

Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?

Representativeness of Accountant Women in Accounting Offices and Gender Inequalities in Accounting Practice: A Question Still Debating?

Márcia Alves dos Santos

Mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes

marcia.santos@unihorizontes.br

Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

Doutora em Ciências das Organizações pela Université Paris IX - Dauphine - França

Diretora Acadêmica

marlene.catarina@unihorizontes.br

Georgiana Luna Batinga

Professora Adjunta da Escola de Administração da

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

georgiana.luna@ufms.br

Resumo

O objetivo deste estudo consistiu em analisar as vivências da prática contábil, com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte. Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa qualitativa-descritiva orientada pelos pressupostos do interpretativismo, interessada em compreender uma realidade que não pode ser quantificada, de natureza subjetiva, qual seja, as vivências da prática contábil de mulheres contadoras, por meio da análise de seus relatos profissionais. Os resultados apontam que os espaços profissionais da contabilidade brasileira ainda não conseguiram alcançar uma distribuição equitativa de cargos e salários entre os gêneros no ambiente de trabalho. Quando se analisa o mercado e a área de atuação contábil, a presença profissional das mulheres contadoras tem crescido em termos numéricos, mas elas ainda se identificam com os valores culturais de dominação masculina da profissão, reproduzindo-os e legitimando-os, o que dificulta o seu processo de igualdade, perpetuando a desigualdade de gênero na divisão do trabalho. Como principal contribuição, esse estudo observou a continuidade das desigualdades de gênero na prática contábil, especialmente nos escritórios de contabilidade de pequeno porte, *locus* da pesquisa. A medida que a presença da mulher contadora avança em termos numéricos, os desafios persistem, uma vez que as contadoras ainda enfrentam dificuldades para assumirem altos cargos nas organizações, configurando, dessa forma, a importância de disseminar essa discussão com implicações para o mercado de trabalho e o desenvolvimento da sociedade.

Palavras chave: Contabilidade. Mulheres Contadoras. Discriminação. Dominação Masculina. Segregação Ocupacional.

Abstract

The aim of this study was to analyze the accounting practice experiences, focusing on the division of labor and gender inequalities found by women accountants who work in small accounting offices. In methodological terms, this is a qualitative-descriptive research guided

by the assumptions of interpretativism, interested in understanding a reality that cannot be quantified, subjective in nature, namely, the accounting practices of women accountants, through the analysis of your professional reports. The results indicate that the professional spaces of Brazilian accounting have not yet been able to reach an equitable distribution of positions and salaries between genders in the workplace. When analyzing the market and accounting area, the professional presence of female accountants has grown in numerical terms, but they still identify with the cultural values of male domination of the profession, reproducing and legitimizing them, which makes it difficult its process of equality, perpetuating gender inequality in the division of labor. As a major contribution, this study looked at the continuity of gender inequalities in accounting practice, especially in the small accountancy offices at the research locus. As the presence of the female accountant progresses in numerical terms, vertical segregation persists, as accountants still face difficulties to assume high positions in organizations, thus constituting the importance of disseminating this discussion with implications for the market work and the development of society.

Keywords: Accounting. Women Accountants. Discrimination. Male Domination. Occupational Segregation.

1. Introdução

O Brasil acompanhou as mudanças no cenário contábil, mediante a criação de órgãos reguladores para a profissão, como o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), que procede à convergência entre as normas brasileiras e as internacionais, e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que regulamenta a profissão (MARRONI; RODRIGUES; PANOSSO, 2013). E as Ciências Contábeis no Brasil passaram a ser consideradas um sistema sofisticado de informações, capaz de controlar e interpretar o patrimônio das organizações. Os avanços na disponibilidade de informações, por meio das novas tecnologias, fizeram com que o papel do contador se tornasse mais dinâmico e orientado para as organizações (TAVEIRA; MACIEL, 2007), assumindo também o papel de gestor. Observa-se também o interesse dos contadores para alterar a visão tradicional do estereótipo negativo do profissional contador, centrado em números, para uma imagem moderna de homem de negócios, criativo e proativo (CARNEGIE; NAIPER, 2009).

Do ponto de vista acadêmico, os principais motivos da escolha do curso de Ciências Contábeis estão relacionados aos aspectos econômicos, como a remuneração salarial, a possibilidade de autonomia pessoal e financeira e a crescente demanda pelos serviços dos profissionais contábeis nas áreas pública e privada (PINHEIRO; SANTOS, 2010). Em termos numéricos, no que diz respeito a histórica predominância masculina nessa área, as diferenças entre os gêneros tem diminuído gradativamente. Números atualizados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2019), revelam 297.828 registros de contadores do sexo masculino (57,20%) e 222.856 do sexo feminino (42,80%). Ainda de acordo com o CFC, as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço na área e a projeção é que daqui a alguns anos elas sejam a maioria desses profissionais no Brasil, uma vez que atualmente 69% das vagas nos cursos de Ciências Contábeis são preenchidas por mulheres.

Apesar dos evidentes avanços, em se tratando de diferenças salariais e da ocupação de cargos mais valorizados, ainda persiste a histórica dominação masculina na área contábil, com pouca atuação de contadoras nos cargos da alta hierarquia, ratificando as desigualdades de gênero no mercado de trabalho (GAMMIE; GAMMIE; MATSON; DUNCAN, 2007, RAMDHONY; OOGARAH-HANUMAN; SOMIR, 2013; ALTOÉ, 2014) e a divisão sexual do trabalho. Percebe-se, dessa forma, uma substituição do que foi considerado anteriormente uma significativa desigualdade de gênero, que estabelecia a rejeição das mulheres na área,

pelo denominado efeito *glass ceiling*, que em tradução livre para o português significa teto de vidro, e diz respeito ao fenômeno social que representa as barreiras e dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascenderem profissionalmente (DAMBRIN; LAMBERT, 2008; SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; BERTRAND; BLACK; JENSEN; LLERAS-MUNEY, 2019).

Na busca por entender as desigualdades entre os gêneros, recorre-se a Bourdieu (2007) que argumenta que a dominação masculina, presente em todas as relações na sociedade, possui uma força simbólica evidente, não sendo necessário mecanismos para que ela seja mantida e legitimada, uma vez que os esquemas de percepção de homens e mulheres estão afinados a esta estrutura de dominação que foi produzida e reproduzida tantas vezes que foi naturalizada. De acordo com o autor, quando uma situação de dominação é exercida, dialeticamente, existe uma aceitação ou uma submissão da parte de quem é dominado. Essa inscrição no corpo da ordem dominante masculina é informal, implícita e automática, estabelecendo para as mulheres tarefas menos “nobres” e assinalando-lhes lugares aquém de suas habilidades e qualificações educacionais.

Segundo Figueiredo (2008), há desigualdade evidentes nas relações de gênero no trabalho do contador, apesar de as mulheres contabilistas não terem, na maioria das vezes, a consciência crítica da discriminação sofrida. Essa observação ratifica a argumentação de Bourdieu (2007) quanto à naturalização da dominação masculina e a dificuldade por parte dos dominados do reconhecimento de sua existência. Na literatura estrangeira que aborda as questões de gênero na profissão contábil, há uma concentração de pesquisas no Reino Unido, EUA e Austrália, assim como em países em que a classe contábil encontra-se madura e bem estabelecida e/ou os movimentos feministas são fortalecidos (RAMDHONY; OOGARAH-HANUMAN; SOMIR, 2013), no Brasil, são observados estudos de cunho científico e acadêmico, sejam eles artigos, dissertações, teses, trabalhos de conclusão de cursos, dedicados a discutir as desigualdades de gênero na Contabilidade, o que se traduz em contribuições para o amadurecimento do tema e da área. No entanto, a discussão da temática ainda carece de contribuições que possam fortalecer o conjunto de estudos dedicados a essa temática (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). Diante dos argumentos apresentados, este estudo objetivou analisar as vivências da prática contábil por mulheres contadoras que atuam em escritórios de contabilidade de pequeno porte, com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero vivenciadas pelas mulheres contadoras. Sua relevância se ancora na vigência do tema, em sua abordagem qualitativa, que possibilita a abertura de espaço para ouvir os depoimentos de mulheres contadoras acerca de suas vivências profissionais, e a escolha do escritório de contabilidade de pequeno porte enquanto *locus* da prática contábil.

2. Fundamentação Teórica

2.1. A profissão contábil

Inicialmente, o desenvolvimento da contabilidade no Brasil sofreu influência da Escola Europeia e posteriormente, com o desenvolvimento econômico mundial, da escola Norte-Americana. Esta, em busca de uma convergência internacional para uma Contabilidade mais padronizada, incorporou-se ao Internacional Accounting Standards Committee (IASC), de inspiração americana, passando a dominar o cenário profissional. Nesta perspectiva, o Brasil criou órgãos reguladores para a profissão contábil, como o Comitê de Pronunciamentos Contábeis que busca a convergência entre as normas brasileiras e as internacionais; e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que regulamenta a profissão (MARRONI; RODRIGUES; PANOSSO, 2013). Destaca-se que a padronização com as normas internacionais de contabilidade impactou em diversos eixos o cenário da contabilidade no

mundo, desde as técnicas e tecnologias utilizadas até o comportamento organizacional (KOYAMA; SILVA; OLIVEIRA, 2010).

O avanço da tecnologia e, conseqüentemente, a veiculação mais rápida das informações trouxe novos desafios para as Ciências Contábeis, tais como a exigência de investimento em qualificação continuada do profissional contábil para maior eficiência e assertividade no desempenho da função (BILA; MIRANDA, 2005; KOYAMA; SILVA; OLIVEIRA, 2010). Se a Contabilidade outrora era formatada para quantificar os dados econômico-financeiros das empresas, na contemporaneidade seu papel se tornou mais dinâmico e orientado para a organização (TAVEIRA; MACIEL, 2007). Pode-se observar também evidentes transformações do perfil e do papel desempenhado pelo profissional da área, cada vez mais afastando-se do tradicional estereótipo que se prendia em atender somente os aspectos tributários da organização (FRIDMAN; LYNE, 2001), incorporando o papel de gestor e tomador de decisões (JEACLE, 2008), empreendedor de negócios (CARNEGIE; NAIPER, 2009), entre outros.

De acordo com Carnegie e Naiper (2009) e Wells (2019), pode-se identificar na literatura dois tipos de estereótipos estruturados em relação ao contador: o estereótipo tradicional, que apresenta um profissional frio, distante, impessoal, metódico, conservador, preocupado especialmente com precisão e resultado, mas também honesto e confiável. Fridman e Lyne (2001) apresentam o contador tradicional como *beancounter* e Jeacle (2008) apresenta um estereótipo mais moderno, conhecido como *colourful accountant* que apresenta o contador como um gestor de negócios, tomador de decisões, que emprega a criatividade e a proatividade, características do empreendedorismo associadas à ética. Carnegie e Naiper (2009) ressaltam que o *colourful accountant* surgiu com o propósito de abandonar a imagem negativa associada ao contador, no entanto, há críticas acerca de sua efetividade no desempenho da função, devido à associação da denominada contabilidade criativa com maior risco de engano por parte do profissional (FRIEDMAN; LYNE, 2001), associação que se intensificou após o escândalo da Enron e a confirmação da participação de profissionais contábeis (CARNEGIE; NAIPER, 2009; CAGLIO; CAMERAN; KLOBAS, 2019).

O profissional contemporâneo da contabilidade deve ter características inovadoras para solucionar problemas contábeis, criando possibilidades amparadas na lei; ter capacidade relacional; manter o aprimoramento constante e, sobretudo, ser ético (CORDEIRO; DUARTE, 2006), além de desenvolver competências e habilidades criativas (KOYAMA; SILVA; OLIVEIRA, 2010). Em relação à possibilidade de atuação para esse profissional destacam-se as oportunidades nos escritórios de contabilidade, a área pública se apresenta como um grande empregador, especialmente nos Tribunais de Contas dos Estados e da União, e a área gerencial, considerada a que mais recruta contadores, de acordo com Purificação e Buesa (2014). Em termos de profissionais ativos no desempenho da função, agrupados por gênero, a diferença entre a atuação feminina e masculina não é mais tão significativa como antes, fazendo com que a contabilidade não seja mais considerada uma área predominantemente masculina. No entanto, em termos de atuação em cargos gerenciais, a diferença ainda é significativa, denotando que a área ainda é um espaço de dominação masculina (GAMMIE *et al.*, 2007; RAMDHONY; OOGARAH-HANUMAN; SOMIR, 2013, ALTOÉ, 2014, SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; SILVA; MAGRO; SILVA, 2018). Independentemente da área em que as mulheres atuam em um escritório de contabilidade, há discriminação em relação ao salário e pouca participação em cargos considerados mais “nobres” (BONIATTI; VELHO; PEREIRA; PEREIRA; PELLICOLI, 2013).

Conforme Gammie *et al.* (2007) e Souza, Voese e Abbas (2015) as empresas de contabilidade ainda praticam uma cultura organizacional machista, especialmente quando se trata do regime de trabalho. Esse comportamento dificulta o crescimento hierárquico da mulher, pois existem dificuldades evidentes no comportamento organizacional que estão

intrincadas com as barreiras legitimadas e naturalizadas da cultura patriarcal, reconhecidos pelo efeito *glass ceiling* (SILVA; MAGRO; SILVA, 2018). A cultura organizacional machista pode ser identificada na profissão contábil pela exigência da longa jornada de trabalho (MCKEEN; BUJAKI, 1998); a pressão para se conquistar e manter clientes (MONKS; BARKER, 1996); e pela capacidade de estabelecer relacionamentos (LINEHAN; SCULLION; WALSH, 2001, CORDEIRO; DUARTE, 2006), exigências que foram pensadas para o homem; e os impedimentos percebidos pelas mulheres contadoras que participaram do estudo de Silva e Silva (2018), para se destacarem no ambiente corporativo, . Dessa forma, embora as contadoras tenham superado o bloqueio cultural que restringia a sua atuação na área (MELO, 2004), ainda não existem políticas organizacionais que favoreçam o acesso das mulheres aos cargos gerenciais na área contábil (GAMMIE *et al.*, 2007, SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). De acordo com Bordin e Londero (2006), Figueiredo (2008), Kolling, Bierger e Seibert (2010) e Boniatti *et al.* (2013), a mulher tem adotado um posicionamento mais atuante, buscando consolidar as expectativas profissionais e pessoais, fato que se evidencia pela expansão da categoria contábil, com destaque para a competência da contadora, sua disciplina, organização, dedicação e continuidade nos estudos, propiciando a abertura de frentes de trabalho, pelo reconhecimento de seu desempenho profissional.

2. Dominação masculina e mercado de trabalho

Do ponto de vista de Moore (2000), a compreensão das construções inconscientes do conhecimento e da prática de vida dos sujeitos humanos é fundamental para o entendimento das diferenças de gênero. A autora explicita que as posições, múltiplas e contraditórias, ocupadas pelos sujeitos em suas vivências são formadas pelas práticas discursivas veiculadas em sua história e expressas no contexto social vivido. Assim, várias formas diferentes de ser mulher e de ser homem são estabelecidas pelos sujeitos humanos, amparados na perspectiva de que os discursos são suscetíveis às mudanças histórico/sociais (MOORE, 2000). Para Bourdieu (2007), a construção dos gêneros é um trabalho psicossomático; ou seja, há uma inscrição das determinações culturais e sociais no corpo, imprimindo nele o princípio da divisão social dominante, que resulta em uma divisão binária de mundo: masculino e feminino, sendo ao masculino reservada e legitimada a dominação sobre o feminino. A divisão entre os sexos parece estar naturalizada na ordenação do mundo e se encontra objetivada nas coisas e no modo de enxergar o mundo.

A operacionalização da dominação masculina tem como condutor a violência simbólica, um tipo de violência identificada na objetivação das experiências subjetivas das relações entre dominados e dominantes, em que principalmente, pela via da comunicação preconceitos e práticas sexistas são reproduzidos e naturalizados e a posição de dominação do homem é preservada. O processo de perpetuação e legitimação da dominação masculina se manifesta principalmente no seio familiar, sendo repetido nas outras instituições que constituem a vida dos sujeitos humanos, como a Igreja, a escola, o trabalho e o Estado, afirmando o princípio da dominação masculina em todas as relações de gênero (BOURDIEU, 2007). O autor explica que a força da dominação masculina está no fato de que ela dispensa justificção, uma vez que os próprios “dominados” reconhecem e reproduzem essa visão androcêntrica de mundo de forma submissa, garantindo a perenidade da dominação masculina aprendida.

Apesar das abordagens sobre o ingresso da mulher no sistema produtivo, ainda há uma dominação masculina, destinando-se aos homens cargos e salários mais elevados e relevantes na maioria das situações (HIRATA, 2002; BOURDIEU, 2007; CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013; SILVA; MAGRO; SILVA, 2018)). Hirata (2002, p. 144) evidencia que as mulheres são as "cobaias para o desmantelamento do sistema de salários", ocupando cargos de menor

prestígio, apesar de suas capacitações profissionais, recebendo salários inferiores aos dos homens. O preconceito social de que os homens merecem ganhar mais e serem mais reconhecidos profissionalmente que as mulheres, pois são chefes de famílias, ainda persiste. Porém, essa discriminação não se sustenta, pois as mulheres estão dividindo as despesas do lar e em muitos casos são as principais responsáveis pelo sustento da casa, conforme aponta os dados do IBGE (2015).

Bourdieu (2007, p. 108) destaca que mesmo com as mudanças na formação educacional, as mulheres podem ser encaminhadas para “profissões intermediárias de nível médio [...] e continuar sendo excluídas dos cargos de autoridade e de responsabilidade, sobretudo na economia, nas finanças e na política”, o que não significa que a mulher está fadada a essa posição de inferioridade. Ramos, Ulbanere e Jesus (2014) afirmam que o papel profissional da mulher está passando por mudanças quanto a sua valorização, apesar da discriminação ainda existente. Essa conquista de espaços de poder pela mulher indica a possibilidade de alteração nas configurações das relações de poder, uma vez que essas relações fazem parte de um processo dinâmico em que os sujeitos são atores ativos nessa reconstrução de novas configurações, como ressalta Foucault (1987, p. 175), o “poder não se dá, não se troca, mas se exerce em ação”; ou seja, o poder se exerce nas práticas cotidianas das relações sociais. E nesse sentido, Melo e Lopes (2012, p. 664) evidenciam que as mulheres que têm galgado melhores posições “sinalizam um ambiente de legitimação com indicativos de reconhecimento organizacional, em que seus superiores, pares e subordinados começam a reconhecê-las como profissionais” de valor contribuindo para que elas alcancem o empoderamento, que tem como objetivo romper com os padrões sexistas e machistas, fundamentados nos princípios históricos, sociais e culturais da cultura patriarcal (COSTA, 2004; LISBOA, 2008; RATHO, 2013). A entrada e a permanência das mulheres no mercado de trabalho se deve a motivações para a realização pessoal, buscando reconhecimento e independência financeira e profissional, como também a necessidade de complementar o orçamento familiar (PICANÇO, 2007). Neste patamar da evolução social, a investidura para a conquista e permanência da mulher em nichos que eram, em sua maioria, masculinos, como a Contabilidade, torna-se desafiadora.

3. Procedimentos Metodológicos

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa-descritiva, pois está interessada em compreender uma realidade que não pode ser quantificada, de natureza subjetiva. E está direcionada a analisar e refletir sobre as percepções dos sujeitos participantes, buscando entender as relações sociais e humanas, em uma produção de conhecimento que se dá por meio da confrontação entre o empírico e o teórico usado para a significação do problema da pesquisa (COLLIS; HUSSEY, 2005; REY, 2010). Orienta-se ainda pelos pressupostos do interpretativismo, que tenta identificar padrões de comportamento por meio de práticas discursivas. No caso desse estudo, as práticas discursivas relatam as experiências profissionais de doze mulheres contadoras que atuam em sete distintos escritórios de contabilidade de pequeno porte, localizados na cidade de Belo Horizonte e Região Metropolitana. A coleta de dados utilizada neste estudo foi a entrevista semiestruturada, orientada por um roteiro composto por 35 perguntas, que se propôs a elucidar o objetivo proposto, com questionamentos orientados a compreensão das vivências profissionais dessas mulheres com enfoque nas desigualdades de gênero.

As contadoras foram identificadas pela letra “E”, abreviação de entrevistada, seguida da sequência numérica de E1 a E12, escolhidas por acessibilidade. Em termos sóciodemográficos, as participantes se inserem na faixa etária entre 25 e 60 anos, em relação ao estado civil, seis são casadas, três divorciadas e três solteiras, e oito delas são mães. Com

relação às áreas de atuação das entrevistadas, seis trabalham no departamento contábil, duas no setor pessoal, duas no setor fiscal/tributário, uma é gerente geral e uma trabalha na legalização de empresas/cliente. Metade das participantes trabalha no departamento contábil, pois trata-se de uma área mais abrangente, que agrega o conhecimento de todas as áreas de um escritório contábil. Em relação ao tempo de atuação profissional, uma possui entre 1 e 4 anos, duas entre 5 e 8 anos, quatro entre 9 e 12 anos, três entre 13 e 17 anos e duas entre 30 e 37 anos, conforme pode ser visto na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil sociodemográfico das entrevistadas

Itens Discriminados	Número de Entrevistadas
Idade	
25 a 39 anos	6
40 a 60 anos	6
61 anos ou mais	0
Estado Civil	
Solteira	3
Divorciada	3
Casada	6
Filhos	
Nenhum filho	4
Um filho	4
Mais de dois filhos	4
Atuação profissional	
Departamento Contábil	6
Departamento Pessoal	2
Departamento Fiscal/Tributário	2
Abertura e legalização de empresas	1
Gerente	1
Tempo de profissão	
De um a doze anos de profissão	7
Mais de doze anos de profissão	5
Salário	
Ganha de 2SM a 3SM	2
4SM a 5 SM	8
Mais de 6SM	2

Fonte: Dados da pesquisa

Como a maioria possui mais de nove anos de experiência profissional, configura que o perfil do grupo que participou do estudo é de profissionais experientes. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, e depois analisadas a luz da análise de conteúdo (BARDIN,

2006), distribuídas em categorias temáticas que emergiram dos relatos, organizadas em três principais temas: i) Vivência e a naturalização da divisão do trabalho na prática contábil; ii) Sutilezas e reproduções de estereótipos femininos na prática contábil; iii) Perspectivas profissionais futuras para a mulher contadora.

4 Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Vivência e a naturalização da divisão do trabalho na prática contábil

As participantes relataram que não encontraram dificuldades para inserção no mercado de trabalho e serem contratadas como contadoras, pois, segundo sua percepção, as contadoras são consideradas mais “responsáveis que os homens e mais atentas, pois seus conhecimentos agregam qualidade ao escritório” (E6). Na opinião delas, alguns motivos justificam essa afirmação, pois a mulher contadora apresenta-se mais submissa, atenciosa, compreensiva, responsável, adapta-se melhor a rotina do escritório, é detalhista, dinâmica, dedicada e relaciona-se melhor no ambiente de trabalho e com os clientes. As características apontadas pelas entrevistadas podem ser associadas ao perfil do novo profissional contábil (CORDEIRO; DUARTE, 2006, TAVEIRA; MACIEL, 2007, JEACLE, 2008, CARNEGIE; NAIPER, 2009, KOYAMA; SILVA; OLIVEIRA, 2010) denominado por Jeacle (2008) de *colourful accountant* que representa um profissional mais criativo e proativo, afastando-se do perfil conservador, centrado somente nas questões burocráticas, e nesse caso, desconsiderando as características negativas relacionadas a esse perfil. As características metódica e rotineira citadas se encaixam no perfil do contador tradicional ou *beancounter* como apontado por Fridman e Lyne (2001).

Além disso, é possível perceber nessa descrição, certa naturalização da dominação masculina na profissão, conforme aponta Bourdieu (2007), pois nas justificativas das contadoras, as características que favorecem a inserção e permanência das mulheres nos escritórios contábeis estão associadas a representação social feminina, reforçando o ideal de um mundo binário entre o feminino e o masculino, em que a mulher pertence ao mundo da submissão e dos cuidados e o homem ao mundo do prático e da instrumentalidade.

Geralmente, os donos escritório de contabilidade são homens, a maioria. Até com relação à questão do machismo, eles acham que é mais fácil lidar com mulheres do que com homem. Elas são mais compreensivas, mais organizadas. E pagam menos às mulheres (E4).

Não tive nenhum problema, pois ele diz que como a mulher é mais atenta, e na área fiscal lida com prazos, ele prefere. É porque às vezes o rapaz é mais displicente. Acho que sim, é isso (E6).

Na verdade, eu acho que a Contabilidade é mais para a mulher. Tudo é mais metódico, mais rotineiro. O homem não aguenta muito a rotina. Por exemplo, no trabalho diário a mulher vai detalhar mais, buscar mais. O homem não; se não deu condições por ele, ele vai desenvolver o serviço de qualquer jeito e largar para lá, sem muito detalhe. E ainda, vai dizer que “não podia ser melhor do que isso. Não me deu condição” (E10).

(...) eu vou te falar uma coisa: a realidade é que o homem não consegue manter a rotina que a gente tem aqui no escritório (...) tem um volume muito grande e precisa de pessoas com disponibilidade de enfrentar essa carga toda de trabalho e não ser tão

bem remunerado, trabalhando até dez horas por dia, né. A mulher ainda é uma mão de obra mais barata (E11).

Outro ponto observado nos depoimentos é que, apesar de afirmarem que a contabilidade é uma área mais apropriada às mulheres e também que conta com um maior número de mulheres atuando, na prática isso não é efetivo, pois, além do número de homens com registros ativos no CFC ser maior do que o de mulheres, quando se trata da ocupação de cargos de liderança e de alta hierarquia, essa diferença torna-se ainda maior (STEIL, 1997; GAMMIE *et al.*, 2007; SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). Dessa forma, a percepção das entrevistadas sobre a maior presença de mulheres contadoras está associada a cargos menores e as competências descritas revelam a naturalização dos papéis tradicionais do homem e da mulher e a dominação masculina ainda presente nas relações de gênero na sociedade. Pode-se dizer que as mulheres parecem reproduzir de forma submissa a dominação masculina, legitimando e contribuindo para sua continuidade (BOURDIEU, 2007), pois até mesmo a diferença salarial entre homens e mulheres na área é justificada como um ponto que favorece a contratação de mulheres contadoras.

Percebe-se, ainda, que as mulheres não adotaram uma postura propositiva contrária as práticas da divisão sexual do trabalho que concede aos homens privilégios e desvaloriza a mulher profissional. Conforme citado anteriormente, para Hirata (2002, p. 144), as mulheres são as "cobaiais para o desmantelamento do sistema de salários", ocupando cargos de menor prestígio, em detrimento de suas capacitações profissionais, recebendo salários menores que os dos homens. Comportamento que expressa o pensamento de Bourdieu (2007), quando afirma que uma situação de dominação é exercida, dialeticamente existe uma aceitação do grupo dominado, consciente ou inconscientemente, como vítima desse processo.

4.2 Sutilezas e reproduções de estereótipos femininos na prática contábil

Nas vivências contábeis, metade das participantes do estudo afirmou não ter sofrido discriminação na área contábil pela condição de ser mulher, as demais relataram situações que configuram explicitamente a discriminação, manifestas nas seguintes situações: o cliente do escritório prefere ser atendido pelo contador homem (3 entrevistadas); recebem salários inferiores aos dos contadores homens que dividem as mesmas responsabilidades no escritório (2 entrevistadas); por meio de "piadinhas" e comentários por ser mulher (1 entrevistada).

Já sofri, sim. (...) quando a gente chega lá no cliente ou quando eu vou a uma reunião, por exemplo, todos ficam olhando. Na reunião todo mundo te olha porque é mulher, mais nova. Então espanta. Não querem escutar. Eu já tive uns clientes no início que começaram a me cantar, a não me respeitar, não me valorizar como contadora (...) (E5).

Cappelle, Melo e Souza (2013) apontam que muitas organizações se mostram como masculinas, ou seja, são criadas por eles e para eles, implicando em uma discriminação cultural das mulheres no mercado de trabalho, relegando o trabalho delas à atuação operacional e não ao gerenciamento dos escritórios. Em cinco dos sete escritórios em que as entrevistadas trabalham, as áreas operacionais são compostas somente por mulheres. Este fato, à primeira vista, parece apontar uma preferência pela qualificação do trabalho feminino, mas, o que se verifica é uma divisão de tarefas e responsabilidades internas do escritório direcionadas as mulheres enquanto as tarefas externas e gerenciais são designadas aos homens. Essa divisão de tarefas remete a divisão de papéis e lugares tradicionais destinados

a homens e mulheres na sociedade, sendo reservado às mulheres o privado e ao homem o público.

(...)Porque tem escritório que só tem mulheres. Basicamente, igual aqui. Outro escritório em que eu trabalhava antes também tinha 39 mulheres, os homens que faziam os outros serviços externos. Mas no escritório, basicamente, é mulheres que trabalhavam na parte de fazer o trabalho (E8).

Além disso, identifica-se a reprodução de preconceitos e da dominação masculina reproduzida pela própria mulher, ratificando a visão de Bourdieu (2007), o dominado conhece e reconhece a dominação como de ordem natural, legitimando-a, reproduzindo-a e contribuindo para sua perpetuação. A visão androcêntrica do trabalho se apresenta como neutra e dispensa justificção:

O meu escritório tem mais mulheres. Apesar de eu, como gerente do escritório, penso que a funcionária dá mais problemas que o homem. Ele senta faz o trabalho dele. O homem é mais certo. A mulher que tem filho. Toda hora tem que sair por causa dos filhos. Não é preconceito, que eu não tenho, ainda mais por eu ser gerente mulher, mas esse é um problema da mulher. Quando ela fica grávida, já tira licença. Mulher, então, adoece mais do que um homem. Qualquer gripe, qualquer dor... a mulher fica em casa. O homem não (E5).

Moore (2000) afirma que as posições ocupadas pelos sujeitos em suas vivências são formadas pelas práticas discursivas veiculadas na sua história e atuadas ou expressas no contexto social vivido. “A experiência do gênero, de ser um sujeito marcado por gênero, recebe significado no discurso e nas práticas que esse discurso informa, e assim mulheres e homens assumem diferentes posições de sujeito dentro do mesmo discurso” (MOORE, 2000, p. 26). A polivalência feminina é destacada pelas entrevistadas como uma característica natural da mulher, herdada de sua posição materna e isso estende-se ao ambiente de trabalho, conforme mencionado no excerto a seguir “a gente é meio mãe da empresa” (E9). Essa afirmação aponta novamente para a reprodução dos estereótipos de gênero pela própria mulher, dificultando, dessa forma, seu processo de empoderamento.

A gente é meio mãe da empresa. (...) A gente pega como se fosse um segundo filho. Vamos cuidar dela da mesma forma” (E9).

Bourdieu (2007) argumenta que a dominação masculina é o resultante da violência simbólica exercida pela via da comunicação e do conhecimento humano. Circulam preconceitos socialmente produzidos, legitimando as forças de dominação masculina no Estado, na escola e no trabalho, correlacionando-se com o espaço doméstico, perpetuando o patriarcalismo por meio das tradições culturais, sem que essas práticas sejam percebidas pelas mulheres, como pode ser observado no relato abaixo:

O amor que tenho pelo meu trabalho atrapalhou meu casamento (...) eu tive que mudar de cidade (...). Aí, depois eu voltei para o meu trabalho, minha segunda casa (...) eu tinha que deixar pra lá 18 anos de empresa e ficar dependente de um homem. Isso não é pra mim. Então, o casamento foi porque eu já conhecia esse lado meu de trabalho. Eu fiz a escolha (E11).

Destaca-se, porém o relato de uma entrevista que identifica que a exaltação as características tradicionalmente femininas no escritório de contabilidade trata-se de um discurso socialmente construído e pode ser utilizado para manter a mulher em um lugar que não ameaça a dominação masculina. Essa percepção das desigualdades de gênero e dos

estereótipos do homem e da mulher, contribui para o rompimento de paradigmas culturais, favorecendo assim, o empoderamento da mulher:

Mulheres têm aquela questão que eu discordo que mulher é mais atenciosas, mais organizada, e isso e aquilo. Porém é uma questão tendenciosa, para sempre colocar a mulher na parte frágil da situação. É mais organizada é mais habilidosa, mas na hora de fazer o reconhecimento para tal o salário não tem o reconhecimento (E4).

4.3 Perspectivas profissionais futuras para a mulher contadora

Em relação as perspectivas profissionais futuras, as atividades desempenhadas e as áreas de atuação, o que se observa nos relatos é o desejo de permanecerem nos mesmos cargos e funções, o que representa a escolha pela facilidade e conveniência na atuação profissional, apenas duas relataram o anseio em atuarem em outras áreas e expandirem suas possibilidades profissionais:

Eu fui estagiária, contratada para a área Fiscal. Gostei e estou nesta área desde então. Quero continuar nela, sim, porque eu tenho uma especialização grande nessa área. Já fiz vários cursos (E1).

Todavia, são apresentadas justificativas tais como “não ocupo o cargo e nem possuo o reconhecimento salarial compatíveis ao desempenho profissional executado”, gerando o sentimento de desvalorização profissional e pessoal. O que denota que, a medida que a mulher contadora avança em termos numéricos, ocupando o espaço da prática contábil, ao mesmo tempo ainda observa-se a submissão profissional. Dez entrevistadas ressaltam que os cargos gerenciais são predominantemente masculinos, o que ratifica as pesquisas de Gammie *et al.* (2007), Ramdhony, Oogarah-Hanuman, e Somir (2013), Altoé (2014) e Souza, Voese, e Abbas (2015). As perspectivas profissionais para essas mulheres nos escritórios de contabilidade apresentam-se restritos, pois as funções parecem ter forte embasamento em uma cultura organizacional centrada no modelo androcêntrico. O que configura a presença do efeito *glass ceiling* na área, funcionando como um impedimento a ascensão de mulheres aos cargos da alta hierarquia organizacional, como pode ser observado nos relatos a seguir:

Só dois cargos são ocupados por homens: o serviço externo e a administração/gerência (E12).

(...) na gerência geral do escritório, é pai e filho (E9).

Inicialmente, sim. Seguimos a mesma linha de hierarquia, não porque todas eram mulheres. (...) Existe essa, meio que uma cultura. Geralmente, o gerente é homem e a parte operacional é da mulher. O Departamento Fiscal, geralmente, o coordenador é homem e as mulheres faziam a parte operacional (E4).

No contexto estudado não se observou uma política de cargos e salários formal nos escritórios contábeis. Entre as participantes, sete responderam que nunca receberam promoção no escritório em que trabalham, enquanto cinco disseram que já haviam recebido uma promoção. Sabe-se que os escritórios de contabilidade estão em sua maioria estruturados com um número limitado de cargos e com aporte financeiro restrito, o que acaba restringindo a possibilidade de progressão de carreira. No entanto, não se pode responsabilizar unicamente a estrutura e a cultura dos escritórios pela progressão das carreiras dessas mulheres, uma vez que observa-se de igual modo, uma acomodação na gestão de suas carreiras. Apenas uma participante do estudo apresentou o desejo de ter seu próprio escritório de contabilidade, ou

seja, alcançar uma progressão profissional, enquanto as demais não expressou o desejo de sair dos escritórios onde atuam em busca de crescimento profissional.

(...)Promoção não tem jeito. O escritório é pequeno (E6).

(...)No escritório que eu trabalho hoje, eu não vejo uma ampliação na minha carreira, porque o dono não tem essa intenção (E4).

Segundo Boniatti *et al.* (2013), independentemente da área em que as mulheres atuam em um escritório de contabilidade, há discriminação em relação ao salário, há pouca participação em cargos mais “nobres” (como a gerência), além de não se verificar reconhecimento de sua capacidade profissional, mantendo-se, assim, o *status* estrutural do distanciamento valorativo entre os homens e mulheres. Em alguns pontos, foram observados perspectivas para melhorias profissionais, assim como a busca pela qualificação formal e investimentos em capacitação e treinamentos, uma exigência da área na atualidade (BILA; MIRANDA, 2005; KOYAMA; SILVA; OLIVEIRA, 2010). Contudo, ressaltam que não possuem tempo para continuarem investindo na carreira, pois são limitadas pela longa jornada de trabalho.

Eu acho que a mulher está ganhando o espaço dela, está crescendo, pelo número de alunos, por exemplo, que sai da faculdade. A gente tem é de alçar voos mais altos. Para quebrar esse tabu que por ser homem é mais competente. É muito trabalho. É uma área que dá oportunidade para a gente crescer, talvez trabalhar aí numa Receita Federal, quem sabe... (E9).

As perspectivas são excelentes. (...) tem que qualificar mais, buscar se desenvolver mais na área. Cursos, palestras, muito importante também. (...) a mulher contadora tem que se apresentar mais, tem que se impor sabe, como eu te expliquei, até mesmo o marketing pessoal, a gente tem que valorizar mais isso. Nessas coisinhas até chegar naquele patamar adequado, porque eu quero ser uma dona de escritório. Esse é o meu sonho (E3).

Percebe-se aqui a dificuldade de alcançar o *work life balance* (GAMMIE *et al.*, 2007, SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; SOUZA; QUELHA; LEMOS, 2019), outra temática que tagencia a centralidade desse estudo e que suscita igualmente importantes reflexões inerentes aos desafios enfrentados pelas mulheres. Neste ponto, a busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal parece ser um desafio permanente na trajetória profissional dessas mulheres e exige delas um esforço contínuo para gerenciá-lo, pois o trabalho configura-se como o centro da vida dessas mulheres, minando o investimento em outras áreas e constituindo-se como mais um empecilho para a ascensão na carreira.

5. Considerações finais

O objetivo deste estudo consistiu em analisar as vivências na prática contábil com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte. As trajetórias profissionais, narradas por doze contadoras que participaram desse estudo, apontam facilidades para inserção e permanência no mercado de trabalho, associados principalmente a características consideradas femininas, que se destacam para atuação na área e facilitam o desenvolvimento da atividade contábil. Ao analisar essas características, observa-se que integram o novo perfil do profissional contábil requerido pelo mercado, mas também conservam a percepção do estereótipo tradicional, que pode estar relacionada ao fato de atuarem predominantemente no nível operacional. Os desafios e dificuldades enfrentadas

estão relacionadas diretamente às desigualdades de gênero e a dominação masculina que persistem nos escritórios contábeis e nas relações de poder vivenciadas no cotidiano, configurando a presença do efeito *glass ceiling* na área.

A gerência geral dos escritórios é um espaço majoritariamente masculino, embora as mulheres contadoras estejam atuando cada vez mais em todas as áreas contábeis, observou-se nas vivências laborais da prática contábil do grupo estudado, a presença do denominado ‘teto de vidro’ fortalecido pela reprodução de valores e crenças da dominação masculina vinculados às próprias mulheres. Quando se analisa o mercado e a área de atuação contábil, a presença profissional das mulheres contadoras tem crescido em termos numéricos, mas elas ainda se identificam com os valores culturais de dominação masculina da profissão, reproduzindo-os e legitimando-os, o que dificulta o seu processo de empoderamento. Justificando e reforçando a perpetuação da ideologia masculina dominante na divisão do trabalho, sem a consciência de que ao fazerem, como explica Bourdieu (2007), a perenidade da dominação é exercida pela via simbólica da comunicação e da prática do comportamento humano, atribuindo-lhe caráter de naturalidade. A contadora sujeita-se, dessa forma, a cargos e salários incompatíveis com o trabalho desempenhado, gerando um sentimento de desvalorização profissional e pessoal, reforçando a permanência no cargo e/ou na mesma função, quando não demonstram o desejo de mudança e crescimento profissional.

Dessa forma, como principal contribuição, esse estudo constata a vigência da discussão, ainda considerada incipiente na academia, pois a medida que a presença da mulher contadora avança em termos numéricos, a divisão sexual do trabalho e a violência simbólica persistem, uma vez que as contadoras ainda enfrentam dificuldades para assumirem altos cargos nas organizações. Em especial o *locus* da pesquisa, escritórios de contabilidade de pequeno porte, pois ainda configura-se como um espaço pouco explorado nas pesquisas relacionadas a prática contábil, configurando, dessa forma, a importância de se retomar a discussão que possui implicações evidentes para o mercado de trabalho e o desenvolvimento da sociedade.

Ressalte-se como limitações, que esta pesquisa limitou-se a analisar os relatos de vivências laborais de doze mulheres contadoras que atuam em sete escritórios de contabilidade de pequeno porte localizados em Belo Horizonte e Região Metropolitana, dessa forma, sugere-se a realização de outros estudos com grupos de contadoras de que exercem a atividade profissional em escritórios de maior porte, com o objetivo de se fazer uma comparação da análise realizada. Sugere-se também investigar as opiniões de contadores e dos gerentes dos escritórios com foco nas dimensões das variáveis analisadas.

Referências

ALTOÉ, S. M. L. **Fatores explicativos do work-life balance de contadores à luz da psicologia positiva.** Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil, 2014.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina.** 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2006.

BERTRAND, M.; BLACK, S. E.; JENSEN, S.; LLERAS-MUNEY, A. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway, **The Review of Economic Studies**, v. 86, n. 1, p. 191–239, 2019.

BILLA, R.; DE MIRANDA, H. F. A organização do escritório contábil. **Anais** do Simpósio do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica, Uberlândia, Brasil, 15, 2005.

BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; PELLICOLI, A. Preconceitos enfrentados pelas mulheres contadoras em um escritório contábil de Caxias do Sul. **Anais** do Seminário de Iniciação Científica de Ciências Contábeis, v. 4, n. 2, p. 460-469, 2014.

BORDIN, P.; LONDERO, R. I. Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria - RS. **Disciplinarum Scientia**, Santa Maria, v. 2, n. 1, p. 109-121, 2006.

CAGLIO, A.; CAMERAN, M. & KLOBAS, J. (2019) What is an Accountant? An Investigation of Images, **European Accounting Review**, v.28, n. 5, p. 849-871, 2019.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. D. O. L.; DE SOUZA, N. L. Mulheres, trabalho e administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013.

CARNEGIE, G. D.; NAPIER, C. J. Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. **Accounting, Organizations and Society**, v. 35, n. 3, p. 360-376, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. Acessado em 08 de junho 2019, disponível <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>, 2019.

CORDEIRO, J. D. S.; DUARTE, A. M. D. P. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualis Revista Eletrônica**, UFPB, v. 5, n. 6, p. 68-96, 2006.

COSTA A. A. Gênero, poder e empoderamento das mulheres. Brasília: **AGENDE**. Acessado em 10 de janeiro 2019, disponível http://www.agende.org.br/docs/File/dados_pesquisas/feminismoEmpoderamento, 2004.

DAMBRIN, C.; LAMBERT, C. Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 21, n. 4, p. 474-506, 2008.

FIGUEIREDO, M. D. O Mercado de Trabalho e a Participação das Contadoras que Atuam nas Empresas de Auditoria Independente do Estado de Sergipe. Gramado. **Anais** do Conselho Federal de Contabilidade. Brasília, Brasil, 2008.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. 27 ed. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 1987.

FRIEDMAN, A. L.; LYNE, S. R. The beancounter stereotype: towards a general model of stereotype generation. **Critical perspectives on accounting**, v. 12. n. 4, p. 423-451, 2001.

GAMMIE, E.; GAMMIE, B.; MATSON, M.; DUNCAN, F. Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling. **The Institute of Chartered Accountants of Scotland**, 2007.

GIROTTI, M. O que o mercado atual espera dos profissionais contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade–RBC**, n.185, p. 13-25, 2010.

HIRATA, H. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 17, n. 18, p. 139-156, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Acessado em 15 de janeiro 2019, disponível: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>, 2015.

JEACLE, I. Beyond the boring grey: the construction of the colourful accountant. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 19, n. 8, p. 1296-1320, 2008.

KOYAMA, C. M.; DA SILVA, D. C.; DE OLIVEIRA, C. R. O perfil do profissional contábil e as diretrizes de uma nova grade curricular. **Revista de Estudos Contábeis**, v.1, n. 1, p. 57-76, 2010.

KOLLING, F. D. P.; BIEGER, M.; SEIBERT, R. M. Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. **Contabilidade e Informação**, v. 13, n. 32, p. 81-88, 2010.

LINEHAN, M.; SCULLION, H.; WALSH, J. Barriers to women's participation in international management. **European Business Review**, v. 13, n. 1, p. 10-18, 2001.

LISBOA, T. K. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. **Fazendo gênero**, Santa Catarina, n. 8, p. 1-6, 2008.

MARRONI, C. H.; RODRIGUES, A. F.; PANOSSO, A. Panorama histórico do ensino superior da graduação em contabilidade no Brasil-sob a égide normativa. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 32, n. 3, p. 1-17, 2013.

MCKEEN, C. A.; BUJAKI, M. L. Taking women into account. **CA Magazine**, Canada, March, p. 29-35, 1994.

MELO, M. C. D. O. L.; MAGRI LOPES, A. L. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Gestão & Planejamento**, v.13, n. 3, p. 648-667, 2012.

MONKS, K.; BARKER, P. The glass ceiling: cracked but not broken? Evidence from a study of chartered accountants. **DCUBS Research Paper Series**, v.1, n.1, p. 1-22, 1996.

MOORE, H. L. A passion for difference: Essays in anthropology and gender. Indiana University Press. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Unicamp, n. 14, p. 13-44, 2000.

OLIVEIRA, Z. L. C. A provisão da família: redefinição ou manutenção dos papéis? In: ARAÚJO, C. M. O.; SCALON, M. C. R. C. (Orgs.). **Gênero, Família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

PICANÇO, F. S. Amélia e a mulher de verdade: representações dos papéis da mulher e do homem em relação ao trabalho e à vida familiar. In: ARAÚJO, C. M. O.; SCALON, M. C. R.

C. (Orgs.). **Gênero, Família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

PINHEIRO, R. G.; SANTOS, M. R. Fatores de escolha pelo curso de Ciências Contábeis: uma pesquisa com os graduandos na Capital e Grande São Paulo. **Anais do Seminários em Administração**, São Paulo, Brasil, v. 13, 2010.

PURIFICAÇÃO, C. C.; BUESA, N. Y. Perspectivas da Profissão Contábil e a Escassez de Profissionais Preparados para as Áreas de Atuação: Estudo com os Representantes dos Escritórios de Contabilidade e Gerentes de Empresas. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, São Roque, v. 5, n. 1, p. 1-21, 2014.

RAMDHONY, D.; OOGARAH-HANUMAN, V.; SOMIR, N. Career progression of women in accounting: the Case of Mauritius. **International Journal of Humanities and Applied Sciences**, v. 2, n. 1, p. 22-28, 2013.

RAMOS, M. O.; ULBANERE, R. C.; JESUS, B. S. Mulheres no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Integrada**, Guarujá, v. 4, p. 1-14, 2014.

RATHO, S. P. Empowerment of women through human. Rights education: an analysis. **Golden Research Thoughts**, v. 2, n. 8, p. 3-11, 2013.

SILVA, J.C.; MAGRO, C. B. D.; SILVA, M. Z. Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies, **Contaduría y Administración**, v. 63, n. 2, p. 1-23, 2018.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015.

SOUZA, A.C.M.B.M.; QUELHA, R. G.; LEMOS, A.H.C. Em busca do equilíbrio: o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. **Revista Gestão e Secretariado (GeSec)**, São Paulo, SP, v. 10, n.3, p. 89-113, 2019.

STEIL, A. V. Organização, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TAVEIRA, E. M.; MACIEL, L. E. S. O perfil do contador do século XXI. **Anais do Encontro Latino Americano de Pós-Graduação**. São José dos Campos, Brasil, 7, 2007.

WELLS, P. K. How does contact with accountants influence perceptions of accounting?, **Accounting Education**, v. 28, n. 2, p. 127-148, 2019.