabilidade de uma Universidade Federal brasileira, no período de 2006 a 2016, dez anos de sua criação e que segue o modelo *strictu sensu*. O ano de 2006 foi marcado pela titulação dos primeiros mestres do programa, sendo 4 alunos. Por vez, em 2016, foram titulados 15 alunos e, até 2016, o programa havia titulado 133 Mestres, dentre os quais, 67 (50,38%) são mulheres, demonstrando a influente participação feminina



no programa, sendo estas as investigadas nesta pesquisa. Destas, 36 responderam ao questionário disponibilizado e compreendem a amostra deste estudo.

Inicialmente, considerando as informações fornecidas pela Coordenação do PPGC, aquelas obtidas na Plataforma Sucupira e no Currículo *Lattes*, foi estabelecida a área de formação, o tipo de instituição onde recebeu o grau de bacharel e, a idade das mestras com o intuito de traçar um perfil das tituladas (Tabela 2).

**Tabela 2.** Formação acadêmica das Mestras em Contabilidade.

GRADUAÇÃO			UNIVERSIDADE		
Curso	Frequência	Percentual	Tipo	Frequência	Percentual
Contabilidade	66	98,51%	Pública	42	62,69%
Administração	01	1,49%	Privada	25	37,31%
<b>Total</b>	<b>67</b>			<b>67</b>	

Apenas uma mestra não possui graduação em Contabilidade, mas sim em Administração, uma área relacionada. Nota-se a influência do curso, que pode ser fator preponderante na escolha do mestrado em Contabilidade. Como tal, é possível que a tendência seja de continuar na área de formação, sem diversificação do conhecimento de outras áreas. Em muitos casos o mestrado é seguido da graduação e, por isso, a influência desta escolha.

Quanto à universidade de formação, é preponderante a pública, com 62,69% das tituladas oriundas destas. Um total de 44,78% se graduaram na mesma universidade em que cursam o mestrado, considerando que já estavam no ambiente da universidade pública e a possibilidade de realizar uma pós-graduação gratuita na mesma pode ser fator influente, como também, na decisão de cursar o mestrado (Tabela 3).

**Tabela 3.** Faixa etária das Mestras em Contabilidade pelo PPGC.

Faixa Etária	Frequência	Percentual
Entre 25 e 30 anos	19	28,36%
Entre 31 e 40 anos	37	55,22%
Mais de 40 anos.	11	16,42%
<b>Total</b>	<b>67</b>	

No que diz respeito à idade atual das tituladas, vê-se que a maior parte das mestras em Contabilidade possui entre 31 e 40 anos, enquanto entre 25 e 30 anos são 28,36% e acima dos 40 são 16,42% das tituladas.

De 2006 a 2010, 16 mulheres concluíram o mestrado, enquanto de 2011 a 2016, este número foi 3,18 vezes maior, pois foram tituladas 51 mestras. Neste período, destacam-se ainda os anos de 2012 e 2013, pois foram aqueles

com maior número de titulações, sendo 11 as concluintes em cada ano, correspondendo a 32,84% do total.

No que tange aos dados coletados pelo questionário, este foi enviado às 67 mestras em Contabilidade pelo PPGC e, destas, apenas uma não foi possível contatar porque o e-mail retornava. Foram 36 as mestras que responderam à pesquisa, representando 54,54% das contatadas e 27,06% do total de mestres titulados pelo Programa. Desta forma, considera-se como principal limitação desta pesquisa a taxa de resposta, que resulta em achados não generalizáveis, mas permite uma análise satisfatória dos dados, acompanhados de estudos anteriores. As seções seguintes compreendem a análise sobre as respostas das 36 mestras que colaboraram com a pesquisa.

A coleta dos dados aconteceu por meio de fontes secundárias e quanto às fontes primárias foram aplicados questionários compostos por questões abertas e fechadas por meio de ferramentas de avaliação *online* do tipo *Google Docs*. Para avaliar o impacto da titulação na carreira profissional foi utilizado um questionário (19 questões fechadas com alternativas com única resposta, 3 questões abertas e 3 questões fechadas com permissão de resposta para várias alternativas e espaço para comentários/complementação de resposta), conforme apresentado no Quadro 1.

**Quadro 1.** Questionamentos feitos às Mestras em Contabilidade.

<b>INFORMAÇÕES GERAIS</b>
Quais foram as maiores dificuldades que você sofreu ao ingressar no mercado de trabalho?
Quais dos fatores que lhes motivaram o ingresso no Mestrado?
Existe o interesse no ingresso em curso de Doutorado?
Em sua opinião, qual o melhor momento para ingresso no Mestrado?
Qual a linha de pesquisa defendida no Mestrado?
Quais foram as principais oportunidades percebidas com a titulação?
<b>ATUAÇÃO PROFISSIONAL ANTES DA TITULAÇÃO</b>
Qual era o campo de atuação relacionado a sua principal experiência profissional?
A sua principal atividade remunerada estava ligada a?
Qual o tempo de experiência profissional até ingresso no curso de Mestrado?
Qual era o regime de trabalho adotado na principal atividade remunerada?
Qual era sua faixa salarial?
<b>ATUAÇÃO PROFISSIONAL APÓS A TITULAÇÃO</b>
Qual o seu campo de atuação atualmente?
A linha de pesquisa defendida no Mestrado é a mesma de atuação profissional?
Qual sua faixa salarial?
Qual é o regime de trabalho adotado na principal atividade remunerada?
Atualmente a sua principal atividade remunerada está ligada a?

<b>DOCÊNCIA</b>
Qual a Instituição de Ensino Superior em que leciona?
Qual o tempo de dedicação à docência?
Quais as disciplinas ministradas?
Quais as atividades desenvolvidas na Educação Superior?
<b>MERCADO</b>
Qual a função exercida atualmente?
Qual o regime de trabalho?
Exerce cargo de chefia/diretoria por ser Mestre?
Houve gratificação salarial por ser Mestre?
Recebeu tratamento diferenciado por ser Mestre?

Fonte: Adaptado de Dallabona, Oliveira e Rausch (2014) e Souza, Lunkes e Gasparetto (2016).

Algumas particularidades devem ser mencionadas: (i) quando a resposta selecionada para o principal campo de atuação antes do mestrado foi “estudante”, automaticamente as perguntas do grupo foram direcionadas para a categoria seguinte; (ii) quando a resposta selecionada para o principal campo de atuação após a titulação foi “estudante” ou “não está atuando”, o questionário foi encerrado; e, (iii) quando a resposta para qual área a principal atividade remunerada atual está ligada foi “docência”, à respondente não foi apresentada as questões de mercado, o mesmo aconteceu quando a resposta foi “mercado”.

Os dados foram coletados por meio da aplicação do questionário viabilizado em meio virtual, por meio do envio do *link* do instrumento de pesquisa via e-mail das tituladas, que foi obtido em contato com a coordenação do Programa de Pós-graduação. Para os e-mails não encontrados ou inválidos, foram procurados outros mecanismos de buscas. O contato também foi realizado via redes sociais quando as mestras não respondiam ao questionário. Outras informações julgadas necessárias para incrementar a análise e não incluídas no questionário foram levantadas junto a Coordenadoria do PPGC, na Plataforma Sucupira e no Currículo *Lattes*.

## **Análise e discussão dos resultados**

Vários fatores motivaram as tituladas a cursarem o Mestrado em Contabilidade. Em primeiro lugar, identifica-se as dificuldades encontradas ao ingressar no mercado de trabalho. Pelo questionário (pergunta aberta) verificou-se que as respostas mais acentuadas foram “Falta de qualificação” (16,67% das respostas), seguida de “Alinhar os conhecimentos teóricos à prática” com 8,33%. Entretanto, duas das mestras apontaram que “Não ingressaram no mercado de trabalho” e, portanto, não tiveram dificuldades. Juntam-se a estas outras nove tituladas que

pontuaram “Não ter enfrentado nenhum problema para entrar no mercado de trabalho”. Outros motivos foram destacados pelas respondentes como “Preconceito com a idade e por ser mulher”, “Baixo salário”, a “Concorrência”, entre outros.

Também foi questionado às mestras o que as motivou e influenciou a iniciar o curso de mestrado. Esta questão admitia a seleção de até cinco respostas, como pode ser visto na Tabela 4, que apresenta parte das alternativas selecionadas.

**Tabela 4.** Fatores motivadores para o ingresso no curso de Mestrado.

<b>Fator</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Ampliar as oportunidades de trabalho	21	58,33%
Obter diferenciação profissional	19	52,78%
Obter mais conhecimento	19	52,78%
Aprimorar a carreira docente	16	44,44%
Ingressar na carreira docente	15	41,67%
Obter melhor nível de renda	10	27,78%
Aprimorar a atividade de pesquisador	7	19,44%
Ingressar na atividade de pesquisador	6	16,67%
Ingressar na atividade de pesquisador	6	16,67%
Alcançar prestígio profissional	5	13,89%
Exigências do mercado de trabalho	4	11,11%
Suprir as deficiências da graduação	3	8,33%
Suprir as deficiências da especialização	1	2,78%
Era um grande sonho meu fazer Mestrado	1	2,78%
<b>Total de Respondentes</b>	<b>36</b>	

Verifica-se que para 58,33% das respondentes “Ampliar as oportunidades de trabalho” foi o principal motivo, no entanto, ao comparar com as dificuldades enfrentadas para o ingresso no mercado, apenas uma apontou falta de oportunidade, porém, verifica-se que a falta de qualificação era um dos principais problemas encontrados por elas. O resultado corrobora com Souza, Lunkes e Gasparetto (2016), que apontam que “Ampliar as oportunidades de trabalho” influenciou a procura pelos estudos de pós-graduação. Desta forma, vê-se uma ligação entre os resultados que tendem a estabelecer uma expectativa gerada pela formação. Com mesma representatividade, destacam-se “Obter mais conhecimento” e “Obter diferenciação profissional”.

Além disso, aspectos acadêmicos também se revelaram como motivador, já que em 41,67% das respondentes a vontade era “Ingressar na carreira docente”, enquanto 44,44% interessavam-se em aprimorá-la, indicando que já exerciam tal profissão. Assim, percebe-se o impacto da carreira como motivador para o ingresso.

Cursar mestrado como “realização de um sonho” foi citado por apenas uma respondente, igualmente válido para “suprir deficiências da especialização”. “Suprir as deficiências da graduação” foi indicado por 8,33%, o que chama a atenção, pois entende-se que a graduação dá formação inicial suficiente para o ingresso no mercado de trabalho e conhecimento razoável para o exercício da profissão.

Quando perguntadas se haviam concluído alguma especialização antes do ingresso no Mestrado, 52,78% das respondentes pontuaram a não conclusão/realização, enquanto 17 foram as que já haviam cursado algum tipo de especialização. Quanto ao interesse em cursar o doutorado, 5,56% das respondentes já são doutoras, enquanto 27,78% estão cursando. “Cursar o Doutorado nos próximos anos” é do interesse de 44,44%, corroborando com Souza, Lunkes e Gasparetto (2016), que apresentaram que dos mestrandos que não começaram o curso, a maioria tem interesse em fazê-lo. Entretanto, 22,22% das mestras não manifestou interesse em realizar o curso de doutorado.

Quanto ao tempo que as mestras acreditavam ser o mais adequado para ingressar no mestrado, 20 delas entendem que o ideal é “dar um tempo entre os dois cursos”, enquanto que 16 acreditam que o mais adequado “é começar o Mestrado imediatamente após a conclusão da graduação”, representando 44,44% das respostas das oportunidades percebidas com a titulação (Tabela 5).

**Tabela 5.** Principais oportunidades percebidas com a titulação.

<b>Fator</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Amadurecimento profissional	25	69,44%
Continuidade dos estudos	16	44,44%
Diferenciação profissional	15	41,67%
Oportunidades na carreira	13	36,11%
Respeitabilidade e reconhecimento acadêmico/profissional.	12	33,33%
Remuneração	9	25,00%
Empregabilidade	6	16,67%
Estabilidade profissional	3	8,33%
Prestígio	2	5,56%
Promoção social	2	5,56%
Autonomia profissional	2	5,56%
<b>Total de Respondentes</b>	<b>36</b>	

Para 69,44% das respondentes, o amadurecimento profissional foi a principal contribuição do curso, seguido pela oportunidade de continuar os estudos com 44,44% de menções. Além disso, 41,67% das mestras destacou a diferenciação profissional como oportunidade percebida com a titulação, consoantes aos achados de Dallabona, Oliveira e Rausch (2014), onde a maioria buscava amadurecimento profissional em primeiro lugar.



Chama a atenção que 33,33% das mestras apontaram respeitabilidade e reconhecimento acadêmico/profissional como oportunidade, o que indica o prestígio a elas pela obtenção do título. Em geral, como pode ser visto, as oportunidades percebidas mais relevantes encontram-se no campo profissional, demonstrando que a titulação promoveu, ainda que de forma intangível, melhoria profissional às mestras em Contabilidade do PPGC.

Quando questionadas sobre a linha de pesquisa defendida, 41,47% das mestras citaram a Contabilidade Gerencial, em seguida 36,11% a linha de Contabilidade Financeira, de forma que as duas principais correntes correspondem 77,78% das respondentes, demonstrando que, em geral, as mestras trabalharam nas grandes áreas de pesquisas ofertadas pelo curso.

A pesquisa buscou identificar as atividades remuneradas exercidas pelas tituladas antes e depois da conclusão do curso, de forma que permitisse encontrar os impactos do título na atuação profissional. Inicialmente, questionou-se sobre a principal experiência profissional, dando liberdade para as que não tiveram contato com o mercado de trabalho até a titulação, de não responderem as perguntas deste grupo. Desta forma, foram 31 as respostas analisadas antes da titulação, haja vista que 13,89% eram estudantes antes do mestrado (cinco mulheres), portanto, não tinham experiência profissional antes do título.

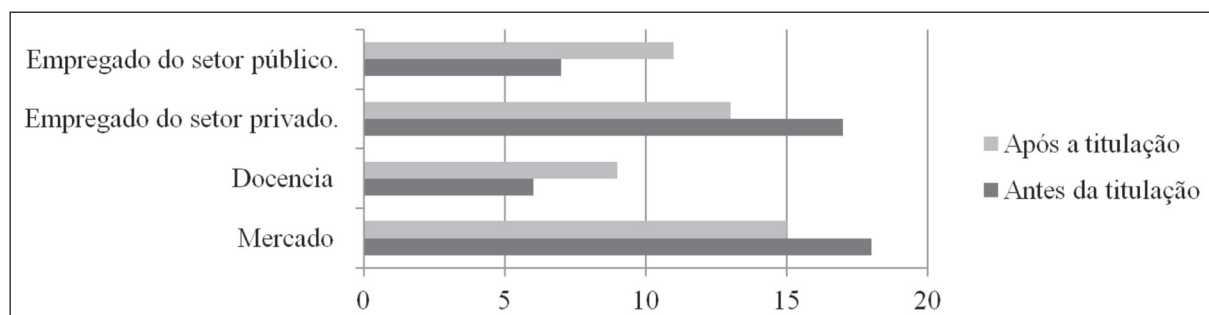
Assim, 86,11% das mestras tinham experiência profissional antes do ingresso no mestrado, sendo que 20 tinham experiência no setor privado e 11 no setor público. Antes do ingresso no mestrado, 16,67% das mestras que tinham atividade remunerada possuíam vínculo com a docência, sendo que destas, 83,33% atuavam em instituições privadas, com remuneração por hora/aula em 60% dos casos e 40% recebiam por dedicação integral.

Quanto ao tempo de experiência profissional antes da titulação, 35,48% das profissionais estão a menos de 5 anos, dessas 72,73% atuam no mercado e 27,27% na docência. As profissionais com experiência de 5 a 10 anos representam 25,81% das 31 respondentes, das quais 12,50% são docentes e 87,50% são profissionais atuantes no mercado de trabalho. As que possuem tempo de serviço acima de 10 até 15 anos correspondem a 22,58% das mestras com experiência profissional antes da titulação, sendo que 85,71% são profissionais no mercado de trabalho e 14,29% da docência. As mestras que trabalham mais de 15 anos correspondem a 16,13% das que são remuneradas, sendo 80,00% de mercado de trabalho e, 20,00% docentes.

Quanto às observações após a titulação, o primeiro questionamento deste grupo verificou o campo de atuação da mestra na data da coleta de dados, sendo que para

aquelas que responderam ser estudante ou não estar atuando o questionário foi encerrado. Desta forma, considerando que cinco das 36 mestras enquadram-se como estudantes, resultaram em 31 respondentes para este grupo. O número de estudantes não variou com a titulação.

Destas 31 mestras que estão atuando no mercado de trabalho, 48,39% dedicam-se ao setor privado e, 51,61% atuam no setor público (Gráfico 1).



**Gráfico 1** Área de atuação e principal atividade antes e depois da Titulação.

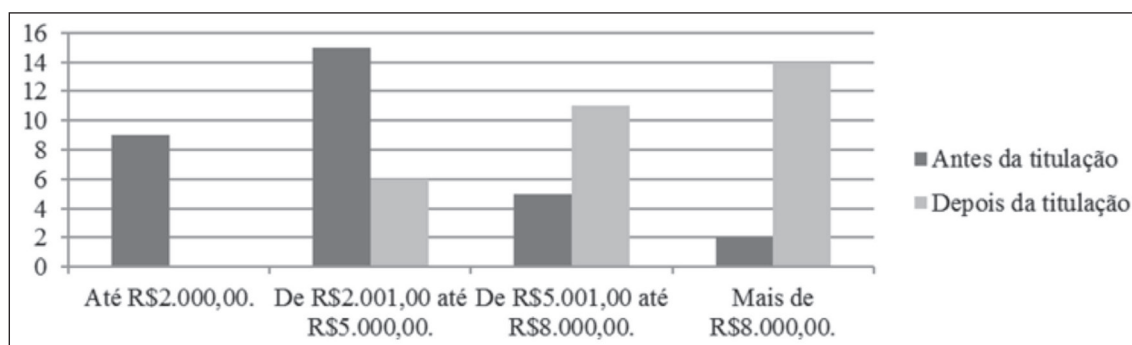
Constata-se, portanto, que o número de mestras que atuavam no setor privado reduziu em 16,13%, apresentando um impacto profissional decorrente da titulação, isto porque, tais resultados podem ser explicados por um fator em especial: com a titulação, a mestra pode ter conseguido passar em concursos públicos, para docente ou não, os quais exigiam o título ou aumentavam a pontuação de quem o detinha.

Quando questionadas sobre a relação entre a atividade remunerada atualmente exercida e a linha de pesquisa defendida no Mestrado, apenas 29,03% das mestras com remuneração responderam não haver relação. Tal fato denota que, embora muitas vezes o trabalho desenvolvido não tenha relação com a atividade que a mestra exerça, é notório que a carreira que elas seguem têm relação direta com a linha de pesquisa. Porém, há caminhos a serem seguidos que não contemplam a corrente de pesquisa exercida, bastando estar apta ao cargo.

No que tange a principal atividade remunerada após a titulação, das 31 mestras que tinham vínculo empregatício, 35,48% exercem atividades ligadas à docência, resultando em um aumento de 16,13% em relação àquelas que trabalhavam como docentes antes do mestrado, mostrando uma migração para a vida acadêmica após a titulação. Por vez, as mestras ligadas ao mercado como um todo, após a titulação, representam 64,52% das que possuem remuneração fruto do seu trabalho, acarretando uma redução de

16,13% em comparação aos resultados antes da titulação (Gráfico 2).

O aumento do número de mestras que têm como principal atividade a docência pode ser explicado pelo fato de que o título de mestre é suficiente para docência no ensino superior, seja em instituições públicas ou privadas. Portanto, é justificável que a titulação tenha aumentado os números de docentes e, desta forma, verificar um incremento na carreira profissional daquelas que se dedicavam ao mercado de trabalho, embora não seja possível afirmar aquelas que continuaram no mercado de trabalho e não alcançaram melhoria profissional pelas informações aqui coletadas. O questionamento sobre a faixa salarial das mestras que tinham remuneração (31 mulheres antes e 31 depois da titulação) aconteceu antes e depois da titulação (Gráfico 2).



**Gráfico 2.** Faixa salarial antes e depois da Titulação.

Desta forma percebe-se um incremento salarial após a titulação, pois após a conclusão do mestrado houve aumento considerável na renda, passando de 6,45% que recebiam acima de R\$ 8.000,00. Já a taxa de mestras que recebiam entre R\$2.001,00 e R\$5.000,00 reduziu de 48,39% para 19,35%, enquanto a taxa das que possuem rendimentos entre R\$5.001,00 e R\$ 8.000,00, que era de 16,13% passou para 35,48%. Esta melhoria salarial corrobora os resultados de Dallabona, Oliveira e Rausch (2014) e Souza, Lunkes e Gasparetto (2016), nos quais os entrevistados revelaram incremento na remuneração após a conclusão do curso.

Quando questionadas sobre a principal atividade exercida, onze das 31 mestras remuneradas responderam que se dedicavam à docência, destas 54,55% atuam no setor público, 36,36% trabalham no setor privado e 9,09% em fundações. Neste caso, se percebe um aumento no número de mestras atuando em instituições públicas, pois, inicialmente eram 16,67% passando para 54,55% após a titulação, e, em consequência, o número de atuantes no

setor privado reduziu em 46,97%. Tais informações coincidem com os resultados anteriores de aumento do número de mestras trabalhando como docentes e o crescimento destas atuando no setor público. Desta forma, percebe-se que a titulação impactou na carreira à medida que as mestras alteraram os âmbitos de atuação e a profissão exercida.

Além disso, para as mestras envolvidas na vida acadêmica, foi levantado quais as atividades que elas desenvolviam no ensino superior, sendo permitida mais de uma resposta. Constata-se que 72,73% delas estão ligadas à projetos de extensão, 63,64% se envolvem em atividades de pesquisa, 45,45% em cargos administrativos e 9,09% em cargos diretivos.

Tais resultados se aproximam dos achados de Dalabona, Oliveira e Rausch (2014), onde a maioria dos titulados atuantes na docência tem atividade envolvida com o desenvolvimento de pesquisas e extensão. Quanto ao tempo de dedicação à docência, 54,55% das mestras estão na carreira mais de 5 anos e, 45,45% exercem a função mais de 1 e menos de 5 anos.

No que tange às disciplinas ministradas, as mestras que atuam como docentes responderam que lecionam “Teoria da Contabilidade” em 36,36% dos casos, seguida de “Contabilidade Avançada”, “Contabilidade de Custos”, “Contabilidade Pública” e “Contabilidade” (para cursos de Administração) com 27,27% das menções. Um total de 18,18% das mestras leciona “Análise das Demonstrações Contábeis”, “Contabilidade Tributária”, dentre outras. As disciplinas de “Finanças”, “Contabilidade Internacional”, “Contabilidade” entre outras são ministradas por 9,09% das tituladas.

Das 31 Mestras com atividade remunerada atualmente, 20 atuam no mercado de trabalho, das quais 50% atuam como contadoras, sendo que destas, 20% trabalham no departamento tributário, enquanto 16,67% atuam no setor público. Foram citados outros cargos pertinentes ao mercado de trabalho como “auditora interna”, “analista contábil”, “*controller*”, “assistente comercial”, “sócia-diretora de empresa de auditoria”, dentre outros.

No que diz respeito ao regime de trabalho, 45% das mestras são celetistas, enquanto 25% são servidoras públicas e 20% trabalham com dedicação exclusiva como contadoras, enquanto 5% são empregadoras e as que são sócias de empresas têm regime de trabalho com flexibilidade e representam 5%. Após a titulação, a maioria das mestras que exercem função remunerada no mercado de trabalho não recebeu gratificação salarial, o que corresponde a 60%. Referente a tratamento diferenciado por ser titulada 65% delas disseram não ter recebido e nenhuma das tituladas exercem cargos de chefia por ser Mestre.

## Considerações finais

O estudo buscou identificar o avanço na atividade profissional das mestras formadas pelo PPGC e, para atingir o objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa do tipo levantamento ou *survey* com aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas. A amostra da pesquisa foi constituída por 36 respondentes e a análise dos dados mostrou um panorama quanto a evolução da carreira profissional das mestras.

Os resultados indicam que houve migração das tituladas para a atividade acadêmica, 16,67% antes da titulação para 30,56%. Também foi observado um crescimento, de 37,88%, no setor público entre àquelas que exercem atividades ligadas a carreira acadêmica, o que aponta o motivo de ingressar na carreira acadêmica.

Além disso, as mestras envolvidas com atividades docentes estão ligadas também a projetos de extensão, atividades relacionadas a pesquisa, cargos administrativos e diretivos. As disciplinas que apresentaram maior percentual foram “Teoria da Contabilidade”, “Contabilidade Avançada”, “Contabilidade Pública” e “Custos”. Por vez, quanto as atuantes no mercado de trabalho, os achados revelaram uma redução no número de mestras, que eram 25 das 31 remuneradas, passando para 20 após a titulação. As principais atividades desenvolvidas por elas no período eram “Contadora”, “Servidora Pública”, entre outras.

Os dados demonstram que antes da titulação apenas duas das respondentes recebiam acima de R\$ 8.000,00 passando para 14 após a titulação, o que corresponde a 45,16%. Após a titulação, nenhuma mestra recebeu abaixo de R\$ 2.000,00, sendo que antes essa faixa de remuneração correspondia a 29,03%. Quando questionadas sobre quais os fatores motivadores para ingressar no mestrado, foi destacado “Ampliar as oportunidades de trabalho”, “Obter diferenciação profissional e conhecimento” e “Aprimorar a carreira docente”. Após a titulação, as influências mais marcantes foram: “Amadurecimento profissional”, “Continuidade do estudo” e “Diferenciação profissional”.

Com tais resultados, pode-se concluir que a titulação pelo PPGC impactou, de forma qualitativa (oportunidades percebidas) e quantitativa (aumento salarial), na carreira profissional das alunas. Desta forma, entende-se que, mesmo que as melhoras possam ser intangíveis, a pós-graduação é um fator importante no desenvolvimento profissional destas mulheres, embora ainda que tratamento diferenciado decorrente do título de mestra não tenha sido verificado nesta amostra. No entanto, ainda que o mestrado tenha proporcionado um crescimento profissional, como relatado pelas tituladas, algumas não desejam dar continuidade



aos estudos cursando o doutorado, muito embora algumas já possuam o título.

Por outro lado, com base nas respostas, entende-se que muitas das mestras ingressaram no curso com o interesse voltado a ministrar aulas ou, pelo menos, ter um diferencial e, por isso, aumentar sua colocação em concursos públicos, haja vista que o número de docentes e servidoras públicas cresceu após a titulação.

Como propostas de estudos futuros sugere-se a replicação do estudo ampliando o número de programas de pós-graduação, tanto públicos quanto privados, verificando as principais diferenças entre as regiões do país.

## Referências

ALMEIDA, C. **Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas. No setor público, elas são apenas 21,7%**. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908#ixzz4aUraR7Od>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

ARAÚJO, B. M.; PAVANELO, A.; HEY, L. A. N. A Representatividade da Mulher Contabilista ns Escritórios de Contabilidade em Curitiba. **FESPPR Publica**, v. 2, n. 3, p. 17, 2018.

BALBACHEVSKY, E. A pós-graduação no Brasil: novos desafios para uma política bem-sucedida. **Os desafios da educação no Brasil**, v. 1, p. 275-304, 2005.

BARBI, R. C.; PALOTTA, V. F. As raízes históricas da contabilidade sob uma abordagem social: uma discussão sobre os reais objetivos do balanço social. **La Salle – Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v. 7, n. 2, p. 71-83, 2002.

BONIATTI, A. O. et al. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto – Gedecon**, Cruz Alta, v. 02, n. 01, p. 19-27, 2014.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSO, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

CAPOZOLI, R. **Escolas nacionais e internacionais se associam para atender contadores**. 2016. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/4749923/escolas-nacionais-e-internacionais-se-associam-para-atender-contadores>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

CARDOSO, J. L.; SOUZA, M. A.; ALMEIDA, L. B. Perfil do Contador na atualidade: Um estudo exploratório. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 3, n. 3, p. 275–284, 2006.

CFC. **Evolução Anual, Comparativo 2000-2014**. 2014. Disponível em: <<http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/01/ea2014.pdf>>. Acesso em: 01 mar 2017.

COELHO, E. C. **Gênero e inserção acadêmica**: Gênero e inserção acadêmica: um estudo com ênfase em doutoras em Contabilidade. 2015. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis e Atuariais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CORDEIRO, F. A. et. al. Complexidade Organizacional e Liderança Feminina em Empresas de Auditoria Contábil. In: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 17, 2016. **Anais do XVII AdCont**. Rio de Janeiro: 2016.

COSTA, D. **Cerca de 4 milhões de mulheres entram no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/cerca-de-4-milhoes-de-mulheres-entraram-no-mercado-de-trabalho-23259033>> Acesso em 01 dez. 2018.

COSTA, A. A. **Gênero e políticas públicas**. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/opiniao/6060135/genero-e-politicas-publicas>> Acesso em 13 jan. 2019.

CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE, E. B.; MARTIN, G. A. Doutores em Ciências Contábeis: Análise sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 3, p. 532-557, 2010.

DALLABONA, L. F.; OLIVEIRA, A. F.; RAUSCH, R. B. Avanços Pessoais e Profissionais Adquiridos por meio da Titulação de Mestre em Ciências Contábeis. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 24, n. 2, p. 39-62, 2014.

FERREIRA, V. P.; ANGONESE, R. O mercado de trabalho para contadores: expectativas e realidades. In: CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 15, 2015. **Anais da XV Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Bento Gonçalves: 2015.

FONSECA, M. F. S. A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão

sexual do trabalho. **Revista Extraprensa**, v. 9, n. 1, p. 90-101, 2015.

FREITAS, L. C. A. et al. Perfil do Profissional Contábil no Brasil: Principais Mudanças nas Duas Últimas Décadas. In: **IX Congresso Nacional de Administração e Contabilidade-AdCont** 2018.

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

IBRACON. **Elas estão “invadindo” o mercado de contabilidade e auditoria**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detNoticia.php?cod=1722>>. Acesso em 01 mar. 2017.

GOUVEIA, H. et al. A influência do gênero dos gestores das microempresas na utilidade atribuída à contabilidade. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, v. 17, n. 1, p. 37-55, 2018.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, abr. 1980.

MACHADO, V. S. A.; NOVA, S. P. C. C. Análise comparativa entre os conhecimentos desenvolvidos no curso de graduação em contabilidade e o perfil do contador exigido pelo mercado de trabalho: uma pesquisa de campo sobre educação contábil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPEC)**, v. 2, n. 1, 2009.

MARTINS, O. S. **Mestres em ciências contábeis pelo programa multiinstitucional da UNB/UFPB/UFPE/UFRN: Uma análise a partir de suas percepções e avaliações**. 2009. 126f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade de Brasília/UFPB/UFR, João Pessoa, 2009.

MARTINS, O. S.; MONTE, P. A. do. Variáveis que explicam os desempenhos acadêmico e profissional dos Mestres em contabilidade do programa multiinstitucional. UNB/UFPB/UFRN. **Revista Universo Contábil**, v. 7, n. 1, p. 68-87, 2011.

MONDARDO, M. J.; CITTADIN, A.; RITTA, C. O. Análise comparativa entre o perfil do egresso desejado pelo curso de ciências contábeis da UNESC, as expectativas dos alunos e as características dos contadores da região. **Revista de Informação Contábil**, v. 9, n. 4, p. 94-109, 2017.

MORAES, R. de O. **Mestres em ciências contábeis sob a óptica da teoria do capital humano**. 2009. 157f.

Tese (Doutorado) – Curso de Ciências Contábeis, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V.; SANTOS, C. B. O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil-Crescimento e Valorização Profissional. **Estudos**, v. 42, n. 2, p.201-210, 2015.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: CONGRESSO CONVIBRA, 2, 2013. **Anais do II Congresso Convibra**. Brasília: 2013.

NOVA, S. P. C. C. Impacts of special accounting master programs in its alumni trajectory. **Revista Contabilidade e Controladoria**, v. 4, n. 3, p. 36-49, 2012.

OLIVEIRA, S. E. L.; NASCIMENTO, Í. C. S.; SILVA, J. D. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 02, n. 01, p. 01-17, 2016.

OLIVEIRA, N. S. A atuação profissional e a situação socioeconômica dos Mestres formados pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis Mestrado em Contabilidade da UFBA. **Revista de Administração e Contabilidade da FAT**, v. 6, n. 2, p. 36-49, 2015.

OTT, E.; et al. Relevância dos conhecimentos, habilidades e métodos instrucionais na perspectiva de estudantes e profissionais da área contábil: estudo comparativo internacional. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, n. 57, p. 338-356, 2011.

PELEIAS, I. R.; et al. Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 18, p.19-32, 2007.

PLATAFORMA SUCUPIRA. **Informações do programa**. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/informacoes\\_programa/informacoesPrograma.jsf](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/informacoes_programa/informacoesPrograma.jsf)>. Acesso em: 05 mar. 2016.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 2, n. 5, 1-8, 2003.

PPGC (Programa de Pós-Graduação em Contabilidade). **Sobre o programa**. Disponível em: <<http://www.ppgc.ufsc.br/sobre-o-programa>>. Acesso em: 28 jan. 2017.

SANTANA, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação Salarial no Mercado de Trabalho dos Contadores do Nordeste

Brasileiro. In: Congresso Nacional de Administração e Contabilidade, 17, 2016. **Anais do XVII AdCont**. Rio de Janeiro: 2016.

SANTOS, D. G. et al. Formação Acadêmica em Ciências Contábeis e sua Relação com o Mercado de Trabalho: a percepção dos alunos de Ciências Contábeis de uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, 11, 2014. **Anais do XI Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade**. São Paulo: 2014.

SCHMIDT, P. et al. Perfil dos alunos do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino do sul do Brasil. **Contexto**, v. 12, n. 21, p.87-104, 2012.

SCHULTZ, T. W. Capital Formation by Education. **Journal of Political Economy**, v. 68, n. 6, p. 571-583, 1960.

SILVA, J. C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. O glass ceiling na profissão contábil: Evidências em empresas da região sul do Brasil. In: Congresso da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Contabilidade, 9, 2015. **Anais do IX Congresso ANPCONT**. Curitiba, 2015.

SILVA, S. C. Currículos dos cursos de Contabilidade: discussão em uma perspectiva educacional moderna e pós-moderna. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 15-36, 2015.

SOUZA, F. F.; LUNKES, R.; GASPARETTO, V. Ocupação Profissional e Renda de Egressos de um Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. **Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí**, v. 04, n. 06, p. 01-13, 2016.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o *glass ceiling*? **Advances in Scientific & Applied Accounting**, v. 8, n. 2, 2015.

ZANQUET, J. S.; BORBA, J. A. Presença do contador e da mulher nas diretorias das empresas do novo mercado: realidade ou ficção? In: ENCONTRO CATARINENSE DE ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 14, 2016. **Anais do 14º ECECON**. Florianópolis, 2016.

Recebido em: 02-08-2019

Aceito em: 28-04-2020

Publicado em: 22-05-2020