

EMPREGABILIDADE NO SETOR CONTÁBIL, MODALIDADE DE FORMAÇÃO ACADÊMICA E GÊNERO: QUAL A RELAÇÃO?

EMPLOYABILITY IN THE ACCOUNTING SECTOR, ACADEMIC FORMATION MODE AND GENDER: WHAT IS THE RELATIONSHIP?

LUCAS FERNANDES ROCHA

Universidade Federal de Uberlândia. **Endereço:** Avenida Imbaúbas, 551 |
Planalto | 38413-108 | Uberlândia/MG | Brasil.

<http://orcid.org/0000-0003-4867-2546>

luksfernandes@hotmail.com

MARLI AUXILIADORA DA SILVA

Universidade Federal de Uberlândia. **Endereço:** Rua 20, 1.600, Bloco 1C |
Tupã | 38.304-402 | Ituiutaba/MG | Brasil.

<http://orcid.org/0000-0002-0810-1127>

marli.silva@ufu.br

RESUMO

Investigou-se, nesta pesquisa, a relação entre as variáveis: empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero, a fim de identificar se os profissionais da contabilidade consideram os antecedentes educacionais e o gênero em suas decisões de contratações, discutindo, também, a opinião destes com relação à equivalência entre cursos ministrados presencialmente e on-line. Os dados, coletados de uma amostra de 188 proprietários de organizações contábeis de quatro microrregiões do Triângulo Mineiro, revelaram um perfil de respondentes, em sua maioria, do gênero masculino (70,7%), com formação em nível superior (67,7%) e idade média de 47 anos. Prevalcem profissionais que não conhecem ou vivenciaram o ensino a distância (EaD) (66,5%). Em 16 organizações não há nenhuma mulher no quadro funcional. Os dados analisados por meio da Estatística Descritiva, Análise de Frequência e Teste t-Student confirmaram que em situações de decisão de contratação há preferência por candidatos e candidatas que tenham obtido sua graduação por meio do ensino presencial. Constatou-se, em uma escala de 0 a 10, que a maior média de recomendação é para candidatas do gênero feminino que tenham cursado sua graduação na modalidade de ensino presencial ($\bar{x}=8,67$). Confirmou-se, portanto, a relação entre a empregabilidade, usada como *proxy* para a decisão de contratação, a formação acadêmica na modalidade de ensino presencial, e o gênero feminino nas preferências contratuais de profissionais da contabilidade. Os resultados apontam ainda que 58,51% da amostra investigada consideram que as faculdades e cursos ministrados de forma on-line são inferiores aos presenciais.

Palavras-chave: Empregabilidade. Formação Acadêmica. Ciências Contábeis. Gênero. Ensino Presencial. Ensino a Distância.

Submissão em 17/03/2019. Revisão em 21/05/2019. Aceito em 25/06/2019. Publicado em 05/08/2019.

ABSTRACT

In this research, the relationship between the variables employability, academic training mode and gender was investigated in order to identify whether accounting professionals consider the educational background and the gender in their hiring decisions, also discussing their opinion with relation to the equivalence between courses taught in person and online. The data, collected from a sample of 188 owners of accounting organizations in four micro regions of the Triângulo Mineiro, revealed a profile of respondents, mostly male (70.7%), with a higher education level (67.7%) and mean age of 47 years. Professionals do not know or experienced the EaD (66.5%) prevail. In 16 organizations, there is no woman on the staff. The data analyzed through Descriptive Statistics, Frequency Analysis and t-Student Test confirmed that in hiring decision situations there is preference for candidates who have obtained their graduation through face-to-face teaching. It was found, on a scale of 0 to 10, that the highest recommendation average is for female candidates who have completed their degree in the face-to-face teaching modality ($\bar{X}=8.92$). Therefore, the relationship between employability, used as a proxy for admission, academic training in face-to-face teaching, and the female gender in contractual preferences of accounting professionals was confirmed. The results also indicate that 58.51% of the sample investigated considers that the faculties and courses taught online are inferior to the presential ones.

Keywords: *Employability. Academic training. Accounting Sciences. Genre. In-class teaching. Distance learning.*

1 INTRODUÇÃO

A qualificação profissional, progressivamente mais exigida, pode levar à diferenciação e consequentemente destacar o profissional no ato da contratação (Carvalho, 2017), justificando o crescente interesse pela obtenção de um curso de graduação, sobretudo nas duas últimas décadas. Em 2017, dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) registraram, entre ensino presencial e ensino a distância (EaD), 8.286.663 matrículas em cursos de graduação. Comparando com dados de 2005, quando o EaD foi aprovado para oferta pelas Instituições de Ensino Superior (IES), e as matrículas atingiram o total de 4.567.798, constata-se um aumento de 81,41% no número de alunos nos cursos de graduação ao longo de treze anos no Brasil (Inep, 2018).

O aumento no número de matrículas é observado tanto no ensino presencial quanto no EaD, mas é a modalidade a distância que apresenta um aumento expressivo, de 2.701,86%, enquanto o ensino presencial cresceu 43,65% (Inep, 2018), no período de 2005 a 2017. O aumento de matrículas, com as mesmas características observadas para o ensino superior em geral, também ocorre para o curso de Ciências Contábeis, em ambas as modalidades de ensino. Independentemente da modalidade acadêmica, a educação e consequente qualificação dela decorrente podem ser consideradas um investimento.

A educação, como afirma Schultz (1960) nas premissas da Teoria do Capital Humano (TCH), pode ser tratada como um investimento, pois ela se torna parte do indivíduo que a recebe, fazendo com que este adquira capacitações que levam a benefícios futuros. Os pressupostos da TCH estabelecem que o principal efeito da educação é a transformação promovida nas habilidades e conhecimentos de quem estuda (Cunha, Cornachione Júnior & Martins, 2010). Entende-se, portanto, que o conhecimento resultante da formação acadêmica leva à empregabilidade, entendida como a capacidade do profissional de se adequar às necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho (Costa, 2014).

Considerando a formação acadêmica, nas modalidades de ensino presencial e EaD, pesquisas têm sido realizadas a fim de investigar sua relação com a empregabilidade. Destacam-se, no entanto, estudos internacionais: Adams (2008) e Grossman e Johnson (2017) mencionam que aqueles candidatos que são formados pelo ensino a distância não são julgados como tendo qualificações iguais às dos graduados que obtêm seus diplomas em um curso presencial e confirmaram que os empregadores têm uma propensão para desvalorizar a educação on-line. Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011) e Tabatabaei e Gardiner (2012) verificaram forte preferência para contratação de funcionários que completaram seus estudos em um ambiente tradicional, ou seja, pelo ensino presencial, em detrimento daqueles que completaram seus estudos pelo EaD.

Já em relação às variáveis empregabilidade e gênero no setor contábil, Boniatti, Velho, Pereira, Pereira e Oliveira (2014) explicam que os homens sempre estiveram à frente no setor contábil, mas as mulheres foram adquirindo espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são exemplos a serem seguidos, embora tenham como principal desvantagem a questão salarial, pois mesmo executando as mesmas tarefas, as mulheres recebem menores salários comparativamente aos homens. Silva e Silva (2018) também confirmam que mesmo que a quantidade de mulheres com ensino superior seja maior, são os homens que ocupam cargos de chefia e obtêm os mais altos salários.

Face ao exposto, entende-se que as variáveis modalidade de ensino e gênero do candidato possam influenciar no processo de empregabilidade na área contábil levando à seguinte problematização: Qual a relação da formação acadêmica, nas modalidades presencial e a distância, e o gênero de candidatos no processo de contratação das organizações contábeis? O objetivo geral consistiu em identificar se os profissionais da contabilidade, na mesorregião do Triângulo Mineiro, responsáveis pela admissão em suas organizações contábeis, consideram os antecedentes educacionais e o gênero em suas decisões de contratação. Além da análise das preferências contratuais no tocante a candidatos nas situações de modalidades de formação acadêmica no ensino presencial e no EaD, discute-se a opinião do profissional da contabilidade quanto à equivalência das faculdades e cursos presenciais e a distância.

Investigações cujo foco seja o mercado de trabalho ou a legitimidade da modalidade EaD no que se refere à aceitação do diploma para a obtenção de uma vaga de emprego predominam em contexto internacional, a despeito da legislação brasileira que tem incentivado o ensino a distância, visto a ampliação de vinte para quarenta por cento da oferta de disciplinas na modalidade EaD, inclusive em cursos presenciais (Portaria nº 1.428, 2018). Ademais, há uma lacuna em pesquisas com temática envolvendo as variáveis empregabilidade no setor contábil, modalidade de formação acadêmica e gênero no contexto brasileiro, revelando ser este um campo ainda com possibilidades de investigação, sobretudo no Brasil. Os resultados serão comparados para o entendimento de possíveis semelhanças com resultados de estudos internacionais, contribuindo para a literatura brasileira sobre o tema.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Sobre as modalidades de ensino

No Brasil, até início do século XX, ofertava-se apenas a modalidade de ensino presencial. A partir de 1904, escolas internacionais particulares passaram a ofertar cursos pagos por correspondência, inserindo-se o EaD no contexto brasileiro (Costa & Faria, 2008; Carvalho, 2013). Assim, antes mesmo do surgimento da internet, com o apoio do rádio e da televisão, essa modalidade foi divulgada por todo o território nacional (Mugnol, 2009).

Embora a historiografia aponte que o EaD já se disseminara no Brasil há mais de um século, é apenas em 2005, por meio do Decreto nº 5.622, que o Ministério da Educação (MEC) o regulamenta. Desde então, constata-se crescimento significativo dessa modalidade, expresso pelo número de matrículas em cursos das mais diversas áreas do conhecimento, incluindo-se Ciências

Contábeis, como se observa na Tabela 1. No decorrer de 13 anos (2005-2017), as matrículas no EaD aumentaram 2.701,86%, enquanto na modalidade de ensino presencial o crescimento, embora observado (43,65%), é modesto se comparado ao EaD.

Tabela 1

Evolução do número de matrículas no ensino presencial e EaD, em Ciências Contábeis, entre os anos de 2005 e 2017

Ano	Modalidades de ensino				Total
	Presencial	% em relação ao total	EaD	% em relação ao total	
2005	170.437	97,60%	4.183	2,40%	174.620
2006	179.294	99,48%	944	0,52%	180.238
2007	190.663	94,00%	12.165	6,00%	202.828
2008	204.553	85,95%	33.424	14,05%	237.977
2009	205.198	87,27%	29.944	12,73%	235.142
2010	224.228	84,56%	40.936	15,44%	265.164
2011	239.488	82,93%	49.298	17,07%	288.786
2012	249.529	79,68%	63.645	20,32%	313.174
2013	257.516	78,50%	70.515	21,50%	328.031
2014	267.977	75,79%	85.620	24,21%	353.597
2015	266.095	74,23%	92.357	25,77%	358.452
2016	253.183	72,23%	102.242	28,77%	355.425
2017	244.840	67,63%	117.202	32,37%	362.042
Aumento	43,65%		2.701,86%		107,33%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas sinopses estatísticas do Inep (Inep, 2018).

Diante de números tão significativos cabe diferenciar o ensino a distância e o presencial, tendo em vista que as modalidades de formação acadêmica são objeto de estudo nesta pesquisa. O EaD, como definido no artigo 1º do Decreto nº 9.057/2017, que regulamenta o artigo 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96, é a “modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação” (Decreto nº 9.057, 2017, p. 3). Já o ensino presencial, no artigo 4º do mesmo Decreto nº 9.057/2017 é descrito como sendo as atividades previstas nos projetos pedagógicos ou de desenvolvimento da instituição de ensino e do curso, realizadas na sede da instituição de ensino (Decreto nº 9.057, 2017).

Embora o ensino presencial seja caracterizado pela reunião de discentes e docentes em um mesmo local e ao mesmo tempo (Costa, Schaurich, Stefanan, Sales, & Richter, 2014), é oportuno destacar que o MEC, por meio da Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018, no artigo 3º, expandiu o limite de oferta de disciplinas na modalidade a distância na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais regularmente autorizados, de 20% (vinte por cento) para até 40% (quarenta por cento) (Portaria nº 1.428, 2018).

Se na modalidade de ensino presencial há a previsão legal de oferta de parte do conteúdo de forma on-line, a distância, no EaD há a obrigatoriedade de realização de algumas atividades específicas de forma presencial. Na modalidade EaD, para cursos de graduação, há previsão legal de atividades específicas que deverão ser realizadas de forma presencial, como regulamenta o artigo 4º do Decreto nº 9.057/2017, ao estabelecer que:

[...] as atividades presenciais, como tutorias, avaliações, estágios, práticas profissionais e de laboratório e defesa de trabalhos, previstas nos projetos pedagógicos ou de desenvolvimento da instituição de ensino e do curso, serão realizadas na sede da instituição de ensino, nos polos de educação a distância ou em ambiente profissional, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais (Decreto nº 9.057, 2017, p. 3).

O crescimento do EaD, em contexto nacional e internacional, é atribuído a três fatores: às grandes distâncias dos cidadãos das instituições educacionais, tanto geograficamente quanto

socioeconomicamente; à necessidade de educação; e ao rápido avanço da tecnologia (Casey, 2008), e tem sido motivo de investigação. São consensuais, porém, as discussões apontando que o crescimento desta modalidade de ensino é justificado pela importância entre os profissionais que trabalham, bem como os alunos que desejam fazer vários cursos ou trabalhar simultaneamente (Belloni, 2008; Raj & Al-Alawneh, 2010; Ronchi & Reina, 2011; Vieira, Souza, Behr & Momo, 2016). Ademais, essa modalidade é atraente devido ao seu artefato de flexibilidade e à ideia de equilíbrio entre a família, o trabalho e os estudos.

Comparações entre ambas as modalidades de ensino apresentam entre as vantagens do ensino presencial sobre o EaD a presença do professor na sala de aula, o que viabiliza sanar as dúvidas dos alunos no momento em que elas ocorrem; a interação com os outros alunos, possibilitando a troca de experiências e criando uma capacidade de estabelecer uma rede de contatos (*networking*). As dificuldades na modalidade ensino presencial referem-se ao rigor no horário, o compromisso de deslocamento até um estabelecimento para assistir a aula, o custo do deslocamento, o valor maior das mensalidades, por exemplo.

Quanto a alguns desafios frequentes ao EaD, Crease, Pymm e Hay (2011) citam dificuldades de comunicação, falta de motivação dos alunos, alta desistência nos cursos, ausência de apoio a distância e sensação de isolamento ou falta de comunidade estudantil. Como ponto positivo, o EaD consegue atender “um vasto contingente de alunos, dispersos geograficamente, a um custo significativamente menor do aquele gasto na modalidade presencial” (Costa, 2016, p. 268), por meio do emprego da tecnologia. Também Petry, Borges e Domingos (2014) entendem que o EaD proporciona, para qualquer pessoa, o acesso à educação, além de promover a democratização do ensino por meio da adoção de tecnologia.

No entanto, embora o EaD seja uma modalidade de ensino que democratize e promova o acesso à educação, ainda carece de maior credibilidade, como discutem Petry, Borges e Domingos (2014). Sadik (2016) destaca que a educação a distância é vista como inferior à educação presencial, e os graus obtidos pelo ensino EaD não são semelhantes àqueles obtidos em instituições presenciais em termos de credibilidade e qualidade. Adams (2008) entende que o EaD não é adequado para todos, visto que o resultado depende muito do aluno. Cordeiro e Rausch (2011) e Vieira *et al.* (2016) concordam que o aluno é forçado a estudar e a aprender por meio de suas próprias pesquisas.

Diversos aspectos do EaD são criticados sob outras perspectivas, destacando-se a interação entre estudantes e instrutores, a credibilidade dos empregadores, os regulamentos de admissão e a qualidade dos resultados de aprendizagem. No tocante à credibilidade percebida por empregadores, Seibold (2007) comenta que aqueles acreditam que nem todas as oportunidades educacionais ou instituições são iguais, mas aponta habilidades específicas oportunizadas por cada modalidade de formação acadêmica: o ensino presencial oferece uma oportunidade para desenvolvimento de habilidades de comunicação face a face e uma abordagem de equipe para realização de tarefas. Já o ensino EaD, observa Seibold (2007), constrói habilidades de automotivação e tecnologia e também contribui para a adaptação discente a diversos ambientes de aprendizado.

2.2 Empregabilidade, modalidade do curso e gênero no setor contábil

A empregabilidade designa a qualidade ou a possibilidade de se obter e manter um emprego, sendo entendida por Silva, Lourtie e Aires (2013) como o potencial dos estudantes de se adaptarem e tornarem seus conhecimentos, habilidades e atitudes flexíveis em relação ao mercado de trabalho. Em um nível prático, a empregabilidade é o potencial que os candidatos trazem para a prática através de suas habilidades para a obtenção de empregos.

Sobre a empregabilidade proporcionada pela educação e consequente qualificação profissional, estudos, sobretudo em contexto internacional, de autores como Carnevale (2007), Jeancola (2011), Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011), Grossman e Johnson (2017), entre outros,

têm feito essa discussão a fim de revelar a preferência por candidatos que tenham se graduado em ambas as modalidades de ensino.

Carnevale (2007) investigou a percepção de pessoas diversas, nos Estados Unidos, sobre o tema, declarando a existência de um viés em relação a cursos on-line, mesmo que cada vez mais as faculdades ofertem cursos na modalidade EaD. Os entrevistados expressaram sentimentos que seus diplomas, obtidos pelo EaD, os impediram de conquistar várias oportunidades de emprego. Apesar de essas considerações resultarem de um estudo realizado há mais de uma década, investigações recentes ainda apontam resultados semelhantes.

Kohlmeyer, Seese e Sincich (2011) destacaram as razões pelas quais recrutadores preferem empregados que concluíram seus estudos em um ambiente presencial, ao invés daqueles que estudaram em um ambiente que pratica a educação on-line. Entre os motivos destacados pelos autores, cita-se: a carência de experiências interpessoais; reputação inferior e falta de qualidade das instituições EaD; falta de contato entre professores e alunos; falta de rigor nas aulas; e ausência de familiaridade com as instruções.

Jeancola (2011) encontrou evidências de que um diploma de graduação obtido pelo EaD não é percebido como equivalente ao diploma de graduação no ensino presencial, nos Estados Unidos, por aqueles que tomam as decisões de contratação no setor público. Para a autora, alunos que optam pelo ensino EaD devido às conveniências ou vantagens dessa modalidade pode se encontrar em desvantagem competitiva quando chega a hora de trabalhar. Quanto à recomendação para ocupação de cargos de trabalho, os recrutadores recomendam fortemente aqueles candidatos ou candidatas que se graduaram na modalidade presencial.

Recentemente, Grossman e Johnson (2017) examinaram os vários fatores relevantes para as percepções dos empregadores da educação contábil on-line, dentre eles estão: o ambiente educacional em que um candidato a emprego completou sua graduação; o tipo de ambiente educativo entre cursos de graduação e pós-graduação; a reputação da instituição em que o candidato obteve seu diploma; bem como a familiaridade dos empregadores com os cursos on-line. Segundo as autoras, os empregadores ainda preferem os candidatos que conquistaram seu diploma em um ambiente educacional presencial (face a face), em oposição a um ambiente que oferta a modalidade EaD.

Quanto à empregabilidade e gênero no setor contábil, historicamente, a profissão era exercida exclusivamente pelos homens, enquanto as mulheres mantinham cargos de auxiliares, como secretárias nos escritórios de contabilidade (Kirkham & Loft, 1993). Mesmo com a ascensão da mulher em profissões contábeis, Moreno, Santos e Santos (2015), observam que os homens continuam sendo a maioria dos profissionais registrados em cargos de chefia neste setor, e por isso mesmo, complementam Silva e Silva (2018), são eles, os homens, que recebem maiores salários, comparativamente às mulheres. Esse fato pode ser explicado e reforça uma situação que caracterizou, de forma geral, o ingresso e a participação da mulher no mercado, cujo trabalho, discute Casa Nova (2014), foram marcados pelo acesso a atividades secundárias, precárias ou informais, em momentos de escassez econômica, que geravam remunerações inferiores, se comparadas às recebidas pelos homens.

Nas diversas esferas da sociedade, a mulher foi submetida ao enfrentamento de diferentes dificuldades em sua trajetória, seja pessoal ou profissional, como reflete estudo de Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), no qual os autores descrevem que apesar da ascensão da mão de obra feminina e do decréscimo entre os salários dos dois gêneros, ainda existem grandes dificuldades para as mulheres no que diz respeito à promoção e remuneração dentro das organizações. Essas conclusões persistem nos dias atuais, pois embora as mulheres, a partir do século XXI, representem a maioria na profissão contábil (RAIS, 2018), não são remuneradas igualmente aos homens, como apontam os resultados de pesquisas de Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) e Silva e Silva (2018).

Diante disto, e para alcançar os objetivos desta pesquisa, que discute a relação entre a modalidade de ensino cursada pelo candidato, o gênero e a empregabilidade no setor contábil, na

próxima seção são demonstrados os procedimentos metodológicos utilizados para levantamento, tratamento e análise dos resultados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo, mediante o qual investigou-se a relação entre as variáveis: empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero, com o intuito de proporcionar uma nova visão sobre essa relação, descrevendo as características da população em questão e identificando se os profissionais da contabilidade consideram os antecedentes educacionais e o gênero em suas decisões de contratações, é uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. A coleta de dados ocorreu mediante pesquisa de campo, aplicando-se questionário para o levantamento.

A população foi composta por contadores e técnicos em contabilidade, com registro ativo junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC-MG), todos eles proprietários de escritórios de contabilidade, na mesorregião do Triângulo Mineiro, em Minas Gerais, cuja condição seria sua participação nos processos de recrutamento e contratação em suas organizações. Delimitou-se a investigação, de forma não-probabilística, intencional e devido à acessibilidade, à mesorregião do Triângulo Mineiro que é composta por 35 (trinta e cinco) municípios, agrupados nas microrregiões de Frutal, Ituiutaba, Uberaba e Uberlândia.

A população foi definida mediante consulta à listagem com a quantidade de escritórios de contabilidade em cada município da mesorregião do Triângulo Mineiro. Nas listas fornecidas por sindicatos de contadores e delegados do CRC-MG dos municípios constavam nomes dos proprietários, nomes dos escritórios, telefone, e-mail e endereço, de um total de 587 (quinhentos e oitenta e sete) organizações contábeis nesta região. Após as tentativas de coleta de dados presencial e via e-mail, entre julho e dezembro de 2018, obteve-se uma taxa de retorno de 32,02%, ou seja, 188 (cento e oitenta e oito) questionários válidos.

O instrumento de pesquisa foi dividido em cinco partes: na primeira parte três perguntas filtro questionaram se o respondente: (i) possuía registro ativo junto ao CRC-MG; (ii) participava do processo de contratação ou se a contratação, em sua organização, era terceirizada; e por fim, (iii) se participava do processo de definição do conhecimento, habilidades e atitudes necessárias ao candidato ao emprego. Essas questões excluíam o respondente que respondesse “não” a qualquer uma delas. Na segunda parte levantou-se dados sociodemográficos, como gênero, idade e escolaridade, bem como características gerais dos respondentes, como município onde atua, o tempo de atuação profissional na área contábil, cargo ocupado na organização e realização de cursos on-line.

Na terceira parte foram apresentados cenários descrevendo as características de candidatos com relação à modalidade de formação acadêmica, para que o participante escolhesse aquele candidato que recomendaria para uma vaga de emprego em sua organização. Os cenários foram traduzidos de estudos anteriores de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017), adaptando-os para o contexto nacional. Outra adaptação refere-se ao uso de uma escala contínua de 0 a 10, inclusive com possibilidade de atribuição de valores fracionados. Para cada candidato, o respondente faria a recomendação final, sua decisão de contratação para a recomendação solicitada. A escala foi categorizada em intervalos quando do tratamento dos dados em: (0) – Não recomendaria; (1 a 4,9) – Não tenho certeza se recomendaria; (5 a 6,9) – Recomendaria com reservas; (7 a 8,9) – Recomendaria; e (9 a 10) – Recomendaria fortemente.

Na quarta parte do instrumento propôs-se, de forma análoga à Jeancola (2011), uma comparação entre as instituições de ensino que ministram cursos a distância e presencial, a fim de identificar a percepção de superioridade, equivalência ou inferioridade de uma em detrimento da outra modalidade. O respondente foi orientado a marcar um “X” na opção que representasse sua opinião, justificando ou explicando sua resposta, de forma dissertativa.

Para a análise de dados foram utilizadas técnicas estatísticas alinhadas aos objetivos propostos. Usou-se Estatística Descritiva e Análise de Frequência para descrição do perfil dos

participantes (Parte 2) quanto às variáveis sociodemográficas, como gênero, idade, escolaridade, e características e informações gerais. Para calcular a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo, o coeficiente de variação do grau de recomendação para cada um dos candidatos nos Cenários 1, 2 e 3 e avaliar os candidatos quanto à probabilidade de os profissionais de contabilidade os contratarem, foi usada a Estatística Descritiva.

A fim de verificação de existência de diferença estatisticamente significativa de médias na variável de perfil “gênero” do respondente com relação aos cenários apresentados (Parte 3) e à opinião do participante sobre as modalidades de ensino (Parte 4), foi usado o Teste t-Student. Por fim, para discutir a opinião dos respondentes sobre equivalência de faculdades e cursos ministrados a distância e presencialmente, usou-se o Teste de qui-quadrado para análise da independência ou dependência dos eventos. Oportuno ressaltar que a opinião do respondente, apresentadas como justificativas, são transcritas como resultados e confrontadas com discussões apresentadas em estudos anteriores.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Caracterização dos respondentes

De todas as quatro microrregiões do Triângulo Mineiro obteve-se retorno de questionários válidos, porém apenas 18 (dezoito) municípios de um total de 35 (trinta e cinco) responderam à pesquisa. Confirma-se frequência maior de respostas de profissionais dos municípios de Uberlândia (n=94) e Ituiutaba (n=27). Todos os respondentes são proprietários ou sócios das organizações onde trabalham e participem do processo de recrutamento, seleção e admissão de empregados. A maioria (36%) ocupa o cargo de contador, mas outros recrutadores se declararam como administrador, analista, auditor, auxiliar contábil, consultor de planejamento, responsável pelo Departamento Pessoal e Recursos Humanos, gerente administrativo, gerente de contabilidade e gestor fiscal e contábil.

Entre os respondentes, predominam profissionais do gênero masculino (70,7%). Todos os respondentes (n=188), reafirma-se, possuem o ensino profissionalizante Técnico em Contabilidade ou a graduação em Ciências Contábeis, pois esta é uma das condições para o registro no conselho de classe da categoria (CFC, 2011), o CRC-MG. A maioria (n=116) possui graduação em Ciências em Contábeis. Entre os técnicos em Contabilidade, doze respondentes possuem curso de graduação em outra área do conhecimento. Com relação aos graduados em Ciências Contábeis, 46 (quarenta e seis) bacharéis/bacharelas cursaram especialização ou MBA.

A idade média dos respondentes é de 47 anos, com idade mínima de 24 anos e máxima de 74 anos. O tempo de atuação profissional na área contábil, em média, é de 23 anos, mas há grande dispersão entre as respostas, visto que o tempo mínimo é de 2 anos e o tempo máximo 52 anos, como confirma o coeficiente de variação (51,78). Prevaecem entre os respondentes, aqueles profissionais que não fizeram cursos na modalidade EaD (66,5%).

Com relação à composição do quadro laboral, buscou-se conhecer o percentual de mulheres empregadas nas organizações. Em 91 (noventa e uma) das organizações, a maioria dos empregados são mulheres: vinte e sete organizações (14,4%) possuem entre 75,01% a 100% de funcionárias do gênero feminino; em outros 64 escritórios (34,0%) o quadro é composto entre 50,01% e 75% de mulheres. Apenas em dezesseis (8,5%) organizações não há nenhuma mulher no quadro funcional. Os resultados apontam que é expressiva a quantidade de mulheres trabalhando nas organizações dos profissionais participantes desta pesquisa, o que corrobora dados estatísticos de 2018 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para o setor contábil, no qual aponta-se que as mulheres são maioria com registro em carteira profissional, ocupando cargos como auxiliares e assistentes contábeis.

4.2 Discussão quanto às preferências contratuais de empregadores: empregabilidade *versus* modalidade de formação acadêmica

Para analisar as preferências contratuais dos empregadores das organizações contábeis em relação a um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial, ao contrário daquele candidato que se graduou em EaD, e também para avaliar se as preferências no tocante a candidatos se alteram em relação ao gênero, no Cenário 1 (Parte 3) o respondente atribuiu pontuação variável entre 0 a 10 para sua recomendação a quatro candidatos, sendo dois candidatos do gênero masculino e duas candidatas do gênero feminino. As orientações informavam que todos possuíam competências e habilidades idênticas. O diferenciador era a modalidade de ensino cursada: presencial ou a distância. Os resultados na Tabela 2 sintetizam a análise descritiva para o Cenário 1.

Tabela 2

Análise descritiva para os graus de recomendação aos candidatos do Cenário 1

CENÁRIO 1						
Candidatos*	n	Valor mínimo	Valor máximo	Média (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V.**
1	188	0	10	8,52	1,69	19,77
2	188	0	10	6,36	2,47	38,75
3	188	3	10	8,67	1,46	16,81
4	188	0	10	6,50	2,41	37,16

Notas. Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: a distância.

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: a distância.

2: C.V. = Coeficiente de Variação

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados confirmam que a maior média de recomendação é para candidatas do gênero feminino que tenham cursado sua graduação na modalidade de ensino presencial. Nessa situação, o coeficiente de variação também é o menor (C.V.=16,81%), evidenciando respostas mais homogêneas entre os respondentes. Considerando que em 48,4% das organizações contábeis dos respondentes nesta pesquisa as mulheres são a maioria no quadro funcional, o grau de recomendação (\bar{X} =8,67) atribuído ao gênero feminino reflete a preferência contratual e a coerência entre as respostas.

As maiores médias de grau de recomendação, no tocante às preferências contratuais, atribuídas aos candidatos 1 (\bar{X} =8,52) e 3 (\bar{X} =8,67), evidencia que os respondentes “recomendariam” os candidatos que cursaram a modalidade de ensino presencial. Os candidatos 2 e 4, que são aqueles que cursaram a modalidade EaD, respectivamente do sexo masculino e feminino, seriam recomendados com reservas. Esses resultados são coincidentes aos achados dos estudos de Jeancola (2011) e Grossman e Johnson (2017), visto que os autores observaram que o diploma do ensino EaD não é julgado como igual ao diploma do ensino presencial por recrutadores, confirmando a preferência dos empregadores por candidatos que conquistaram seu diploma em um ambiente educacional presencial.

4.3 Discussões quanto à empregabilidade, modalidade de formação acadêmica e gênero

Para avaliar a existência de diferenças significativas entre as médias de recomendação dos respondentes sobre os candidatos do Cenário 1, realizou-se o Teste t-Student. Nesta etapa foi realizada a comparação entre o gênero do próprio respondente e a pontuação atribuída por este aos candidatos do Cenário 1, cujos resultados são evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3

Comparação de médias, desvio-padrão e coeficiente de variação entre gênero do respondente e candidatos do Cenário 1

Candidato*	Gênero do respondente	Médias (\bar{X})	Desvio Padrão	C.V. (%)	Valor-p**
1	Feminino	8,70	1,47	16,89	0,3252
	Masculino	8,45	1,77	20,90	
2	Feminino	6,65	2,29	34,42	0,2979
	Masculino	6,24	2,53	40,58	
3	Feminino	8,61	1,52	17,64	0,7091
	Masculino	8,70	1,44	16,51	
4	Feminino	6,63	2,35	35,38	0,6325
	Masculino	6,44	2,45	38,01	

Notas. 1: Candidato 1: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 2: gênero masculino / modalidade de ensino cursada: a distância.

Candidato 3: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: presencial.

Candidato 4: gênero feminino / modalidade de ensino cursada: a distância.

2: Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste t-Student.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que os valores-p obtidos para todos os candidatos, são maiores que 0,05, ou seja, não há diferença significativa entre os fatores analisados, assumindo que não existe diferença entre as médias. Desta forma, conclui-se que, independente do gênero dos empregadores, a disposição em admitir um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial, ao contrário daquele que se graduou em EaD, não se altera em relação ao gênero do candidato, mas apenas em relação à modalidade cursada, como confirmado pelas médias atribuídas aos candidatos 2 e 4 que se graduaram em EaD.

Para comparação entre faculdades e cursos presenciais e a distância solicitou-se ao participante que avaliasse a superioridade, equivalência ou inferioridade entre eles. As respostas foram relacionadas ao conhecimento do próprio participante em relação ao ensino a distância. Na Tabela 4 são expostos os resultados dessa comparação.

Tabela 4

Teste Qui-quadrado da equivalência atribuída a cursos EaD e presenciais

Realizou cursos EaD?	Opinião			Total	Qui-quadrado		
	Superiores	Equivalentes	Inferiores		Valor	Grau de liberdade	Valor-p*
NÃO	2,66%	27,13%	36,70%	66,49%	4,130	2	0,1268
SIM	2,66%	9,04%	21,81%	33,51%			
Total	5,32%	36,17%	58,51%	100,00%			

Nota. Valor-p resultante da simulação via *Bootstrap* com 3.000 repetições, para o teste Qui-quadrado.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que o valor-p desta comparação foi superior a 0,05 (0,1268), concluindo que as variáveis são independentes entre si, ou seja, não estão associadas. Assim, não se pode afirmar que os respondentes que já realizaram algum curso EaD (33,5%) avaliam essa modalidade como sendo superior à presencial, pois destes apenas 2,66% assinalaram a opção “Superiores”. De maneira igual, apenas 2,66% daqueles que não realizaram cursos na modalidade EaD consideram cursos oferecidos por instituições que utilizam a metodologia a distância como superiores. Prevalencem avaliações que categorizam os cursos EaD como “Equivalentes” ou “Inferiores” quando comparados com o presencial. Isto é observado nos percentuais das opiniões dos respondentes, nos quais a maioria (58,51%) considera que as faculdades que ministram cursos on-line são inferiores às faculdades de ensino presencial.

Desta forma, verifica-se que mesmo aqueles respondentes que se graduaram em um curso EaD, todos eles contratantes do setor contábil, não estão mais dispostos a oferecer uma vaga de emprego a um candidato que também se graduou por meio do EaD, pois os empregadores que conhecem a modalidade não a avaliam como superior. Este resultado se opõe aos achados de Grossman e Johnson (2017). Algumas justificativas e explicações textuais para a opinião quanto a essa questão são transcritas na Tabela 5.

Para descrever os respondentes foram atribuídos códigos formados por três letras, CON, abrangendo tanto os contadores como os técnicos em Contabilidade, seguidas de um numeral que representou a ordem de devolutiva do questionário, mais duas letras relacionadas ao município onde o respondente possui sua organização contábil. Esse critério pretende preservar o anonimato, bem como possibilitar discussões que apontem a coerência da opinião às três assertivas dessa parte do instrumento.

Tabela 5

Opiniões sobre a equivalência entre o EaD e o ensino presencial

“Os cursos oferecidos por faculdades on-line (ensino a distância) , quando comparados a cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais (ensino presencial) são: superiores, equivalentes ou inferiores?”	
CON12MA	“São inferiores, pois com a presença do professor é diferente”.
CON18MA	“Inferiores, pois por mais queiram não conseguem uma turma homogenia (<i>sic</i>) onde todos participam e querem aprender”.
CON43UB	“Na minha opinião é equivalente, pois depende do esforço do aluno”.
CON53UB	“Atualmente são inferiores, mas acredito que com investimentos adequados os cursos EaD serão equivalentes aos presenciais”.
CON55UB	“A presença de professores para tirar dúvidas de maneira rápida auxilia no desenvolvimento do aluno no curso, e no EaD esses questionamentos são difíceis”.
CON73IT	“Inferiores, em virtude de vários exemplos de amigos ou pessoas conhecidas, inclusive alguns que solicitam orientação em disciplina ou matéria, que a meu ver, com maior acesso ao professor presencialmente teria maior aproveitamento. Em minha percepção, não extrai de todo curso maior potencialização da sua capacidade de aprendizagem e, principalmente, a funcionalidade prática em eventual carreira profissional. Me passa a impressão na maioria e não na totalidade de um “curso a mais” para se sentir graduação, não estimulando-o à uma carreira”.
CON95UB	“São equivalentes, pois já fiz contratação de pessoas que fizeram presencial e não sabiam quase nada”.
CON129CA	“Avalio como equivalentes, pois acredito que podemos ter péssimas faculdades de ensino presencial e ótimas faculdades de ensino a distância”.
CON141IT	“O conteúdo é muito extenso para ser completamente absorvido em curso a distância cuja quantidade de aulas presenciais é reduzida, para haver maior aproveitamento o aluno precisa estudar a maior porte sozinho”.
CON159IU	“É diferente você ir a uma sala de aula e sentir aquele relacionamento com seus colegas, trocas de informações, e ver aquele professor ou professora na sua frente (ali presencial, você sentindo o calor humano dela (dele)), do que ficar sozinho estudando numa sala só você e a máquina”.
CON176UE	“Se o aluno for determinado não importa a modalidade educacional, por isto avalio como equivalentes”.
CON182UB	“O importante e avaliado é o desempenho do candidato no processo, mas tenho uma percepção que o ensino 100% a distância é inferior comparado com o presencial”.

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise das justificativas apresentadas denota que parte dos respondentes julga realmente que os cursos ofertados na modalidade EaD, quando comparados a cursos oferecidos pelas faculdades tradicionais, ensino presencial, sejam inferiores, por diversos motivos, entre eles: falta da presença do professor na sala de aula; dificuldades para tirar dúvidas; e a dependência do comprometimento do aluno e a falta de conhecimento da modalidade EaD. Tais opiniões são aderentes às discussões apresentadas em estudos anteriores, mesmo estes tendo sido realizados há mais de uma década, a exemplo da pesquisa citada, de Seibold (2007).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação quanto à relação entre empregabilidade no setor contábil, a partir da relação da formação acadêmica, nas modalidades presenciais e a distância, e gênero de candidatos, revelou as preferências contratuais de profissionais da contabilidade, proprietários e sócios de organizações contábeis da mesorregião do Triângulo Mineiro. Os resultados apontam a opinião de uma maioria de 66,5% de 188 (cento e oitenta e oito) respondentes que não conhecem a modalidade EaD, mas mesmo assim expressaram sua recomendação a candidatos graduados em ambas as modalidades de ensino. Também evidencia a opinião, minimamente conflitante, daqueles respondentes que embora tenham conhecimento quanto à modalidade EaD, não a percebem como equivalente ao ensino presencial.

Confirmou-se que em 48,4% das organizações contábeis as mulheres são a maioria na composição dos quadros funcionais. Embora não tenha sido investigada a função ocupada por essas mulheres, nota-se que os respondentes mantêm um quadro de funcionários no qual o gênero parece não ser impeditivo para a contratação. Essa informação confirma aderência a dados estatísticos (RAIS, 2018) que citam a frequência de mulheres com carteira assinada em funções como assistentes ou auxiliares contábeis.

Com relação à problemática investigada, a primeira conclusão deste estudo é que o maior grau de recomendação dos profissionais de contabilidade, em uma situação de contratação, é para candidatas do gênero feminino que tenham cursado sua graduação na modalidade de ensino presencial. A segunda opção privilegia candidatos do gênero masculino que também cursaram a modalidade de ensino presencial. Desta maneira, a análise do cenário no qual a decisão de contratação foi realizada mediante situações envolvendo gênero e modalidade de ensino cursada apontou que a preferência é para os candidatos que cursaram a sua graduação pelo ensino presencial, com prevalência de preferência para o gênero feminino. Os resultados confirmaram que os profissionais da contabilidade estariam mais dispostos a admitir um candidato cuja graduação foi obtida por meio do ensino presencial ($\bar{X}=8,67$ para as mulheres e $\bar{X}=8,52$ para os homens).

Os resultados que refletem a opinião sobre a equivalência de faculdades e cursos na modalidade EaD, quando comparados à modalidade presencial, denotam que prevalecem avaliações que categorizam os cursos EaD como “Equivalentes” ou “Inferiores”, tanto entre aqueles que possuem conhecimento da modalidade quanto entre os profissionais que nunca realizaram cursos na modalidade a distância. Para 58,51% de todos os respondentes, as faculdades que ministram cursos on-line são inferiores às faculdades de ensino presencial.

Os achados desta pesquisa apresentam diversas contribuições para a literatura brasileira: as discussões realizadas acerca da percepção sobre modalidade de ensino e empregabilidade ratificam os achados e discussões dos diversos estudos usados na fundamentação desta investigação. Interessante observar que, mesmo com o incentivo da legislação à ampliação da oferta de ensino na modalidade EaD, até mesmo em cursos presenciais, ainda prevalecem restrições ao graduado nessa modalidade, tanto no contexto nacional quanto internacional, quanto à inserção no mercado de trabalho.

Esta pesquisa ainda apresenta contribuições para os sujeitos envolvidos no processo de contratação – profissionais da contabilidade, recrutadores e os próprios candidatos a emprego no setor contábil – compreenderem quais os fatores analisados por agentes de recrutamento antes de os contratar. Os resultados denotam a importância atribuída aos antecedentes educacionais, bem como à experiência, formação na área e até mesmo às atividades curriculares, como a experiência proporcionada por estágios, na graduação.

Como limitação, cita-se a amostra de apenas 188 (cento e oitenta e oito) respondentes. Contudo, foram adotados procedimentos metodológicos para análise dos dados para evitar

qualquer incerteza quanto aos resultados obtidos, principalmente em função do procedimento de *bootstrapping*. Outra limitação refere-se à generalização dos resultados que se limitam aos profissionais de contabilidade da mesorregião do Triângulo Mineiro, cuja amostra foi definida por acessibilidade. Por não expressarem a opinião de todos os contadores, os resultados não podem ser generalizados.

Para a realização de pesquisas futuras, sugere-se que sejam utilizados procedimentos que envolvam técnicas qualitativas, a fim de compreender e discutir com profundidade as opiniões dos profissionais de contabilidade quanto às justificativas e explicativas de uma modalidade de ensino em detrimento de outra, por exemplo.

REFERÊNCIAS

- Adams, J. (2008). Understanding the factors limiting the acceptability of online courses and degrees. *International Journal on E-Learning*, 7(4), 573-587. Recuperado de http://pilotmedia.com/adams/xPDF/improve_onlinedegrees.pdf
- Belloni, M. L. (2008). *Educação a distância*. Campinas: Autores Associados.
- Boniatti, A. O., Velho, A. S., Pereira, A., Pereira, B. B., & Oliveira, S. M., (2014). A evolução da mulher no mercado contábil. *Revista Gedecon-Gestão e Desenvolvimento em Contexto*, 2(1), 19-27. Recuperado de revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/download/304/400
- Brighenti, J., Jacomossi, F., & Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 109-122. Recuperado de <http://ojs.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807>
- Carnevale, D. (2007). Employers often distrust online degrees. *The Chronicle of Higher Education*, 53(18), A28-A29. Recuperado de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-41149118760&origin=inward&txGid=c4f48d0c0b96823b6115831c5cb67665>
- Carvalho, A. H. (2013). *A evolução histórica da educação a distância no Brasil: avanços e retrocessos* (Monografia). Recuperado de http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4653/1/MD_EDUMTE_II_2012_01.pdf
- Carvalho, P. R. (2017). Trabalho criativo e qualificação profissional: um desafio. *Revista Espaço Acadêmico*, 196, 133-144. Recuperado de <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/34363/20619>
- Casa Nova, S. P. C. (2014). Gênero e contabilidade: a imagem profissional e a imagem do profissional. In R. F. L. Azevedo. *O profissional da contabilidade: desenvolvimento de carreira, percepções e seu papel social*. São Paulo: Editora Senac.
- Casey, D. M. (2008). The historical development of distance education through technology. *TechTrends*, 52(2), 45-51. Recuperado de <https://link-springer-com.ez34.periodicos.capes.gov.br/content/pdf/10.1007%2Fs11528-008-0135-z.pdf>

- Conselho Federal de Contabilidade. *Resolução CFC nº 1.372/11*. (2011). Dispõe sobre o Registro Profissional dos contadores e técnicos em contabilidade. Recuperado de: http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/Res_1372.pdf.
- Cordeiro, A., & Rausch, R. B. (2011). O processo de ensino na modalidade a distância: facilidades e dificuldades na percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 10(30), 43-60. Recuperado de <http://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1226/1162>
- Costa, E. G. (2016). Tendências contemporâneas em educação superior a distância no mundo e no Brasil. *Espacio Abierto*, 25(3), 265-289. Recuperado de http://www.redalyc.org/jatsRepo/122/12249678020/12249678020visor_jats.pdf
- Costa, K. S., & Faria, G. G. (2008). *EaD – sua origem histórica, evolução e atualidade brasileira face ao paradigma da educação presencial*. Congresso Internacional ABED de Educação a Distância, Santos, SP. Recuperado de <http://www.abed.org.br/congresso2008/tc/552008104927am.pdf>
- Costa, M. R. (2014). *A formação profissional na educação superior: perfil de empregabilidade dos egressos de uma Universidade do Sul do Brasil*. Reunião Científica da Região Sul - ANPED SUL, Florianópolis, SC. Recuperado de http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/1320-0.pdf
- Costa, V. M. F., Schaurich, A., Stefanan, A., Sales, E., & Richter, A. (2014). *Educação a distância x educação presencial: como os alunos percebem as diferentes características*. Congresso Brasileiro de Ensino Superior a Distância, Florianópolis, SC. Recuperado de <http://esud2014.nute.ufsc.br/anais-esud2014/files/pdf/126878.pdf>
- Crease, R., Pymm, B., & Hay, L. (2011). *Bridging the gap - engaging distance education students in a virtual world*. Ascilite Conference, Hobart Tasmânia, Austrália. Recuperado de <http://www.ascilite.org/conferences/hobart11/downloads/papers/Crease-concise.pdf>
- Cunha, J. V. A., Cornachione Júnior, E. B., & Martins, G. A. (2010). Doutores em ciências contábeis: análise sob a óptica da teoria do capital humano. *RAC*, 14(3), 532-557. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n3/v14n3a09.pdf>
- Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017*. (2017). Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9057.htm
- Grossman, A. M., & Johnson, L. R. (2017). How employers perceive online accounting education: Evidence from Kentucky. *Journal of Accounting Education*, 40, 19-31. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0748575116301804>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep. (2018). *Sinopse estatística da educação superior 2017*. Brasília: Inep. Recuperado de <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>

- Jeancola, M. M. (2011). *An investigation into the perception of online degrees earned as credentials for obtaining employment in public accounting firms*. Tese de Doutorado. Recuperado de <http://ufdc.ufl.edu/UFE0042715/00001>
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390002N>
- Kohlmeyer, J. M., Seese, L. P., & Sincich, T. (2011). Online versus traditional accounting degrees: perceptions of public accounting professionals. *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*, 12, 139-165. Recuperado de <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/S1085-4622%282011%290000012009>
- Madalozzo, R., Martins, S. R., & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Estudos Feministas*, 18(2), 547-566. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>
- Moreno, M. M., dos Santos, F. V., & dos Santos, C. B. (2015). O fortalecimento da mulher na área contábil: crescimento e valorização profissional. *Estudos*, 42(2), 201-210. Recuperado de <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/download/4018/2321>
- Mugnol, M. (2009). A educação a distância no Brasil: conceitos e fundamentos. *Revista Diálogo Educacional*, 9(27), 335-349. Recuperado de <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/dialogo?dd1=2738&dd99=view&dd98=pb>
- Petry, J. F., Borges, G. R., & Domingues, M. J. C. S. (2014). Ensino a distância: um panorama da expansão na região Norte do Brasil. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 7(3), 2014. Recuperado de <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/2358/1958>
- Portaria nº 1.428, de 28 de dezembro de 2018. (2018). Dispõe sobre a oferta, por Instituições de Educação Superior - IES, de disciplinas na modalidade a distância em cursos de graduação presencial. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/12/2018&jornal=515&pagina=59&totalArquivos=184>
- Raj, S., & Al-Alawneh, M. (2010). *A perspective on online degrees vs. face-to-face in the academic field*. Learning International Networks Consortium, Cambridge, Massachusetts. Recuperado de <https://linc.mit.edu/linc2010/proceedings/session16Raj.pdf>
- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). (2018). *Microdados*. Recuperado de <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/>
- Ronchi, S. H., & Reina, D. R. M. (2011). *A educação a distância em contabilidade no Brasil: uma análise curricular*. Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade, Florianópolis, SC. Recuperado de <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101217095246.pdf>
- Sadik, A. (2016). Factors affecting the acceptability of online degrees: evidence from two Arab countries. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 11(12). Recuperado de <http://online-journals.org/index.php/i-jet/article/view/6022/4202>

- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *The Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Seibold, K. N. (2007). *Employers' perceptions of online education*. Tese de Doutorado. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.428.4318&rep=rep1&type=pdf>
- Silva, A. P., Lourtie, P., & Aires, L. (2013). Employability in online higher education: a case study. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14(1), 106-125. Recuperado de <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1262>
- Silva, D. J. M., & Silva, M. A. (2018). Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. *ASAA Journal*, 11(1), 71-91. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Dropbox/Disserta%C3%A7%C3%A3o/SILVA%20E%20SILVA%202018.pdf>
- Tabatabaei, M., & Gardiner, A. (2012). Recruiters' perceptions of information systems graduates with traditional and online education. *Journal of Information Systems Education*, 23(2), 133-142. Recuperado de <http://jise.org/Volume23/23-2/pdf/Vol23-2pg133.pdf>
- Vieira, L. F. K, Souza, A. R. L., Behr, A., & Momo, F. S. (2016). EAD na contabilidade: uma análise de sua efetivação de uso no curso de ciências contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 9(2), 27-48. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2016v9n2p27>