

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DÉBORAH CRISTINA FRANÇA BARBOSA

**TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES CONTADORAS DE
UBERLÂNDIA (MG) E REGIÃO**

**UBERLÂNDIA
JULHO DE 2022**

DÉBORAH CRISTINA FRANÇA BARBOSA

**TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES CONTADORAS DE
UBERLÂNDIA (MG) E REGIÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª. Dr^a Camilla Soueneta Nascimento Nganga

**UBERLÂNDIA
JULHO DE 2022**

DÉBORAH CRISTINA FRANÇA BARBOSA

Trajetórias profissionais de mulheres contadoras das cidades de Uberlândia – MG e região

Trabalho de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Prof.^a Dr.^a Camilla Soueneta Nascimento Nganga - Orientadora

Membro

Membro

Uberlândia, 04 de julho de 2022.

RESUMO

A pesquisa buscou analisar a trajetória profissional de mulheres atuantes na área Contábil das cidades de Uberlândia - MG e região, pretendendo também analisar a existência da discriminação de gênero no ambiente de trabalho e compreender as mudanças perceptíveis durante esse trajeto. Foi realizada uma pesquisa descritiva e qualitativa, com condução de seis entrevistas. O método utilizado foi o envio de uma carta convite com o objetivo de pesquisa pela rede social LinkedIn, onde as participantes foram identificadas por meio da ferramenta de pesquisa da rede; sendo as entrevistas ocorridas na plataforma Zoom, também foi utilizado para a técnica *snowball*. O perfil das entrevistadas são mulheres contadoras, com idades entre 33 e 55 anos, e experiência entre 10 e 34 anos. Os resultados indicam de forma nítida a evolução profissional das contadoras entrevistadas, mas ainda é perceptível a discriminação de gênero persistente, por colegas de trabalhos, diferenciação de salários por gênero e a ausência de mulheres em cargos de liderança.

Palavra-chave: Mulheres Contabilistas; Gênero; Experiências Profissionais; Discriminação.

ABSTRACT

The research sought to analyze the professional trajectory of women accountants in Uberlândia - MG and region with a focus on analyzing the existence of gender discrimination in the work environment and understanding the perceptible changes during this journey. A descriptive and qualitative research was conducted, with six interviews being conducted. The profile of the interviewees are female accountants, aged between 33 and 55 years, and experience between 10 and 34 years. The method used was to send an invitation letter for the purpose of the research through the social network LinkedIn, where the participants were identified through the network's research tool; as the interviews took place on the Zoom platform, it was also used for the snowball technique. The results clearly indicate the professional evolution of the accountants interviewed, but persistent gender discrimination by co-workers, gender differentiation and few women in leadership positions are still clear.

Keyword: *Women Accountants; Genre; Professional Experiences; Discrimination.*

1. INTRODUÇÃO

Com a cultura social patriarcal as mulheres foram restringidas, durante anos, de realizar funções de tomada de decisões e de controle das entidades; sendo as suas obrigações restritas a um suporte e apoio às funções dos homens (Beirão et al., 2017). Tais restrições impactaram a vida das mulheres de diversas maneiras, impondo uma entrada tardia ao mercado de trabalho formal (Pereira et al., 2005). Diversos dos avanços e conquistas dos direitos das mulheres foram conquistados a partir dos movimentos políticos e sociais que ocorreram a partir dos anos 1960, década em que “o feminismo pode ser analisado, como um fenômeno que tomou corpo mundialmente [...] mas que se ensaiava em décadas anteriores e difundiu-se nas décadas posteriores” (Mendéz, 2008, p. 30).

No campo profissional contábil o contexto patriarcal se reflete, produz e reproduz (Lehman, 1992; Haynes, 2017). Historicamente a profissão contábil iniciou-se como um trabalho masculino, mas que com o tempo tem ganhado novos contornos devido ao fato de as mulheres terem ganhado cada vez mais espaço nessa profissão (Lehman, 1992; Guimarães, 2020). As profissionais contadoras têm crescido em quantidade, mas ainda é notória a dificuldade em ter autonomia diante dos valores culturais da profissão que são de dominação masculina (Tremblay, Gendron & Malsch, 2016; Barbosa, 2017) o que acaba sendo reproduzidos por elas, pois as características que são femininas no escritório é um discurso construído para manter a mulher em um lugar que não ameace a dominação do homem (Santos, Melo & Batinga, 2021).

A literatura existente demonstra que a maioria das mulheres não veem dificuldade no exercício da profissão e se sentem tão capazes quanto aos homens (Mota & Souza, 2014), porém sentem adversidades, como em relação à maternidade, pois algumas empresas têm a preocupação no momento de a contratação pela profissional ser mulher, em vista de uma possível gravidez e dessa forma ficar afastada da empresa durante o período de licença maternidade (Haynes, 2008a; 2008b; Silva & Casa Nova, 2018).

Tais barreiras visíveis e invisíveis ainda moldam a trajetória de entrada, permanência e ascensão das mulheres na profissão contábil. Segundo dados do *American Institute of Certified Public Accountants* (2019) no ano de 2018, 47% dos profissionais contábeis dos Estados Unidos eram mulheres, contudo, apenas 24% das mulheres ocupavam cargos na sociedade das firmas de contabilidade em que ocupavam. De maneira semelhante, o Conselho Federal de

Contabilidade (CFC) que no mês de Junho de 2022 as mulheres representavam 43,19% dos profissionais registrados (CFC, 2022).

Especificamente sobre o estado de Minas Gerais os dados do CFC apontam para a existência de 17.066 mulheres contadoras com o CRC ativo e 7.057 mulheres com técnico ativas, um aumento em relação ao final do ano de 2021 em que existiam 16.750 mulheres contadoras e 7.107 mulheres com técnico ativas, o que se dá um crescimento total em relação a 2021 de aproximadamente 1,114976%. Os homens com CRC ativo no final de 2021 são de 16.871 contadores e 12.196 técnicos, e em 30/06/2022 são 16.958 contadores e 12.008 técnicos, com decréscimo total de aproximadamente 0,3475%. Apesar dos homens com CRC ativo serem em torno de 16,7196% maior que as mulheres em 2022, as mulheres tiveram um crescimento considerável em relação a 2021.

Diante do exposto, é notável o fato de que ser mulher na profissão contábil acarreta diversas consequências no delineamento de sua trajetória profissional, visto que o número de mulheres que se gradua nos cursos de Ciências Contábeis é superior ao número de homens (Nganga, Gouveia & Casa Nova, 2018). Nesse sentido, Silva (2016) destaca a existência de um discurso que permeia a contabilidade que nega à mulher - especialmente a mulher negra - sua identidade enquanto profissional competente ao exercício da profissão. Dessa forma, ainda que seja visível o espaço que a mulher tem ganhado no ambiente profissional, o cenário apresentado indica que as dificuldades, preconceitos e discriminações em relação ao gênero persistem.

Diante desse cenário, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a trajetória profissional das mulheres contadoras no estado de Minas Gerais. A pesquisa traz como objetivos específicos (i) compreender como a discriminação de gênero no ambiente de trabalho das contadoras molda suas experiências profissionais; (ii) analisar as mudanças ao longo dessa trajetória em questão de gênero; e (iii) identificar quais as perspectivas futuras para as novas ingressantes na profissão.

A partir do objetivo da pesquisa, conduziu-se uma pesquisa qualitativa em que foram entrevistadas seis mulheres que atuam na profissão contábil no estado de Minas Gerais. Os resultados da pesquisa reforçam os desafios socialmente impostos pela maternidade, indicando que apesar dos diversos avanços na sociedade e na profissão a maternidade ainda se mantém como uma barreira ao desenvolvimento profissional das mulheres. As entrevistadas ainda destacam a baixa representatividade feminina nas organizações que atuam. Por fim, as entrevistadas destacam a importância da nova geração investir no seu desenvolvimento profissional para superar as barreiras socialmente impostas pela sociedade patriarcal.

Com base nos resultados, o estudo pode contribuir com o entendimento de como essas mulheres vivenciam em seu ambiente de trabalho a discriminação de gênero e de que forma isso pode ter afetado suas trajetórias profissionais. Ademais, o trabalho contribui para a compreensão de como a discriminação pautada na identidade de gênero se materializa na profissão contábil, contribuindo para a discussão proposta por Lisboa e Manfrini (2005) em que o preconceito em relação ao gênero exige um novo olhar do mundo, dos seus valores e da vida, trazendo adversidade para a sociedade patriarcal.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Desigualdade de Gênero

A desigualdade de gênero no Brasil está inserida na maioria da população, sendo um grande ponto da desigualdade social, que auxilia a permanência da pobreza e da desigualdade social; motivos pelos quais o enfrentamento desses eixos é tão importante para a estrutura do país (Abramo, 2006).

Entende-se que a evidenciação das características femininas, como mais organizadas e atenciosas são apenas discursos socialmente construídos, para que a mulher permaneça em um lugar de submissão masculina, mas ao perceberem esse paradigma, as mulheres o rompem auxiliando no empoderamento feminino. (Santos, Melo & Batinga, 2021).

Acerca dos estereótipos sobre a mulher na sociedade, Silva e Silva (2018) afirma que a imagem designada às mulheres apresenta um novo senso comum à vida social da contadora, sendo apontamentos positivos de ambos os lados, porém não existe um consenso entre as caracterizações dada a mulher contadora. Keinee e Buss (2021) afirmam que apesar dos avanços ao longo dos anos para alcançar a equidade de gênero, a diferença de cargos e salários das mulheres comparados aos homens ainda é significativa.

As mulheres, mesmo sendo mais escolarizadas e qualificadas, ainda é visível que os postos de destaques dentro das organizações são ocupados por homens brancos, ponto a se olhar para não apenas a discriminação de gênero, mas a discriminação racial também como fatores impeditivos para as mulheres na sociedade (Silva, 2016). Ou seja, há diversos fatores de discriminação e preconceito nas barreiras profissionais das mulheres.

2.2. Mulher e o mercado de trabalho

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no 4º trimestre de 2021 a taxa de desemprego era 11,1%, sendo que, deste percentual, 54,5% são mulheres, ou seja, mais da metade da população desempregada. Com a cultura social patriarcal, as mulheres foram restringidas, durante anos, a realização de funções de tomada de decisões e de controle das entidades, sendo a suas obrigações apenas ser um suporte e apoio às funções dos homens (Beirão et al., 2017).

Para a compreensão das estruturas dos cargos e das trajetórias de ambos os gêneros no mercado de trabalho, é necessário analisar a divisão sexual do trabalho, pois são padronizados e alguns departamentos ainda estabelecem tarefas de acordo com as características biológicas dos homens e das mulheres, além da apropriação social e cultural (Yannoulas, 2013).

Pavanelo et al. (2018) afirma que o mercado contábil sempre foi masculino, mas assim como os outros setores de trabalho, o contábil também evoluiu; e a partir dos anos 1970 a participação das mulheres cresceu no mercado de trabalho, principalmente no setor de serviços, sendo possível ver a crescente participação das mulheres no ramo contábil.

De acordo com Pavanelo et al. (2018), nos escritórios de contabilidade é possível visualizar que a participação dos homens é maior que as das mulheres, e em alguns casos os salários também são maiores; porém é possível notar que a participação das mulheres é crescente para a igualdade, com cargos até mesmo de tomada de decisões.

E mesmo com o crescimento profissional das contadoras em termos numéricos, é notório os valores culturais de dominação masculina da profissão, além da persistente divisão sexual e da violência simbólica, tendo diversas dificuldades para o crescimento de suas carreiras (Santos, Melo & Batinga, 2021).

Apesar dos avanços que tendem a beneficiar a todos gêneros e raças, a distribuição desses benefícios não é igualitária, um exemplo é a taxa de desemprego para mulheres e negros que é quase o dobro da taxa dos homens e brancos (Abramo, 2006). Souza et al. (2015) afirma que apesar das diversas mudanças culturais, ainda é existente a adoção das empresas por uma cultura machista, a qual restringe as escolhas profissionais masculinas; além de acreditar que o *glass ceiling* não é do passado, ainda permanecem questões a serem melhoradas e tratadas para a ascensão das mulheres na profissão contábil.

2.3. Experiência das Contadoras: estudos anteriores

O trabalho de Boniatti et al. (2013), com a finalidade de pesquisar o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, procedeu com a aplicação de questionários a 30 mulheres de um escritório contábil de Caxias do Sul e identificou a existência de desigualdade salarial, além da dificuldade em conciliar vida pessoal e trabalho e da falta de oportunidades diante do preconceito já instalado na sociedade há tanto tempo.

Lima et. al. (2021) analisam no campo de contabilidade o preconceito e discriminação sofridos pelas mulheres na auditoria, outro ramo da contabilidade, por razões como gravidez, casamento e divisão sexual do trabalho, além dessas mulheres sofrerem imposições referentes às suas vestimentas para que pudessem participar de reuniões e podendo ser prejudicadas no que se refere a promoções por necessitarem de afastamento por conta de licença-maternidade.

No estudo de Boniatti et al. (2014), foram entrevistadas profissionais mulheres atuantes na área contábil, que ao serem questionadas sobre as desvantagens para as mulheres em relação ao homem, as entrevistadas afirmaram que existe desigualdade de gênero, principalmente em questão aos salários, mas apontam também a dificuldade de conciliar o tempo com a dupla jornada em ser mãe, esposa e profissional, além da busca por mais conhecimento e aperfeiçoamento para enfrentarem o mercado de trabalho competitivo.

Em sintonia com o estudo de Bonatti et. al. (2014), Keine e Buss (2021) demonstram em sua pesquisa que, no mercado de trabalho contábil, ainda é persistente a desigualdade de gênero, mesmo com a escolaridade de ambos os sexos serem semelhantes, as mulheres possuem uma remuneração média inferior aos homens, levando em conta outros fatores influentes para essas diferenças.

Dias (2018) buscou verificar a inserção das egressas do curso de Ciências Contábeis no mercado de trabalho, sendo adotado a aplicação de questionários enviado a todas graduadas em contábeis no período de 2010 a 2017, resultando em 35 mulheres respondentes. Dessa forma, foi possível compreender que as participantes dizem não viver nenhum tipo de discriminação de gênero, mas que ainda existem várias barreiras na profissão, em relação à dupla jornada, preconceito e distribuição de cargos com prioridades aos homens.

No contexto de Portugal, o estudo de Antunes (2019) analisou como as questões de gênero têm afetado a profissão dos contabilistas. Por meio da condução de 13 entrevistas com homens e mulheres, sendo 8 mulheres e 5 homens, bem como análise do relatório de contas da ordem dos contabilistas certificado, foi possível identificar que o número de contabilistas certificado mulheres é maior que os homens, mas que os homens ainda dominam os cargos de

maior representatividade na instituição. Além disso, os participantes entendem que existe igualdade de gênero na profissão de contabilista, assim como a igualdade salarial, mas destacam o desgaste e estresse da profissão, que em outro momento não escolheriam novamente a profissão.

Na área acadêmica contábil, Nganga (2019) teve por objetivo compreender a influência dos processos de formação e de socialização experienciados por doutorandas de programas de pós-graduação em Ciências Contábeis na construção de suas identidades profissionais docentes. Por meio da condução de entrevistas com 13 doutorandas em Ciências Contábeis, a autora identificou que o percurso delineado por essas mulheres teve aspectos estressantes e masculinizados, além da pressão para publicações no contexto dos programas. Além desses fatores, na trajetória das doutorandas destaca-se a ausência de mulheres como doutorandas e como professoras na pós-graduação. Além disso, há reflexões sobre preconceitos direcionados às mulheres e os conflitos com a vida pessoal, principalmente para aquelas que são mães.

Também no contexto da Educação Contábil, Silva et al. (2021), apresentam a divergência de opiniões de estudantes e docentes em relação à existência de preconceitos no campo acadêmico. Por meio de aplicação de questionários enviados aos pós-graduandos matriculados e docentes permanentes com uma coleta de dados de 314 respondentes, verificase que os discentes afirmam a existência e os docente discordam; mas em relação à igualdade de oportunidade para as mulheres e para os homens nas organizações mostra uma concordância. Ainda no estudo de Silva et al. (2021), é averiguado a existência de agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; a ausência de mulheres em cargos administrativos superiores; falas preconceituosas; discriminação contra orientação sexual; e aspectos relativos à maternidade.

A pesquisa de Titon (2022) teve como objetivo investigar a percepção das mulheres contabilistas de Cacoal-RO em relação a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. Como metodologia, utilizou-se a aplicação de questionários enviados a 54 mulheres de 5 escritórios contábeis com 16 respondentes. Os resultados indicam que a maioria das contabilistas entrevistadas informaram que não há desigualdade de gênero no seu ambiente de trabalho, e, ao serem questionadas sobre quais medidas deveriam ser tomadas pela empresa, uma entrevistada menciona que a empresa poderia dar mais oportunidade para que mostrassem seus conhecimentos.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como qualitativa que, segundo Silveira e Gerhardt (2009), não é o tipo de pesquisa que busca valores numéricos, mas se concentra na compreensão das relações sociais, da realidade. E descritiva que, de acordo com Nunes et al. (2016), a maior contribuição é proporcionar novas visões sobre a realidade que se já tem conhecimento.

O presente estudo tem como objetivo analisar a trajetória profissional das mulheres contadoras atuantes na cidade de Uberlândia - MG e região. Para o alcance do objetivo proposto, foram conduzidas 6 entrevistas semiestruturadas com mulheres da área de Ciências Contábeis atuantes na cidade de Uberlândia - MG e região.

Para identificar potenciais participantes, usou-se a plataforma da rede social *LinkedIn* para a coleta de dados através da ferramenta de pesquisa da rede para localizar possíveis participantes dentro dos critérios para a pesquisa. Como segunda opção, foi utilizado o método *snowball* que, conforme Vinuto (2014), permite que os participantes da pesquisa indiquem novos potenciais participantes até que o objetivo da pesquisa seja alcançado. Costa (2018) demonstra que as redes sociais permitem uma propagação maior do conteúdo, pois as pessoas se voluntariam para uma mesma causa. Dessa forma, o método *snowball* juntamente com as redes virtuais, possibilitam um maior alcance.

O roteiro de entrevistas foi elaborado com base na pesquisa de Santos et al. (2021), e dividido em 3 seções, sendo (i) trajetórias profissionais; (ii) gênero e o ambiente de trabalho; (iii) as perspectivas para as futuras ingressantes no mercado de trabalho. O roteiro está disponibilizado no Apêndice A.

As entrevistas foram realizadas de modo on-line, por meio da plataforma Zoom, sendo gravadas apenas para melhor transcrição e coleta de dados, diante da autorização das entrevistadas. A presente pesquisa contou com 6 participantes, conforme as informações disponibilizadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Apresentação das Participantes

Participante	Idade	Filhos	Nível de Formação	Experiência	Cidade	Estado Civil
Rachel	33	Sim	Graduação	Mais de 10 anos	Uberlândia	Casada
Donna	52	Sim	Técnico	Mais de 20 anos	Araguari	Casada
Dana	43	Sim	Graduação	Mais de 20 anos	Araguari	Casada
Jessica	33	Não	Graduação	Mais de 10 anos	Patos de Minas	Solteira
Katrina	46	Sim	Mestrado	Mais de 20 anos	Uberlândia	Casada
Jenny	55	Sim	Graduação	Mais de 30 anos	Uberlândia	Casada

As entrevistadas foram identificadas por meio de nomes fictícios escolhidos de forma aleatória para prosseguir com o anonimato delas. É importante ressaltar que a pesquisa foi

aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade das pesquisadoras sob número CAAE 57232122.2.0000.5152.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Visando atingir o objetivo de pesquisa, as análises foram estruturadas de acordo com os objetivos específicos. Dessa maneira inicialmente analisamos as trajetórias profissionais das entrevistadas visando entender seu desenvolvimento enquanto profissionais da Contabilidade. Em seguida, discutimos como o fato de serem mulheres influencia seu ser/estar no ambiente profissional contábil. Por fim, apresentamos as perspectivas de futuro para as próximas gerações de contadoras, na visão das entrevistadas.

4.1. Trajetórias profissionais

Tomando como base o trabalho de Haynes (2006), nessa seção são apresentados relatos biográficos das entrevistadas acerca de suas trajetórias profissionais. De maneira geral as análises demonstram que as entrevistadas construíram suas trajetórias, e conseqüentemente, suas identidades profissionais majoritariamente nas mesmas empresas progredindo desde cargos de estagiária ou recepcionista para os cargos atuais. Ressalta-se que mesmo nos casos em que houve troca de empresa também ocorreu evolução de cargo dentro das novas empresas. Conforme os trechos a seguir:

Os cargos são escalonados, analista júnior, analista sênior e analista pleno, hoje eu sou analista sênior, quando entrei era auxiliar administrativo, fui acumulando as funções e subindo nessa linha horizontal, hoje trabalho como analista sênior (Rachel)

(...) consegui trabalho no escritório... eu era estagiária nessa época...eles me mandaram de novo pro escritório e aí no escritório eu fiquei por mais 6 meses...caí na empresa x e nessa empresa eu fui como auxiliar de contabilidade...2 anos que eu estava na empresa x, eles me promoveram para supervisora...eu fiquei como supervisora mais 1 ano e aí surgiu uma vaga de supervisora na empresa y...e aí fiquei lá como supervisora de contabilidade por mais 2 anos e depois virei gerente administrativo financeiro que eu fiquei mais 2 anos...nesse período nessa época, voltei para minha cidade que é Patos e abri um escritório de contabilidade aí fiquei

com o escritório aberto um ano e meio mais ou menos...aí surgiu uma vaga de contadora numa empresa...aí estou lá a 4 anos, é aí eu sou a contadora responsável (...) (Jessica)

(...) comecei fazer estágio na tesouraria da empresa A...fiquei lá 6 meses...comecei a trabalhar na empresa B, aí eu fiquei 1 ano lá na área tributária...era uma área de gestão comercial, fiz o teste e passei...fiquei durante 6 anos...analista pleno, passei pra vaga ...eu fiquei um ano...trabalhando na controladoria...eu fui, realmente era um desafio gigantesco...e fiz uma negociação espetacular com a empresa C...eu tinha 12 anos de empresa...o diretor da empresa C me ligou...aí eu fiquei na empresa C até 2018(...) (Katrina)

Os relatos de Rachel, Jessica e Katrina demonstram que suas trajetórias seguiram um caminho “mais tradicional” em que foram acumulando funções e sendo promovidas horizontalmente. Já os relatos, a seguir, de Dana e Jenny mostram que suas trajetórias passaram por caminhos diferentes e não tradicionais já que iniciaram em cargos não relacionados à Contabilidade. Tais relatos reforçam o argumento de Lupu (2012) que as trajetórias profissionais de mulheres podem ser comparadas a labirintos devido os caminhos sem saída e difíceis decisões socialmente impostas às mulheres.

Então quando eu entrei lá eu entrei na recepção, aí depois eu já passei para esse departamento rural e estou lá até hoje, aí eu executo as tarefas e acabo exercendo a função de liderança também na equipe (...) (Dana)

(...) eu entrei nessa empresa lá que eu trabalhei 14 anos... eu entrei nessa loja com os 16 anos lá pra trabalhar como assistente de caixa... fui auxiliar de contabilidade, assistente, coordenadora, supervisora e cheguei lá a ser gerente de contabilidade, contadora da empresa...venderam a empresa para a empresa E...abriu uma loja e eu vim...a empresa E desistiu de trabalhar nessa área de supermercado, vendeu a empresa de novo e me chamaram para trabalhar na empresa E, eu entrei não era mais a contadora...demoramos uns 2 anos nesse projeto, terminado isso eu fui para a tributária e fiquei lá 2 anos...sou contadora das empresas (...) (Jenny)

De maneira geral, as participantes conseguiram evoluir profissionalmente durante as suas trajetórias. Tal resultado está alinhado com o estudo de Siqueira et al. (2013) em que os autores demonstram que o desenvolvimento da mulher na contabilidade tem sido notável, rompendo os paradigmas continuamente e ganhando destaque no mercado de trabalho. Contudo, como mostram Lima et al. (2021) esse desenvolvimento traz consigo um custo já que

em algumas empresas essa trajetória de ascensão profissional perpassa por caminhos tortuosos (Lupu, 2012).

Um dos custos dessa ascensão profissional é a necessidade de, usualmente, se esforçar mais que os homens (Lima et al., 2021). Na trajetória profissional das entrevistadas algumas das participantes indicaram momentos de insatisfação com o local de trabalho. Essa insatisfação advém de dois fatores: sobrecarga de trabalho e defasagem salarial.

(...) cheguei, apontei todos os meus trabalhos que eu tinha que fazer né e meu chefe tinha me prometido alguém no setor para me ajudar nessa questão...e eu falei para eles também eu falei para eles assim olha se não colocar uma pessoa para me ajudar e para ajudar no setor eu não dou conta, eu vou pedir demissão, sabe eu cheguei nesse ponto, aí eles colocaram a pessoa lá(...) (Donna)

(...)eu precisava que tivesse algumas mudanças ali dentro...eles vão perceber o volume do trabalho que tem que eles precisam ser mais exigentes com as pessoas que eles contratam...não tenho nada a reclamar é só questão mesmo de sobrecarrego, não é eu que tenho que contratar mais gente, não depende de mim(...) (Dana)

(...)ele não aumentava o meu salário, e meu salário sempre foi defasado em relação aos outros gerentes, eu não estou falando que é porque eles eram homens mas sempre foi defasado, toda vez que eu ia conversar com ele, ele ficava rindo, era uma coisa muito complicada... ele catou o cara que era puxa saco dele, tinha assumido a minha área, pra ir no meu lugar mostrar pro...apresentar a diretoria e tirou foto com a empresa, gente isso pra mim foi a gota d'água(...) (Katrina)

Os relatos de Donna e Dana demonstram que em suas trajetórias elas foram obrigadas a se sobrecarregarem para manterem seus empregos, enquanto demandavam que a empresa suprisse essa falta de mão de obras. É observado ainda uma diferença no enfrentamento entre Donna e Dana como retrata Casa Nova (2014): enquanto Donna adota a estratégia de confrontar a empresa pela sobrecarga de trabalho, Dana escolhe contornar a situação e esperar que a empresa perceba o volume de trabalho.

Em relação ao salário apontado por uma das participantes, tal questão também é retratada nos trabalhos de Vogt et. al (2020) e de Keine e Buss (2021), que demonstram em suas pesquisas que as mulheres contadoras recebem um salário menor em relação ao homem. Tal desvalorização salarial pode decorrer do fato de que os salários são definidos por homens e como demonstra Jeacle (2022) os processos de precificação e valuation são influenciados por vieses (in)conscientes, incluindo as diferenças de gênero encontradas na sociedade.

Outro ponto perceptível na trajetória das entrevistadas, ao serem questionadas se o ambiente de trabalho atual as agrada, é a satisfação na posição atual; “sim...auxiliam você a

“crescer, melhorar seu conhecimento...” (Rachel), “hoje me agrada muito, porque eu estou numa posição confortável” (Donna), “me agrada, eu gosto muito de trabalhar com contabilidade” (Jessica). Essa satisfação é indicativa do alinhamento das entrevistadas com a profissão.

Além disso, 5 das 6 participantes possuem filhos e, ao serem questionadas sobre o período de gravidez e o retorno ao trabalho, há apontamentos sobre os desafios para conciliar vida pessoal e trabalho. As entrevistadas trabalharam o máximo possível antes de precisarem se afastar e, quando retornaram, foi tranquilo. Uma das participantes destaca a turbulência enfrentada devido às mudanças em sua vida pessoal, outras duas entrevistadas informam o quanto trabalho tinham e uma delas demonstra um medo de engravidar em época de muito trabalho, conforme demonstrado a seguir.

Foi bem tranquilo, na época eu tinha um gestor que ele era muito humano... Não é fácil de equilibrar não, eu tenho uma filha de 7 anos e ali eu tenho que dar apoio na parte profissional, dar apoio para ela, dar apoio pra família e ter tempo pra seguir a vida pessoal..., mas assim, consigo com equilíbrio, fazer um pouco de cada(...)

(Rachel)

(...)foi uma turbulência porque eu estava numa transição também de vida pessoal...eu tive um apoio muito grande da minha mãe, aí minha mãe cuidou do meu filho...quando você pode contar com o suporte...porque não é fácil, a vontade é um misto de emoções que a gente quer ficar com os filhos, mas também a gente está na ativa e precisa de trabalhar, precisa de dinheiro(...)

(Donna)

(...)eu tinha até medo de arrumar filho em época de imposto de renda e não ter como eu trabalhar...então assim quando eu fiquei grávida do meu primeiro menino que eu já trabalhava lá, meu sogro, que eu tinha meu sogro que me ajudava, olhava meu menino para eu ir trabalhar...aí eu contratei uma menina para olhar ele aqui na minha casa, e essa menina está aqui comigo até hoje, aí ela olha ele e olha minha menininha...aí é onde que eu não tive tanto problema quanto essa questão assim de deixar, por conta que eu arrumei uma pessoa boa...eu parei de trabalhar faltando uns 3 a 5 dias pra ganhar neném. (Dana)

(...)eu saía eu vomitando de madrugada lá...para resolver os problemas. (Katrina)

Conforme demonstrado, as participantes destacam a importância de ter uma rede de apoio, o que as auxiliou para que retornassem ao trabalho. O estudo de Mota e Souza (2014) indica que as contabilistas ainda têm preocupação em relação à maternidade, e o estudo de Silva et. al (2021) demonstra a pressão e o preconceito em relação as ingressantes engravidarem ou as que já eram mães, situação também relatada por uma das participantes, que demonstrou a mesma preocupação.

Então, eu tinha até medo de arrumar filho em época de imposto de renda e não ter como eu trabalhar, porque lá época de imposto de renda é o bicho pegando mesmo (...) (Dana)

Com base nesses relatos observa-se que a maternidade ainda é malvista pelos empregadores de mulheres no campo da contabilidade se tornando uma das maiores barreiras na trajetória de mulheres no mercado de trabalho (Kokot-Blamey, 2021). A literatura mostra que a maternidade é enxergada como uma falta de profissionalismo por falta da mulher por ter um grande impacto em sua carreira e identidade, enquanto a paternidade não traz os mesmos impactos para a vida do homem (Dambrin & Lambert, 2008). Por fim, como mostram trabalhos anteriores (Haynes, 2008a; 2008b; Silva & Casa Nova, 2018) a gravidez é encarada como a corporificação do ser mulher, ou seja, é a corporificação do “outro”, do ser ontologicamente incompleto em comparação ao homem e como os relatos mostram, essa visão é adotada até hoje na profissão contábil.

4.2. Gênero e o Ambiente de Trabalho

Como destaca a literatura de estudos organizacionais, o ambiente de trabalho é construído socialmente como masculino e com base em valores masculinizados, dessa forma, a mulher se torna um corpo indesejado nesse ambiente (Acker, 1990). Ao decorrer das análises foi possível encontrar evidências de preconceitos em relação ao gênero por meio dos cargos de liderança, de atitudes, salários e falas. Considerando a importância do tema para a compreensão mais ampla das trajetórias das entrevistadas, o tema foi abordado a partir do roteiro de entrevistas. Ao ser questionada sobre a quantidade de mulheres no quadro da empresa, Rachel indica que:

(...) 500 a 600 funcionários que nós temos ali, nós devemos ter de 30 a 40% do público feminino...é muito dividido...na parte da gestão, a maior parte é feminina...na parte do campo...a maior parte é masculino...as mulheres são mais focadas para esse tipo de atividade, pra parte de gestão, em relação ao dia a dia no campo. (Rachel)

A fala de Rachel apresenta duas dimensões do preconceito em relação ao gênero: a sub-representação e a crença de que existe um local/cargo específico para as mulheres. Acerca da sub-representação, essa decorre do fato de que as organizações profissionais ainda são

construídas como espaços majoritariamente masculinizados (Acker, 1990), o que reflete nas diversas barreiras para a entrada, permanência e ascensão das mulheres (Lupu, 2012; Lima et al., 2021) resultando em poucas mulheres, principalmente em cargos de gestão. Já o segundo aspecto trazido por Rachel é a crença de que as mulheres devem estar em atividades de apoio à gestão construindo uma segregação social e espacial (Agrizzi; Soobaroyen & Alsalloom, 2021) entre homens e mulheres e reforçando a crença de que a mulher deve ser submissa ao homem e por isso deve estar sempre em atividades de apoio (Hirata & Kergoat, 2007).

Ainda nesse sentido, Donna e Jéssica expõem sobre a presença das mulheres nas organizações em que trabalham ressaltando que a mudança de percepção sobre a concepção da mulher no ambiente de trabalho.

No meu setor são 4 mulheres...parece que estão mudando a concepção de mulher, porque antes não entrava homem lá, agora eles já estão (Donna).

Eu sempre trabalhei com mulheres, não tive muitos homens como colegas de trabalho...na contabilidade geralmente são mulheres...eu acho que assim para uma visão mais machista também um que vai para organização porque como tem que mexer com papel com o arquivo geralmente são mulheres na contabilidade, na parte operacional e na parte de gestão mais homens (Jéssica).

Sobre mulheres em cargos de liderança, as entrevistas reforçam a falta de representatividade feminina em cargos de gestão, reforçando o argumento de Lupu (2012) sobre as barreiras que perpassam a progressão profissional feminina.

Uns 20, 22, por aí o total de funcionários...então assim aí hoje lá de setor mesmo só eu e a... está tendo essa liderança (Dana)

(...) eu não conheço nenhuma mulher que seja contadora aqui...em um cargo de liderança...a outra empresa já gosta de mulheres na gestão eles até se orgulham de ter isso... (Jéssica)

Na área financeira são poucas mesmas...vamos dizer aí na empresa inteira como liderança não deve ter 20 mulheres e é uma empresa de 3000 funcionários mulheres, assim, ela tem uma carga machista, existe essa questão lá...tem ausência de mulheres, na liderança (Jenny)

Diante destes dois pontos, é possível ver que ainda ocorre uma divisão de gênero, quando se trata de cargos mais relacionados a gestão e operacional; além de uma discrepância quando se trata de cargos de liderança (Borsatto Junior, Zabotti & Araujo, 2020). Destaca-se o

trabalho de Guimarães (2020) que em sua análise compreende que apesar do notório crescimento das mulheres na contabilidade, ainda existe grandes diferenciações no trabalho.

Quando questionadas sobre as mudanças na profissão contábil que são perceptíveis para as mulheres, as entrevistadas alegam que cenário está caminhando para uma igualdade, e menciona os novos treinamentos dados as mulheres na empresa

(...)eu não vejo discriminação em relação ao ser um homem ou ser uma mulher, eles são focados muito na questão do conhecimento, da preparação, se a pessoa tem capacidade de assumir ou não, mas não vejo essa diferença de ser homem ou mulher para assumir a gestão não, se a pessoa tem condição, não tem por que assumir... começou um movimento que vem do...que é o departamento de RH, eles fazem reuniões mensais as vezes, só com as mulheres, para falar sobre os valores das mulheres (Rachel)

(...)eu acho que está bem igualitário assim, eu não vejo muita distinção(...) (Donna)

Apesar de as falas de Rachel indicar que as empresas são focadas na questão de conhecimento e preparação é preciso lembrar que o acesso das mulheres às universidades e ao ensino contábil foi uma conquista tardia quando comparada ao ingresso dos homens nesses espaços (Lehman, 1992). Nesse sentido, existe uma lacuna histórica entre o tempo de preparação e aquisição de conhecimentos entre homens e mulheres. É preciso recordar ainda que muitas vezes a discriminação ocorre por meio de práticas que são naturalizadas ou mesmo práticas muito sutis (Barbosa, 2017; Lima et al., 2021).

Por outro lado, algumas das entrevistadas identificaram situações em que o preconceito de gênero se materializou em suas trajetórias, sendo sua principal forma a baixa representatividade em cargos de gestão e situações que reforçam a divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007).

Consegui ver diferença às vezes de ser mulher e às vezes ser jovem assim com alguns eventos...eu fiz reuniões com vários homens era só eu de mulher...no primeiro dia eles me pediram café...eu fiquei com raiva, mas eu falei eu vou arrumar...no segundo dia eles falaram assim comigo “uai Jéssica, cadê o café?” aí eu fiquei brava...então eu não vou mais pegar o café...virou chacota...eu prefiro assim e me posicionar... (Jessica)

(...) fiz uma reunião com os gerentes...expliquei pra eles como tinha que ser... e aí eles ficaram rindo da minha cara, tacando aviãozinho na minha bunda... meu diretor não gostava de mulher e ele falava isso pra mim na boa mesmo...ele não aumentava o meu salário e meu salário sempre foram defasados em relação aos outros, eu não

estou falando que é porque eles eram homens, mas sempre foi defasado, toda vez que eu ia conversar com ele, ele ficava rindo... (Katrina)

(...) na empresa inteira como liderança não deve ter 20 mulheres e é uma empresa de 3000 funcionários mulheres, assim, ela tem uma carga machista, existe essa questão lá. (Jenny)

Diante do exposto, o estudo de Boniatti et. al (2013) afirma que é preciso quebrar esse padrão que reforça a existência de barreiras (in)visíveis na trajetória de mulheres na contabilidade. Uma das possibilidades que se apresenta a partir dos relatos é a de conscientização sobre o que é o preconceito de gênero dado suas sutis nuances. Outra necessidade é a reestruturação das lideranças, pois como mostram Anderson-Gough, Grey e Robson (2005, p. 472) as empresas possuem a tendência de reforçar o fenômeno da homosocialização que “refere-se ao fato de a organização do mesmo sexo atuar como condição para a reprodução da dominação de gênero”, assim, homens no comando buscam seus semelhantes para serem promovidos construindo um ciclo vicioso e discriminatório.

4.3. Perspectiva para as futuras ingressantes no mercado de trabalho

Visando prospectar maneiras de diminuir a hegemonia masculina na profissão, as entrevistadas ainda foram questionadas sobre os dificultadores e facilitadores encontrados em sua trajetória. Uma das participantes menciona que a ideia de que os homens são mais melhores e mais adequados para a profissão ainda é uma dificuldade para elas e é um exemplo de como as organizações profissionais são construídas com base no homem (Acker, 1990) e reforça a divisão sexual do trabalho (Hirata & Kergoat, 2007).

(...)o facilitador é já uma pré-disposição das pessoas acharem que por ser mulher vai ser boa com organização e passar isso para eles, dificultadores eu acho que ainda a sociedade é melhor que um homem é um consultor melhor do que a mulher, então eu acho esses 2 pontos. (Jessica)

Já outra participante, diz que o lado positivo é a experiência e o que vai aprendendo com a área e a dificuldade é a mão de obra barata e desvalorizada; mas não menciona especificamente direcionado as mulheres. Assim como outra participante menciona que não a dificuldade, que precisa se manter informado e atualizado, mas não direciona nada as mulheres.

(...)então quando você está nessa área, você consegue solucionar muita coisa... essa área ela te dá muita oportunidade...muita gente que está pegando mão de obra barata, e aí às vezes deixa desvalorizar(...) (Dana)

(...)bem-informado, atualizado, porque o restante do trabalho não tem dificuldade, a dificuldade é justamente acompanhar todas as mudanças e conseguir apresentar um trabalho bom, porque fora isso se você tiver conhecimento, apoio pra não fazer tudo sozinha(...) (Jenny)

Além disso, foi perguntado qual conselho elas dariam as mulheres que estão ingressando na carreira, conforme trechos seguir:

Aperfeiçoar o máximo que puder, enquanto você puder...quando você tem uma família você tem que escolher...estudar antes pra você não ficar parada muito tempo e não ficar desatualizada...se o foco da pessoa for esse, é isso. (Rachel)

Estudar e agarra firme, porque assim, e tranquilidade, se você tem dúvida não responde o cliente no mesmo momento...e arregaçar as mangas mesmo...se dedicar mesmo, e ouvir um colega, às vezes...ser humilde. (Donna)

Não pensar a questão só do profissionalismo e sim na experiência de atividade...eu acrescentaria até um curso...que é você saber abordar um cliente...tentar ser uma pessoa agradável, uma pessoa carismática, nessa forma de humana, não só na questão de profissional... (Dana)

Não ter medo, nunca achar que você não é boa para aquela função porque a partir do momento que você pegar aquele serviço você vai se autocapacitar, sempre aceite os desafios, estude e siga em frente...mais importante é ter coragem e disciplina mesmo de estudar e seguir as atualizações que será uma boa profissional. (Jessica)

Seja diferente, seja multidisciplinar e coloque objetivos na sua vida...não deixa que a sua vida profissional atrapalhe a sua vida pessoal...tem que entender principalmente de tecnologia isso é primordial para fazer a diferença entender de estratégias e gestão... (Katrina)

Em relação às perspectivas das entrevistadas, é notório um padrão em que persiste em investir no ensino e na carreira, aperfeiçoando o máximo que puder, o que se compara ao trabalho de Mota e Souza (2014) onde destaca que o sucesso está direcionado ao esforço pessoal. Sabe-se que, dentro da estrutura machista e patriarcal, em que ainda há dificuldades diversas no que se refere à trajetória das mulheres, somente o esforço pessoal pode não ser suficiente para que se tenha avanços. É preciso que a sociedade e as organizações promovam ações concretas para que as desigualdades de gênero sejam superadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa propôs analisar a trajetória profissional das mulheres contadoras atuantes na cidade de Uberlândia - MG e região. Por meio da realização de uma pesquisa qualitativa e descritiva, com a condução de entrevistas com 6 mulheres contadoras de Uberlândia e Região, verifica-se que a profissão tem evoluído de acordo com a trajetória dessas mulheres, mas que ainda existe uma discriminação de gênero no âmbito profissional, afirmando o estudo de Santos *et. al* (2021).

Além disso, apesar de algumas participantes mencionarem que acreditam haver igualdade entre gêneros, com a experiência contada por essas profissionais, é notório a discriminação de gênero implícita e explícita em alguns cenários vividos. O que se obteve no estudo também de Dias (2018), onde apesar da maioria dizer que não vê discriminação, ser perceptível os vários obstáculos na jornada.

Outro fato relevante é a perspectiva das entrevistas para as ingressantes no mercado de trabalho, que demonstram que o melhor é investir nos estudos e na carreira, confirmando o trabalho de Mota e Souza (2014).

Dessa forma, como contribuição, esta pesquisa apresenta a existência ainda de discriminação de gênero, mas com evoluções, apesar da falta de reconhecimento das mulheres em cargos de lideranças nas empresas das contadoras entrevistadas; destacando assim a importância da evolução e empoderamento profissional da mulher.

Sugere-se como estudos posteriores comparar a trajetória profissional de mulheres com mais anos de experiência e mulheres mais jovens que estão iniciando a carreira. Como limitações, ressalta-se a dificuldade em obter participantes para esse tipo de estudo, além dos desvios de perguntas com respostas que não auxiliaram na compreensão do trajeto em alguns quesitos, dificultando a coleta de dados para a análise de resultados.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cien. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, pág. 40-41, dezembro de 2006. Disponível em <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 de Jun de 2022.
- ANTUNES, S. R. R. **A problemática do gênero na perspectiva do contabilista: a percepção dos Contabilistas Certificados**. Dissertação de Mestrado. – Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Minho, PT, 2019.
- BEIRÃO, E. de S.; MIRANDA, P. R. S.; LEITE, A. S.; BARBOSA, J. S. F.; FERREIRA, L. C. A.; SILVA, H. J. V.; LIMA, D. de O. Equidade de Gênero: Uma análise do perfil de inserção da Mulher no mercado de trabalho do Setor Industrial de Montes Claros/MG. **Revista Unimontes Científica**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 96–111, 2020. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/unicientifica/article/view/1183>>. Acesso em: 10 out. 2021.
- COSTA, B. R. L. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 1, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>>. Acesso em: 22 mar. 2022.
- DIAS, Elaine Deiss. **A Inserção e atuação no mercado, das mulheres egressas em ciências contábeis do ano de 2010 a 2017 da UFGD**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2018.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. A pesquisa científica. Métodos de pesquisa. **Porto Alegre: Editora da UFRGS**, 2009. p. 33-44, 2009.
- GUIMARÃES, J. E. F. Estereótipos de Gêneros na Contabilidade: Como a Mulher Contadora é Vista na Atualidade? **ETIC – Encontro de Iniciação Científica**. v. 16, n.16, 2020. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8806>>. Acesso em: 12 out. 2021.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

KEINE, T.; BUSS, R. de J. Desigualdade de gênero: uma análise da mulher na contabilidade da região do norte catarinense. **Ágora : revista de divulgação científica**, [S. l.], v. 26, p. 45–63, 2021. DOI: 10.24302/agora.v26.3054. Disponível em: <<http://54.205.230.206/index.php/agora/article/view/3054>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

LIMA, J. P. R. de; NOVA, S. P. de C. C.; SALES, R. G. de; MIRANDA, S. C. D. Regimes de (DES)igualdade na Auditoria: Podemos Levar Nosso Verdadeiro Eu Para o Trabalho? **Revista Catarinense da Ciência Contábil**. Florianópolis, v. 20, n. 1-21, 2021. Disponível em: <<http://revista.crcsc.org.br>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

LISBOA, T. K.; MAFRINI, D. B. Cidadania e igualdade de gênero: políticas públicas para mulheres excluam duas diretrizes mínimas. **Revista Katálysis**. Florianópolis, v.8, n.1, p. 67-77, 2005. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2925806>>. Acesso em: 12 out. 2021.

MOTA, E. C. F.; DE SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**. v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014. Disponível em: <https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf>. Acesso em: 03 out. 2021.

NGANGA, C. S. N. **Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade**. 2019. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635. Acesso em: 08 ago 2022.

NUNES, G. C.; NASCIMENTO, M. C. D.; ALENCAR, M. A. C. de. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

Oliveira, S. M. d., Boniatti, A. O., Velho, A. S., Pereira, A., & Pereira, B. B. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gedecon. Revista Gestão e desenvolvimento em contexto**, v. 2, n. 1, 2014. Disponível em: <<http://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/view/304>>

PAVANELO, A.; ARAÚJO, B. M.; HEY, L. A. N. A Representatividade da Mulher Contabilista nos Escritórios de Contabilidade em Curitiba. **FESPPR - Faculdade de Educação Superior do Paraná**, v. 2, n. 3, 2018.

PEREIRA, R. S.; SANTOS, D. A. dos; BORGES, W. A Mulher no Mercado de Trabalho. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 2, 2005, Cuiabá. **Diversidades e Desigualdades Sociais...** São Luís, UFMA, 2005. p. 2.

SANTOS, M. A. dos; MELO, M. C. de O. L.; BATINGA, G. L. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, 2021. Disponível em: < https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.30679>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SIQUEIRA, I. P.; MELZ, L. J.; SANTOS, J. S. C. dos; TORRES, A. L. A inserção da mulher como profissional contábil nos escritórios de contabilidade de Tangará Da Serra - MT. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, [S. l.], v. 2, n. 3, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.unemat.br/index.php/ruc/article/view/378>>. Acesso em: 4 jul. 2022.

SOUZA, F. M. de; 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, São Paulo, 2015. Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2015080206>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. da. Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v.11, n. 1, p. 071, São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2018110104>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SILVA, I. T. A. da; AVELINO, B. C.; NASCIMENTO, E. M. Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 11, n. 1, p. 73-93, Salvador, 2021.

SILVA, S. M. C. da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. Universidade de São Paulo, 2016.

TITON, Vanessa. **Desigualdade de gênero no trabalho: um estudo de caso em escritórios de contabilidade no município de Cacoal – RO**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Fundação Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, RO, 2022.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, Campinas, 2014.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações. **Brasília: Editorial Abaré**, 2013. 304 p. Disponível em:

<<http://tedis.unb.br/images/pdf/YannoulasLivroTrabalhadorasFinalCompleto.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

APÊNDICE A

A proposta desta entrevista é coletar informações sobre você e sobre a sua experiência profissional na área de contabilidade. A presente pesquisa é de natureza estritamente acadêmica. Para prosseguirmos com a entrevista, solicito a sua autorização para darmos continuidade com a gravação da entrevista, somente com o intuito de facilitar a transcrição e posterior análise.

Perfil da pessoa entrevistada

1. Primeiramente, eu gostaria que você falasse, de um modo geral, um pouco sobre você.

(Idade – Cidade – Tempo no ramo – Cargo - etc.)

Experiências profissionais como contadora

2. Como você descreve sua trajetória profissional?

3. Quantas funcionárias mulheres existe hoje no quadro da empresa?

4. O seu ambiente de trabalho atual te agrada?

5. O seu trabalho atual tem um plano de carreira?

6. As promoções de cargos, são considerado gênero?

7. Qual a mudança mais perceptível para você no ambiente de trabalho para as mulheres?

Finalização

Fique à vontade para colocar algum ponto que por acaso não tenha sido colocado anteriormente.

Se algum ponto necessitar de um melhor entendimento, você estaria disponível para uma nova entrevista?