

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**TAMYLA MIRELY ALVES SANTOS**

**A PERCEPÇÃO DAS CONTADORAS DE MONTE CARMELO (MG) EM RELAÇÃO**  
**AOS DESAFIOS DA CARREIRA EM CONTABILIDADE**

**UBERLÂNDIA**  
**MAIO DE 2023**

**TAMYLA MIRELY ALVES SANTOS**

**A PERCEPÇÃO DAS CONTADORAS DE MONTE CARMELO (MG) EM RELAÇÃO  
AOS DESAFIOS DA CARREIRA EM CONTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado 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<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Camilla Soueneta  
Nascimento Nganga**

**UBERLÂNDIA  
MAIO DE 2023**

**TAMYLA MIRELY ALVES SANTOS**

**A percepção das contadoras de Monte Carmelo (MG) em relação aos desafios da carreira em contabilidade**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado 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<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Camilla Soueneta Nascimento Nganga – Orientadora

---

Membro

---

Membro

Uberlândia (MG), 07 de maio de 2023.

## RESUMO

A pesquisa buscou analisar a percepção das contadoras a respeito dos desafios enfrentados na carreira contábil, pretendendo também descobrir quais são os desafios e como eles podem interferir na trajetória profissional das mulheres. Foi realizada uma pesquisa descritiva e qualitativa, com a condução de seis relatos escritos com contadoras atuantes na cidade de Monte Carmelo, cidade situada no interior de Minas Gerais. Os resultados indicam que as mulheres estão notando mais representativa na contabilidade e mais oportunidade para crescerem na profissão, proporcionando nos últimos anos evolução na carreira das contadoras e interesse de crescimento na área contábil. Mas, é perceptível que existem desafios e eles estão presentes na realidade das mulheres, especialmente em relação a falta de tempo e esgotamento físico, evidenciando que as mulheres enfrentam conflitos para conciliar a vida profissional e vida pessoal, principalmente em relação aos filhos e família.

**Palavra-chave:** Mulheres. Desafios. Gênero. Carreira.

## ABSTRACT

*The research sought to analyze the perception of accountants regarding the challenges faced in the accounting career, also intending to find out what the challenges are and how they can interfere in the professional trajectory of women. A descriptive and qualitative research was carried out, with the conduction of six written reports with accountants working in the city of Monte Carmelo, a city located in the interior of Minas Gerais. The results indicate that women are noticing more representation in accounting and more opportunities to grow in the profession, providing in recent years evolution in the career of accountants and interest in growth in the accounting area. However, it is noticeable that there are challenges and they are present in the reality of women, especially in relation to lack of time and physical exhaustion, showing that women face conflicts in reconciling professional and personal life, especially in relation to children and family.*

**Keyword:** *Women. Challenges. Gender. Career.*

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão das mulheres no mercado de trabalho não é um fenômeno recente, mas ainda é um assunto importante e recorrente nas organizações. Elas ganharam mais liberdade nos últimos trinta anos, do que ao longo de toda a história. A elevação do nível educacional e a inserção no mercado de trabalho fizeram desse público um elemento fundamental no desenvolvimento dos países. Entretanto, estudos evidenciam a inequidade entre as oportunidades de trabalho para homens e mulheres (BANDEIRA; TECHIO; OLIVEIRA, 2016; PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Como mencionado, as mulheres vêm acumulando conquistas, ganhando espaço e reconhecimento no mercado de trabalho. Mesmo assim, a desigualdade reflete na imagem da mulher, tendo em vista que, elas são minorias em cargos de liderança e poder (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Com luta e persistência as mulheres estão ultrapassando obstáculos e conquistando o mercado, em todos os setores. Mas, ainda existem barreiras que interferem no desenvolvimento dessa classe. As mulheres enfrentam um acréscimo de responsabilidade, pois além do trabalho profissional, as tarefas do lar ainda são consideradas obrigações das mulheres (MOTA; SOUZA, 2014).

A significativa inserção desse grupo no mercado remunerado não impactou o valor salarial ou cargos elevados, mas aumentou a sobrecarga doméstica (YANNOULAS, 2013). Por outro lado, no meio social essa inserção causou impacto significativo, pois implicou uma mudança de paradigma familiar e cultural (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Trazendo a discussão para o contexto contábil, mesmo com todos os desafios, Silva e Silva (2018) constataram em seu estudo que as contadoras são bem vistas na profissão e caracterizadas, de um modo geral, como: independentes, confiantes e conhecedoras da realidade empresarial. Para os participantes as mulheres transmitem imagem de liderança, integridade, otimismo e inteligência.

Inicialmente a mulher foi menosprezada na profissão, então a inserção delas no mercado contábil é recente, porém significativa. Como a ciência contábil e a inclusão da mulher no mercado são vertentes importantes para o desenvolvimento da sociedade, se faz importante estudar conjuntamente a contabilidade e a trajetória da mulher na área (SILVA; GOMES, 2021).

O Conselho Federal de Contabilidade divulgou os profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gênero, no mês de dezembro de 2022. No Brasil a mulher representava aproximadamente 43% dos profissionais ativos, entre contadores e técnicos, enquanto o homem aproximadamente 57%. A região Centro-Oeste é a que apresentava maior desigualdade entre os gêneros, com diferença de aproximadamente 19% os homens lideram numericamente como profissional ativo.

Santos e Melo (2021) perceberam que os cargos gerenciais dos escritórios de contabilidade são majoritariamente ocupados por homens, mesmo que as mulheres estejam expandindo a atuação em todas as áreas da contabilidade. Elas estão crescendo numericamente na profissão, mas as entrevistadas ainda consideram uma atividade dominada por homens. Barbosa (2022) revela a existência de discriminação de gênero e falta de reconhecimento das mulheres em cargos elevados. Mas, há evolução no cenário e a autora reforça a importância do empoderamento feminino na área profissional.

Diante desse cenário, a presente pesquisa pretende responder à seguinte pergunta: Como os desafios enfrentados por mulheres atuantes em escritórios de Contabilidade da cidade de Monte Carmelo (MG), interferem no desenvolvimento profissional delas?

A pesquisa tem como objetivo analisar a percepção das mulheres que atuam na contabilidade em relação aos desafios enfrentados na carreira contábil. Com vistas a alcançar o objetivo geral, o presente estudo se propõe a: (i) identificar de que maneira e quais desafios afetam a trajetória profissional das mulheres; (ii) como esses desafios podem gerar conflitos entre vida profissional e pessoal (iii) de que maneira os desafios interferem no planejamento profissional das mulheres.

A partir dos resultados, o estudo pode contribuir com o entendimento de como as contadoras estão percebendo os desafios vivenciados na contabilidade e de que forma esses desafios podem interferir na carreira profissional das mulheres. O trabalho também contribui para identificar quais desafios são mais comuns na carreira das contadoras e compreender como as mulheres estão construindo suas trajetórias na profissão contábil. Além disso, a pesquisa pode contribuir para que as organizações articulem ações, estratégias e políticas para promover a inserção e ascensão profissional das mulheres na carreira.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A contabilidade e a entrada das mulheres na profissão

O mundo está constantemente em processo de evolução e as ciências costumam acompanhar esse desenvolvimento. Desde os primórdios, a contabilidade tem como propósito controlar patrimônios, mas com o tempo está sendo aprimorada e evoluindo, em decorrência das mudanças culturais, econômicas, científicas e sociais (SANTOS; BARBOSA, 2019).

De acordo com Pereira, Santos e Borges (2005) os fatores econômicos também incentivaram a entrada da mulher no âmbito profissional. Para evitar o empobrecimento das famílias, foi necessário o aumento da mão de obra. Mesmo considerando essas razões, fica evidente que a diminuição da discriminação não acompanhou o aumento da participação das mulheres no mercado.

Por muito tempo a profissão contábil foi erroneamente considerada masculina. Mas, com a representatividade feminina crescendo no mercado de trabalho, as mulheres ganharam um papel importante no desenvolvimento da carreira e esse deve ser reconhecido. O aumento da participação feminina ocorreu mediante: persistência e inteligência, a fim de ultrapassar barreiras (SILVA; GOMES, 2021).

As funções na sociedade são distribuídas de acordo com os estereótipos de gêneros, que definem o que é ou não adequado para homens ou mulheres. É perceptível a hierarquização de gênero em diversas profissões, devido a estereótipos, que influenciam negativamente no avanço das mulheres a cargos de liderança (LEMOS; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Silva e Gomes (2021) acreditam que a predominância masculina na contabilidade está relacionada a construção social de gênero. O capitalismo promoveu segregação e hierarquização das pessoas, mantendo as mulheres em posições inferiores aos homens. Mesmo que a profissão contábil seja reconhecida como masculina, é considerável o aumento das mulheres na contabilidade e as mudanças significativas.

Além do aumento da participação no mercado profissional, é comprovado que as mulheres estão elevando a qualidade dos cargos. Isso porque elas estão ocupando cargos, antes considerados apenas para homens, surgindo a possibilidade de melhorias (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Considerando o pensamento de Silva e Gomes (2021), o aumento da representatividade feminina na profissão contábil vem das conquistas nas mais diversas áreas normativas, políticas



e sociais. Mudanças significativas devem ser consideradas para valorizar a contribuição das referidas.

## **2.2 As adversidades que as mulheres enfrentam no âmbito profissional**

O termo “teto de vidro” foi criado para: descrever uma barreira que de tão sutil, é transparente, mas suficiente para impedir a ascensão das mulheres a cargos mais elevados. Essa barreira afeta esse grupo em função apenas de seu gênero, ignorando a capacidade de atuação. (STEIL, 1997).

A diferença do comprometimento organizacional com homens e mulheres é importante para entender essas barreiras sutis. Poucos executivos homens assumem rejeitar uma mulher em função de gênero, mas a maioria considera desperdício investir dinheiro e tempo, pois vinculam atividades do lar ao futuro feminino (STEIL, 1997).

Reforçando esse assunto, Souza, Voese e Abbas (2015) constataram que a maioria das mulheres não estão rompendo as barreiras invisíveis. As adversidades estão relacionadas com contextos culturais, sociais e organizacionais que as mulheres estão inseridas. Dessa maneira, apesar de alguns componentes incentivarem o progresso da mulher contadora na profissão, alguns desafios continuam a impedir seu avanço.

O homem ainda predomina os cargos de altos níveis. Isso acontece principalmente em decorrência de atos discriminatórios, relacionados a preconceito de: gênero, idade, quantidade de filhos. É necessário que sejam realizadas ações que conscientizem os indivíduos em relação a igualdade de gênero, visando expor que mulher pode e tem competência para realizar qualquer atividade (MAIA; MENDES, 2019).

Mesmo conquistando lugar a mulher precisa se reafirmar e lutar para receber tratamento igualitário. Ao longo do tempo grandiosas barreiras foram quebradas, como o trabalho fora do lar, conquista que levou as mulheres experimentarem a independência financeira e desde então o mercado e a sociedade não foram mais os mesmos (SILVA; GOMES, 2021).

Em seus estudos, Hryniewicz e Vianna (2018) relatam o preconceito que mulheres sofrem quando são promovidas. Em muitos casos os colegas relacionam a promoção à atributos físicos e casos com os chefes, esse senso comum desmerece a atuação das mulheres. Além de muitas vezes relacionarem “mulher bonita” com “mulher burra”.

Poucas mulheres ocupam lugar de liderança, isso traz insegurança e dificulta que outras busquem tal posição. A liderança feminina ainda é uma ideia abstrata para a sociedade, então

quando uma mulher assume um cargo de poder, é necessário ressaltar e evidenciar tal conquista (TABAK, 2002).

Os homens são vistos pela sociedade como líderes naturais, enquanto isso as mulheres são testadas, até mesmo quando estão ocupando cargo de liderança. As mulheres que buscam poder, normalmente tem salários reduzidos e menos oportunidade de promoção. Muitas vezes o preconceito é disfarçado e poucas conseguem perceber atitudes maliciosas dos colegas de serviço (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Ao contrário do que propagam, para a mulher atingir um cargo de liderança, ela precisa se destacar e ser melhor que o homem na execução do trabalho. Isso acontece por causa das desvantagens de gênero, além do homem ser responsável por menos obrigações – perante a sociedade – a mulher precisa elevar seu desempenho para conquistar o mesmo lugar (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Ainda que o movimento em direção a maior igualdade de direito na sociedade esteja dominando o mercado, ao considerar as responsabilidades domésticas e familiares, a evolução profissional das mulheres ainda é limitada. Por esse motivo a atuação das contabilistas estão se restringindo a cargos hierárquicos mais baixos nas empresas (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

Como mencionado por Mota e Souza (2014), no presente a mulher enfrenta uma sobrecarga. O ciclo profissional da mulher se torna mais intenso, quando considerado o trabalho fora de casa, as atividades domésticas e o cuidado com as crianças. Por isso é possível perceber que a mulher trabalha mais tempo que o homem (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Considerando as trabalhadoras, em especial, mulheres casadas e com filhos, a sociedade espera que essas cumpram dupla jornada, às vezes, tripla jornada. Nas quais executam o trabalho fora do lar, os trabalhos domésticos e o cuidado com filhos e marido, sendo funções que demandam muito tempo e responsabilidade integral (ZANATTA; D'ÁVILA, 2020).

O principal desafio encontrado por mulheres é a conciliação entre seus múltiplos papéis, sendo eles: mãe, esposa e profissional. Um fator crucial que aumenta a pressão sentida pelas mulheres é a ausência de colaboração da família (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é indispensável para as mulheres, principalmente para as que tem ou pretendem ter filhos. A falta de instituições de apoio, como creches, dificulta a conquista desse equilíbrio. Além da escassa participação masculina nas atividades domésticas e cuidados com as crianças, que interfere no desenvolvimento profissional da mulher (STEPANSKY; FRANÇA, 2008).

Existe uma série de problemas que afetam a inserção da mulher na carreira profissional, como a falta de apoio no meio circulante. A quantidade de creches e instituições sociais do mesmo tipo não suportam a demanda, isso desencoraja a mulher trabalhar fora, além da ênfase do peso da maternidade (TABAK, 2002).

As mulheres percebem o trabalho fora do lar como uma satisfação e reconhecimento social. Já a maternidade pode oferecer realização pessoal, mas, considerando que pode representar um empecilho para o crescimento profissional, pois, por vezes associa-se a renúncia de planos profissionais

A licença maternidade é uma conquista feminina e foi criada para ajudar na adaptação da mulher. Mas, em alguns casos pode parecer um problema, principalmente quando relacionada a substituição no trabalho. Essa barreira é única para o público feminino e pode interferir na preferência de gênero, no momento da contratação (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

A maternidade pode afetar o desenvolvimento da mulher no serviço. De acordo com os resultados de Araujo (2017) a dificuldade mais recorrente em conciliar a vida profissional e materna é a falta de tempo. Com isso, algumas trabalhadoras apresentam sentimento de culpa e acreditam estar falhando em algum papel.

Além da falta de ambição, também mencionada pelas autoras anteriores, as mulheres ainda tem receio de dizer que querem determinadas posições. A falta de referência em cargos elevados, fazem com que esse público duvide da capacidade e tenham medo de falhar.

Considerando o pensamento de Pereira, Santos e Borges (2005), a desigualdade profissional fica notório quando comparamos os salários entre gêneros. As mulheres ganham menos, até quando apresentam características semelhantes aos homens, como a formação.

Reforçando essa ideia Lehman (1992) confirma que é comum que homens e mulheres tenham as mesmas atribuições, mas quando o cargo é destinado as mulheres, a remuneração é mais baixa. Suas pesquisas indicam que essa diferença existe ainda que o nível de escolaridade e responsabilidade sejam iguais.

A sobrecarga influencia no desenvolvimento profissional da mulher, mas elas ganham destaque por serem: sensíveis, organizadas, criativas e competentes, desenvolvendo trabalho mais harmônico e melhor relação com os clientes (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

Além disso, são consideradas frágeis, na percepção de cederem com mais facilidade a situações de pressão e serem mais tolerantes. As mulheres consideram que sofrem preconceito em virtude das restrições de gêneros e concluem que a dupla jornada influencia no desempenho profissional (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

As primeiras contabilistas ultrapassaram obstáculos e promoveram menos desafios para as próximas ingressantes na área. Algumas profissionais defendem que: hoje o sucesso depende mais do esforço pessoal, conhecimento na área de trabalho e educação continuada. Mas, é importante a criação de novas leis que defendam os direitos das mulheres e garantam igualdade salarial entre profissionais com a mesma atuação (MOTA; SOUZA, 2014).

Silva, Silva e Santos (2017) obtiveram que não há diferença na remuneração entre gêneros na profissão e não observaram preconceito em relação a capacidade da mulher contabilista. Na opinião masculina: as mulheres estão mais aptas à cargos rotineiros, optam por estabilidade e são cautelosas ao assumir riscos.

Contrariando o estudo mencionado, Borsatto, Zabotti e Araújo (2020) afirmam que existe diferença salarial na área contábil, principalmente por gênero, mesmo que todos os profissionais considerados tenham a mesma formação superior, a discrepância fica evidente. A contabilidade é uma profissão estruturada e normatizada, essa discriminação trata-se de uma lacuna social (BORSATTO; ZABOTTI; ARAÚJO, 2020).

### **2.3 As organizações e as políticas de diversidade de gêneros**

As políticas de diversidade de gêneros implementadas nas empresas representam um feito importante, esse processo está sendo um incentivo para a ascensão da mulher a cargos elevados (NASCIMENTO; et. al., 2022). Alguns estudos relatam que essas políticas são pouco efetivas, devido ao preconceito enraizado dos funcionários (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Apesar das minorias terem seus direitos reconhecidos pelas organizações, os indivíduos seguem segregados. A relação de trabalho, ética, diferença e legitimidade ultrapassam formalidades e isso causa a invisibilidade do problema, que pode ser justificada pelo desejo de continuar empregado (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Mesmo que as sociedades ocidentais propaguem e operacionalizem o discurso de igualdade entre homens e mulheres, nas áreas culturais, de legislação e educação, as mudanças são escassas na divisão hierárquica dos cargos profissionais (STEIL, 1997).

Com o aumento dos debates sobre a diversidade de gênero, as empresas são influenciadas a incluir projetos que incentivam um ambiente organizacional menos machista. É considerável que o aumento da igualdade entre homens e mulheres afetam positivamente o desempenho das organizações (NASCIMENTO; et. al., 2022).

Tanto empresas na Europa quanto na América Latina apresentam que a igualdade de gênero no conselho administrativo influencia positivamente os preços das ações (NASCIMENTO; et. al., 2022). Esse equilíbrio pode ser explicado por Fagundes et. al. (2022) que concluíram que gênero interfere nas decisões e as mulheres são menos tolerantes ao risco comparado aos homens.

De acordo com Hryniewicz e Vianna (2018) algumas mulheres acreditam que quanto mais ações afirmativas recebem das organizações, como cotas gerenciais, pior para a imagem feminina. Isso porque o desmerecimento é atrelado as conquistas delas, a maioria prefere conquistar o lugar que almejam por mérito, mesmo que o caminho seja mais difícil que para os homens.

É estimado que na maioria dos casos os cargos são segregados em gêneros, ou seja, mulheres trabalham com mulheres e homens trabalham com homens, dificultando a interação de gêneros nas organizações e incentivando a segregação dos cargos, que hierarquicamente as ocupações mais elevadas acabam sendo destinadas a homens (LEHMAN, 1992).

### **3.METODOLOGIA**

Para atingir o objetivo da pesquisa, foi conduzido um estudo descritivo e qualitativo. A pesquisa descritiva objetiva descrever característica de um fenômeno e visa descobrir relação entre variáveis, e a abordagem qualitativa permite que o fenômeno seja mais bem compreendido se analisado numa perspectiva integrada (GIL, 2008 e GODOY, 1995). Em relação aos procedimentos de coleta de dados, realizou-se pesquisa de campo, por meio de aplicação de relato escrito.

As perguntas que compõem o relato escrito foram inspiradas em estudos anteriores, o roteiro está disponível ao final do estudo, como apêndice e foram divididas nas seguintes seções: (i) a trajetória profissional das entrevistadas (BARBOSA, 2022), (ii) principais desafios vivenciados na carreira (OLIVEIRA, 2019), (iii) a influência da maternidade no âmbito profissional (ARAUJO, 2017).

Para executar a análise sobre a percepção das contadoras em relação aos desafios enfrentados na profissão, a amostra foi composta por mulheres que atuam em escritórios de contabilidade na cidade de Monte Carmelo – MG, cidade em desenvolvimento, que tem como principal atividade econômica a produção de telhas e tijolos, além da produção de café. O

interesse em realizar o estudo na cidade em questão, está relacionado a falta de espaço para mulheres se destacarem na área contábil. O município conta com vários escritórios de contabilidade, participaram da presente pesquisa três escritórios de porte médio, bem consolidados e reconhecidos pela população local.

Os dados foram coletados por meio de relato escrito, enviados por e-mail aos escritórios de contabilidade, destinados às mulheres contadoras. Para alcançar o objetivo da presente pesquisa, foram recolhidos seis relatos escritos, criteriosamente de mulheres contadoras que atuam em escritórios de contabilidade na cidade de Monte Carmelo - MG.

Para localizar possíveis participantes com potencial de cumprir os critérios da pesquisa, foi realizada uma breve busca dos escritórios de contabilidade da cidade de Monte Carmelo – MG e por meio de ligação foram recolhidos os contatos (e-mail). Logo, os relatos foram disseminados nas empresas por meio de e-mail, afinal, como Costa (2018) afirma, além de conhecer pessoas, as redes sociais virtuais também são canais para estudos científicos e possibilitam a coleta de dados. Para alcançar o objetivo da presente pesquisa, foram coletados seis relatos escritos de mulheres no mês de abril de 2023.

Após um período de vinte dias dos relatos escritos serem enviados, foram recebidas respostas válidas. A presente pesquisa contou com seis participantes, todas mulheres e contadoras, sendo que as respondentes não foram identificadas, sendo tratadas por nomes fictícios, conforme indicado no Quadro 1.

**Quadro 1 – Apresentação das participantes**

<b>Relato Escrito</b>	<b>Participante</b>	<b>Filhos</b>
Relato 1	Isabel	Sim
Relato 2	Helena	Sim
Relato 3	Maria	Sim
Relato 4	Laura	Sim
Relato 5	Luiza	Sim
Relato 6	Melissa	Sim

Fonte: Elaboração Própria

O quadro anterior identifica as participantes e ajuda o entendimento das respostas coletadas. Na próxima seção, são discutidos os principais apanhados do estudo a partir da análise dos relatos escritos obtidos junto às participantes.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A análise dos relatos foi feita conforme a setorização das perguntas, com intuito de satisfazer ao objetivo da pesquisa. Assim, inicialmente foi analisado a trajetória profissional das participantes, em um segundo momento o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dessas mulheres e, por fim, a influência da maternidade no âmbito profissional.

#### **4.1 Trajetórias profissionais**

Nesse tópico será abordado a trajetória das respondentes. É perceptível que as participantes tem trajetórias distintas e de ascensão. No geral, as mulheres entrevistadas começaram em uma posição inferior da ocupada atualmente e cresceram nas empresas. A trajetória e crescimento profissional das entrevistadas podem ser percebidos nas respostas:

Minha trajetória foi com muito estudo, muita pesquisa, muita procura por conhecimentos. Atualmente tenho meu próprio escritório, mas antes de chegar aqui adquiri conhecimento e aprendizado trabalhando para outros profissionais (Isabel).

Tive que abrir mão de muitas coisas para conseguir formar, abdicar de tempo e lazer, mas assim que acabei meus estudos consegui entrar num escritório de contabilidade como auxiliar administrativo e hoje estou na área fiscal, construindo minha carreira com muito esforço (Helena).

Trabalho com contabilidade a quase 10 anos, comecei como estagiária e hoje tenho um cargo bom, consolidado e com muitas responsabilidades. Minha remuneração nem sempre foi boa, então em diversos momentos pensei em mudar de profissão, ainda bem que não segui esse pensamento pois hoje estou satisfeita e faço o que eu gosto, com pessoas que gosto e tenho possibilidade de crescer mais (Maria).

Eu descrevo uma trajetória de muitos desafios, dificuldades e vitórias. Não imaginava que eu conseguiria formar, então não pensava que atuaria em uma área tão consolidada e agora sou formada, consegui um estágio durante a faculdade e logo após finalizar fui efetivada na empresa que comecei, continuo atrás de novos conhecimentos, trabalho no que gosto e posso influenciar outras pessoas a desejarem um futuro na contabilidade (Laura).

Comecei trabalhando como “faz tudo” em um escritório e decidi estudar contabilidade porque estava próxima da profissão, acabei gostando e hoje tenho meu escritório. Não foi fácil, muitas vezes duvidaram da minha capacidade e se eu conseguiria seguir minha carreira sozinha depois de tantos anos trabalhando para outras pessoas, me sinto realizada por conseguir (Luiza).

Eu descrevo como uma trajetória de luta e garra, atuo na contabilidade a quase quinze anos, já trabalhei em mais de um escritório de contabilidade e sou formada na área.

Decidi seguir essa carreira porque tinha familiares na área, me inspirei e corri atrás pra conseguir um lugar, estudei e trabalhei simultaneamente, isso me ajudou muito a ter certeza do que eu realmente queria e gostava (Melissa).

Como Medeiros e Nunes (2019) disseram, é importante ressaltar que a sociedade está a caminho de alcançar um mercado de trabalho mais igualitário, mas que mesmo conquistando espaço profissional as mulheres sofrem com preconceitos e dificuldades na ascensão das suas carreiras.

Após a leitura dos relatos é possível perceber que Laura e Luiza não tinham interesse na área contábil quando começaram a trabalhar, além disso, todas relataram evolução na carreira e não permaneceram estáticas na profissão. Isabel e Luiza tem seus próprios escritórios, confirmando que mesmo com dificuldades, a representatividade das mulheres está aumentando e cada vez mais estão conquistando cargos de liderança (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Em relação às mudanças dos últimos anos no ambiente de trabalho, as participantes citam o aumento de oportunidade na profissão, maior conhecimento do curso e mais representatividade das mulheres:

Nas Universidades existem muito mais mulheres como estudantes do que os homens, a percepção é que as mulheres estão mais interessadas em se aprimorarem e qualificarem profissionalmente (Isabel).

Quando comecei a estudar não tinha muitas mulheres como referência na profissão, hoje consigo ver mais a participação das mulheres e algumas ganhando visibilidade, subindo na carreira, conseguindo se sustentar e até abrir o próprio escritório, coisa que não imaginava antes (Helena).

Comparado quando comecei hoje temos mais oportunidade, podemos escolher o que seguir e o que estudar. Sempre achei que contabilidade era para homens e não penso mais assim, principalmente pelo reconhecimento que ganhei nesses anos e por ver tantas mulheres tendo oportunidade de construir suas carreiras também (Maria).

Acho que a maior mudança nos últimos anos é a aceitação das mulheres no mercado, meus chefes costumavam ser homens e isso me fazia questionar se eu estava no caminho certo, se eu teria oportunidade de chegar no mesmo lugar e se eu seria aceita pelos clientes (Laura).

Acho que hoje em dia as mulheres sofrem menos julgamentos, quando decidi abrir meu próprio espaço recebi muitas críticas e dúvidas, acredito que hoje em dia isso está mudando, somos vistas como capazes. Quando comecei via poucas mulheres trabalhando no mesmo ambiente que eu e quando tinha não atuavam na contabilidade, hoje também temos mais acesso a estudos, ouvimos mais sobre a profissão (Luiza).



Atualmente eu vejo mais mulheres cursando e atuando na contabilidade, também acho que estamos mais independentes e assumindo mais lugares de liderança. Acho que isso tudo porque as pessoas passaram a nos enxergar com menos preconceito (Melissa).

É possível perceber que, em todos os relatos, as participantes citam que a inserção da mulher na profissão é recente, que perceberam aumento de oportunidade para a classe nos últimos anos e que em alguns casos duvidaram de suas escolhas, pois a profissão era marcada pela figura masculina. Por muitos anos a contabilidade foi reconhecida como uma profissão masculina, isso fez com que as mulheres se sentissem não representadas e tivessem menos interesse na área (SILVA; GOMES, 2021).

Como Lima, Lucas e Fischer (2011) disseram, as mulheres estão conquistando o mercado e quebrando barreiras para subirem de nível hierárquico nas organizações, nesse processo elas constroem e reconstroem sua identidade profissional, mas constantemente se apoiam em exemplos masculinos para tal. Quando questionadas se planejam suas carreiras:

Sim, almejo crescer ainda mais. Mas, as vezes sinto que meu planejamento fica em segundo plano, pois não tenho muito tempo (Isabel).

Eu quero alavancar minha carreira, sempre me dedico para que isso aconteça, mas é difícil planejar quando se tem o tempo é curto, tenho que me dedicar as responsabilidades profissionais e as responsabilidades do lar (Helena).

Sempre pensei, por isso investi nos meus estudos e me dediquei pra crescer, tentei ser destaque em todo lugar que trabalhei e aprender com os melhores exemplos que tive, mesmo tendo dificuldade (Maria).

Sim, quero sempre expandir meus planos, aumentar minha carteira de clientes e oferecer mais confiança para que eles sempre me procurem, até que um dia eu consiga abrir meu próprio negócio, mesmo consciente da dificuldade e responsabilidade desse sonho, me planejo para isso (Laura).

Eu não diria que planejei chegar até aqui, mas sempre busquei melhorar minha vida, então quando via uma oportunidade corria atrás, por isso decidi estudar, aprender todo processo dentro dos escritórios e juntar dinheiro para conquistar minha independência. Atualmente planejo expandir minha empresa e ter mais tempo livre pra aproveitar tudo que construí, porque mesmo tendo uma carreira que eu gosto, tenho minhas responsabilidades pessoais e na maior parte do tempo isso me gera uma dupla jornada (Luiza).

Sempre me planejei, desde que decidi cursar contabilidade eu almejo um cargo de liderança e de gerir pessoas, por ser um caminho longo, difícil e as vezes

desvalorizado, em alguns momentos já deixei os planos de lado e me senti paralisada (Melissa).

Ao longo da leitura dos relatos, é possível perceber que as participantes trabalham com contabilidade a algum tempo, e todas relatam planejar suas carreiras e almejam crescer ainda mais. Luiza ressalta que não planejou o início da sua carreira, mas demonstrou que sua aspiração ajudou a conquistar seu lugar e hoje planeja expandir suas aquisições.

Além disso, as participantes falam sobre as dificuldades, falta de tempo, responsabilidade profissional e com lar. Esses relatos demonstram que, mesmo desejando melhorias no futuro profissional, todas enfrentam adversidades e em alguns casos tem relação com a dupla jornada. Isso pode indicar que, mesmo com todas as conquistas das mulheres, a desigualdade de gênero permanece e a mulher arca com as responsabilidades familiares quase que por completo, interferindo na esfera profissional (ZART, 2019).

#### **4.2 Principais desafios vivenciados na carreira**

O conflito entre trabalho-família existe e atinge todas as pessoas, mas é importante lembrar que as mulheres ainda são associadas às atividades domésticas e desempenham a maior parte delas, principalmente aquelas rotuladas como “tipicamente femininas” (STROBINO; TEXEIRA, 2014). Pensando assim e com intuito de identificar desafios nessa área, as participantes foram questionadas se existem conflitos entre o trabalho e a relação familiar:

Sim, porque no período de imposto de renda, não sobra tempo nem para se alimentar direito, nossa casa e familiares ficam pra depois, todas as necessidades particulares ficam pra após esse período, mas sempre os familiares entendem, tem paciência e sabe que é só um período (Isabel).

Com certeza, acho que isso acontece em todas as profissões, no meu caso preciso me dedicar ao serviço e ainda cuidar de familiares, as vezes acho que não vou ter tempo pra tudo, mas sempre tiro um tempinho para aproveitar meu tempo livre com as pessoas que amo, então acho que compensa a correria do dia a dia (Helena).

Existe, no início eu não sabia separar trabalho e lazer, ia embora pra casa e continuava pensando no serviço, ficava cansada a maior parte do tempo, hoje eu tenho mais maturidade para separar as coisas, deixo o serviço no serviço e minha vida pessoal em casa (Maria).

Considero. Eu tento acreditar que consigo conciliar as duas áreas, tento dar meu melhor para minha família e me manter concentrada no meu serviço, para cumprir todas minhas obrigações (Laura).

Hoje em dia tenho horários mais flexíveis e isso ajuda, posso participar de momentos especiais da minha família. Mas lembro que a uns anos atrás era bem diferente, eu sempre estava ocupada com serviço e quando estava em casa só pensava no trabalho, isso me afastava da minha família e tentando melhorar esse conflito eu sempre me sentia esgotada (Luiza).

Existe, acho que isso é normal. Eu costumo ficar triste quando isso acontece, quando sinto que não estou conseguindo conciliar as duas áreas, mas sempre tento dar o meu melhor e entender que as coisas vão melhorar com o tempo (Melissa).

Todas as respostas afirmam que existe conflito entre o trabalho e relações familiares, os motivos apresentados variam entre a falta de tempo, dificuldade em separar a vida profissional do pessoal, não conseguir conciliar as duas áreas e responsabilidade com familiares. O estudo de Nganga et. al. (2023) reflete que as mulheres são socialmente responsabilizadas por cuidar dos seus ascendentes e descendentes, além dos cuidados com a casa e família, provocando conflito e distanciamento entre a vida pessoal e profissional.

O relato de Melissa deixa explícito que o conflito entre essas duas áreas afeta a participante emocionalmente. Essa situação reforça que a dupla jornada tem potencial de impactar o desenvolvimento profissional das mulheres, diminuindo o tempo de procura por ascensão profissional (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017). A resposta da Luiza confirma o apontamento da pesquisa de Souza, Voese e Abbas (2015), onde constatam que o motivo das mulheres criarem seus próprios negócios é a flexibilidade.

Além disso, as participantes tiveram oportunidade de falar quais emoções são percebidas quando passam por estes conflitos:

Às vezes o estresse aumenta muito, nosso sono diminui, o humor fica alterado, perdemos a paciência com as coisas rotineiras, temos mais conflitos, desentendimentos e falta de energia para dedicação aos filhos e companheiros (Isabel).

Eu costumo ficar triste, porque quero dar o meu melhor nas duas áreas e nem sempre é possível (Helena).

São muitas emoções, mas acho que a cobrança é a pior, eu quero ser uma boa profissional, boa mãe, boa esposa e boa filha e isso tudo com pouco tempo (Maria).

Exaustão, cansaço e esgotamento. Isso, porque eu gosto de dar o meu melhor em ambos (Laura).

Esgotamento físico é o pior, mas também posso citar a cobrança e a culpa (Luiza). Como eu disse, sinto tristeza, também excesso de cobrança e cansaço. É difícil trabalhar o dia todo fora e ainda ter responsabilidades quando chego em casa, mais difícil ainda achar que tudo isso é minha responsabilidade, então acho que na maior parte do tempo o cansaço é a emoção mais marcante (Melissa).

Os sentimentos percebidos pelas respondentes têm semelhança com o estudo desenvolvido por Oliveira (2018), no qual constatou que a maioria das mulheres não tem tempo para se dedicar as duas áreas, não dormem direito e isso causa irritabilidade e exaustão.

Para conciliarem a vida familiar e profissional, as mulheres criam estratégias nessas duas áreas para equilibrarem os múltiplos papéis (BELTRAME; DONELLI, 2012). Logo, as respondentes foram questionadas sobre as estratégias usadas para conciliar os interesses pessoais e profissionais:

Somente a compreensão de todos (Isabel).

Eu costumo reservar um tempo pra minha família e não pensar no trabalho nesses momentos e também tento não levar o estresse do serviço pra casa (Helena).

A estratégia que mais deu certo até agora foi saber separar o trabalho da vida pessoal, não descontar minhas frustrações em outras pessoas e quando possível reservar um tempo pra mim também (Maria).

Separar a vida profissional do pessoal, não levar serviço pra casa, não pensar no serviço enquanto estou com minha família e reservar um tempo para cuidar de mim, isso me deixa mais tranquila (Laura).

A minha solução foi ter mais independência do trabalho, mas acho que se cobrar menos, entender que não somos pessoas perfeitas e reconhecer que vamos errar tanto na vida pessoal quanto no trabalho tira um fardo e conseguimos aproveitar mais os momentos (Luiza).

Eu tento focar nos meus objetivos e não esquecer minha motivação, quero crescer na carreira e ainda tenho muito que conquistar, principalmente para proporcionar um bom futuro para minha família, então meu lema é não desistir mesmo que as coisas sejam difíceis (Melissa).

A separação entre a vida pessoal e profissional foi a estratégia mais pontuada nas respostas, ou seja, a tentativa de equilíbrio igualitário de atenção entre as funções, semelhante ao resultado que Oliveira (2018) chegou em seu estudo. Além disso, a compreensão familiar e a priorização dos objetivos profissionais podem ser percebidas.

### 4.3 Influência da maternidade na vida profissional

Para as mulheres a maternidade e a vida profissional são assuntos diretamente ligados. Por isso, em alguns casos, as mulheres preferem adiar a maternidade para cumprir seus propósitos profissionais e financeiros. Ter filho implica não só na modificação da rotina, mas também na possibilidade de renunciar planos (FIORIN; OLIVEIRA; DIAS, 2014). Como esses temas estão conectados, as participantes foram questionadas da dificuldade em conciliar vida profissional e o papel de mamãe:

Uma dificuldade muito grande, porque ficamos muito tempo ausente, o tempo presente não supre tanta ausência, nossos filhos ficam carentes, ficam muito dispersos, perde um pouco o ambiente familiar pra acompanhamento da mãe nas tarefas cotidianas e escolares, eles desenvolvem ansiedade na fase adulta, porque transmitimos pra eles na vida infantil muita correria e falta de tempo (Isabel).

É difícil escolher a maior dificuldade, mas acho que a cobrança, quero ter uma boa carreira na minha profissão e ao mesmo tempo ser uma boa mãe, presente nos momentos especiais (Helena).

O tempo é a maior dificuldade, passo praticamente o dia inteiro fora então a noite é o momento que tenho para ficar com meus filhos, só que tenho que dar atenção pra eles, pra casa e meu esposo (Maria).

Acho que minha maior dificuldade foi meus filhos entender a minha ausência e eu não me culpar, estava atras de um futuro melhor para eles e me mantive firme nisso (Laura).

A maior dificuldade é o tempo e a ausência, agora que tenho mais tempo para participar da vida das minhas filhas percebo que antes eu faltava muito e elas sentiam isso (Luiza).

Eu sinto falta de passar mais tempo com meu filho e vejo que ele também sente isso, então eu acho que essa é a maior dificuldade. Além da responsabilidade que citei ali em cima, eu sempre me responsabilizo por tudo, mesmo sabendo que trabalhar e passar esse tempo fora é normal e uma prioridade que trará benefícios pra mim e minha família (Melissa).

Fica evidente que as maiores dificuldades são a falta de tempo, ausência, culpa e frequente responsabilização. É possível que por estes motivos, as mulheres estejam deixando a vida pessoal em segundo plano, adiando o casamento e a maternidade, e a sociedade impõe que as mulheres precisam assumir vários papéis sociais, afastando a ideia de conciliar as decisões pessoais das profissionais (NGANGA; et. al., 2023).

Isabel pontua que a falta de tempo do cotidiano adulto pode gerar ansiedade nas crianças, evidenciando um sentimento de culpa. Ao longo das demais respostas, também é possível identificar que as participantes se cobram e se responsabilizam por estarem ausentes enquanto trabalham. Além disso, de acordo com Beltrame e Donelli (2012) existe a crença de que as mães são as únicas capazes de cuidar dos filhos e isso pode causar sentimento de ansiedade e insatisfação.

Como Fiorin, Oliveira e Dias (2014) constataram em seus estudos, a maternidade pode ser percebida pelas mulheres de diferentes maneiras, geralmente complexa e ambígua. Algumas mães sentem que a maternidade tem potencial de fazê-las desistir de planos profissionais. Essa questão foi abordada na presente pesquisa: em algum momento nossas participantes já sentiram vontade de desistir da carreira profissional para dedicar-se exclusivamente aos filhos? Se sim, em que momento isso aconteceu?

Confesso que sim, depois do segundo filho quando tive que voltar a trabalhar foi difícil, pensei em ficar em casa e me dedicar a eles, aí lembrei do quanto batalhei pra chegar onde cheguei e decidi continuar, também quero que eles tenham orgulho da mamãe e ser exemplo (Maria).

Depois da licença maternidade, nas duas vezes eu senti vontade de ficar em casa e sofri muito com a separação. Também tem a questão da cobrança, sempre pensei que não fosse o suficiente para eles (Luiza).

Sim, meu filho ainda é pequeno então sempre que perco alguma apresentação ou vejo ele chorar de saudade me questiono se não deveria estar mais presente em casa, além do cansaço que é chegar em casa e ainda ter disposição para educar, cuidar e brincar (Melissa).

Três participantes relataram que já sentiram vontade de desistir de suas carreiras para se dedicarem aos filhos, é perceptível que os motivos se relacionam a ausência e ao cansaço da dupla jornada, entre a vida profissional e a maternidade. Também é possível perceber que as participantes valorizam suas carreiras e que seria difícil abandonar suas conquistas, principalmente em busca de um futuro melhor para os filhos:

Nunca pensei, porque queria dar o melhor pra eles, inclusive até hoje na fase adulta de minha filha, quero ajudá-la a terminar a faculdade, aí sim vou me considerar com a tarefa cumprida (Isabel).

Não pensei, valorizo muito minha carreira profissional e além disso não tenho condições financeiras para desistir do trabalho (Helena).

Comecei a trabalhar quando meus filhos já tinham idade para entender, acho que foi mais fácil, mesmo assim no início era bem mais cansativo achava que não ia conseguir e em alguns momentos pensei em desistir. Quando eu chegava em casa e eles questionavam o motivo da ausência era desafiador (Laura).

O grau de satisfação da mulher em relação ao que fazem é determinante e pode ser uma das principais razões para as mães voltarem ao trabalho após a maternidade (BELTRAME; DONELLI, 2012), semelhante ao percebido nas discussões.

A partir das respostas, fica evidente que as mulheres ainda enfrentam desafios para se manterem no mercado de trabalho e que nos últimos anos evoluíram na profissão contábil. As mulheres estão quebrando paradigmas e superando seus limites, como Mota e Souza (2014) destacam em seu estudo.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como propósito analisar a percepção das contadoras de Monte Carmelo (MG) a respeito dos desafios enfrentados pela mulher na profissão. Por meio de uma pesquisa descritiva e qualitativa, conduzida por relato escrito, com participação de seis mulheres contadoras e mães, foi possível perceber que as mulheres estão ganhando reconhecimento e elevando seus cargos dentro das empresas, mas, que os desafios ainda constituem a realidade das mulheres.

Apesar das entrevistadas priorizarem suas carreiras, em alguns momentos fica explícito que essa decisão não acontece apenas pelo trabalho, mas também, para proporcionar um futuro melhor aos filhos e ser exemplo. Para conciliar todos os papéis, as mulheres demonstram buscar alternativas para continuar no mercado de trabalho, corroborando com o estudo de Araújo (2017).

Foi possível concluir que, na percepção das contadoras participantes da pesquisa, as mulheres estão tendo mais representatividade na contabilidade, mais oportunidade de construir suas carreiras e assumindo cargos de maior nível, como de chefes. Porém, também reconhecem que existem dificuldades, tais como: conciliar vida profissional e familiar, responsabilização pela ausência na vida dos filhos, dupla jornada, cansaço e estresse.

Fica explícito que os desafios vivenciados interferem na trajetória profissional das mulheres, principalmente em relação ao esgotamento e à falta de tempo, que a dupla jornada causa. As contadoras estão determinadas a crescerem profissionalmente e esforçando-se para terem mais acesso a oportunidades profissionais, evidenciando que, para as mulheres, o processo de inserção no mercado é mais difícil e pode ter influências pessoais e culturais.

Desse modo, como contribuição, esta pesquisa apresenta a existência de desafios e confirma que as mulheres estão determinadas a enfrentar os problemas. É importante salientar a relevância que estudos como este tem para as mulheres interessadas na profissão, uma vez que o aumento desse grupo no mercado contábil é recente e crescente nos últimos anos.

Em relação às limitações da pesquisa, ressalta-se a dificuldade de conseguir participantes para esse tipo de estudo, além dos desvios que as perguntas e respostas podem causar na compreensão dos relatos.

Por fim, para pesquisas futuras sugere-se analisar a trajetória das mulheres da área de contabilidade que atuam em outros campos, como na auditoria, consultoria, perícia, controladoria e outros. Sugere-se ainda, que seja realizada uma pesquisa a fim de investigar a percepção de contadoras de diferentes regiões do país, sobre os principais desafios enfrentados ao longo da carreira.



## REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 221-234, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34142/empreendedorismo-feminino--dificuldades-relatadas-em-historias-de-vida->>. Acesso em: 25 jan. 2023.

ARAUJO; Cristina Almeida de. O impacto da maternidade na carreira da mulher. MBA em gestão estratégica e econômica de recursos humanos. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://arbatche.com/mundomelhor/artigos/Cristina-Almeida-de-Araujo.pdf>>. Acesso em: 07 dez. de 2022.

BARBOSA, Déborah Cristina França. **Trajetórias profissionais de mulheres contadoras de Uberlândia (MG) e região**. 2022. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/35958>>. Acesso em: 03 nov. de 2022.

BANDEIRA, Patrícia; TECHIO, Gabriela; OLIVEIRA, Manoela. O que aprendemos quando mulheres falam sobre desenvolvimento de carreira?. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 2, 267-268, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203051246014.pdf>>. Acesso em 03 nov. 2022.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017)> Acesso em 15 abr. 2023.

BORSATTO JUNIOR, José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly; ARAÚJO, Maria da Piedade. Gênero, etnia e raça: débito ou crédito na contabilidade?. **Contabilidade Vista & Revista**, [S. l.], v. 31, n. 2, 2020. DOI: 10.22561/cvr.v31i2.4954. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4954>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. Contabilidade e Controladoria no Século XXI. **XV Congresso USR Controladoria e Contabilidade**, São Paulo, 29 a 31 jun. 2015. Disponível em: <<https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/171.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gêneros – 07/12/2022. Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 07 dez. 2022.

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: 12 abr. 2023.

FAGUNDES, Ernado; SCHNORRENBARGER, Darci; GASPARETTO, Valdirene; LUNKES, Rogério João. Tolerância ao risco em decisões organizacionais: mulheres e homens em situações de ganhos e perdas. **Contabilidade Vista & Revista**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 66-93, 2022. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/5839>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de e DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Rev. bras. orientac. prof.** 2014, vol.15, n.1 [citado 2023-01-26], pp. 25-35. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005). Acesso em: 15 abr. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.28. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 15 abr. 2023.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?lang=pt>>. Acesso em: 13 abr. 2023.

LEMAN, Cheryl R. “Herstory” in acoounting: The first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4, p. 261-285, 1992. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829290024M>> Acesso em: 23. Abr. 2023.

LEMOS JÚNIOR, Luiz Carlos; SANTINI, Rafael Barufaldi; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **REPeC**, Brasília, v.9, n. 1, p. 64-83, jan./mar. 2015. Disponível em:

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34910/a-feminizacao-da-area-contabil--um-estudo-qualitativo-basico>>. Acesso em: 13 jun. 2022.

LIMA, Luciana Campos; LUCAS, Angela Christina; FISCHER, André Luiz. Construção da Identidade Profissional de Mulheres Gestoras em Empresas de Médio e Grande Porte. **Revista Pensamento & Realidade**. Ano XIV–v. 26nº 2/2011. Disponível em:

<<https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/7864>> Acesso em: 13 abr. 2023.

MAIA, Catheriny Vitória Medeiros; MENDES, Sheylla da Silva. **Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho**: Um estudo bibliográfico, 2019. Disponível em:

<[https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO\\_DIFICULDADES\\_DA\\_MULHER\\_PRONTO1-1-1.pdf](https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/03/ARTIGO_DIFICULDADES_DA_MULHER_PRONTO1-1-1.pdf)>. Acesso em: 21 jun. 2022.

MEDEIROS, Evandro; NUNES, Tenesse. A ascensão feminina no mercado amplo de trabalho. Meu artigo, **UOL**, 2019. Disponível em:

<<https://meuartigo.brasile escola.uol.com.br/administracao/a-ascensao-feminina-no-mercado-amplo-trabalho.htm>> Acesso em: 13 abr. 2023.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; DE SOUZA, Marta Alves. 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](https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf)>. Acesso em: 2 ago. 2022.

NASCIMENTO, Ana Carolina; PRADO, Nágela Bianca do; BELLI, Márcio Marcelo; CAIO, Luiz Eduardo; LUCAS, Ângela Cristina. A influência da diversidade de gênero no valor de mercado: um estudo comparativo entre empresas europeias e latino-americanas. **Contabilidade Vista & Revista**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 195-217, 2022. DOI:

10.22561/cvr.v33i1.7114. Disponível em:  
<<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/7114>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

NGANGA, Camilla Soueneta Nascimento; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa; SILVA, Sandra Maria Cerqueira da; LIMA, João Paulo Resende de. Há tanta vida lá fora! Work-life conflict, mulheres e pós-graduação em contabilidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 2, e210318, 2023. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rac/a/MVrqHZ4qmtTNQzDDzXJBpMK/#>>. Acesso em: 03 maio 2023.

OLIVEIRA, Rafael Ribeiro. **Vida pessoal e vida profissional: a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB.** Repositório da Universidade Federal DA Paraíba – UFPB, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16140?locale=pt\\_BR](https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16140?locale=pt_BR)>. Acesso em 15 abr. 2023.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**, 2005. Disponível em: <[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska\\_Rosangela\\_Danielle321.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf)>. Acesso em 2 ago. 2022.

SANTOS, Leticia Tadeu Sobrinho; BARBOSA, Edna Alves. **A história da contabilidade: origem e evolução.** 2019. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/10747/1/TCC%20leticia%2002.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2022.

SANTOS, Márcia Alves dos; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA; Georgiana Luna. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/30679>> Acesso em: 03 nov. de 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt>>. Acesso em: 3 ago. 2022.

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da; SANTOS, Geovane Camilo dos. Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista? In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 11, 3 a 6 jun. 2017. **Anais Eletrônicos...** Belo Horizonte 2017. Disponível em: <<https://anpcont.org.br/pdf/2017/EPC1072.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2023.

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da. Os Estereótipos Socialmente Construídos sobre a Contadora. **Avanços em Contabilidade Científica e Aplicada**, v. 11, n. 1, pág. 71-91, 2018. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/49838/mulheres-na-contabilidade--os-estereotipos-socialmente-construidos-sobre-a-contadora>>. Acesso em 03 nov. de 2022.

SILVA, Gleicikely Reis; GOMES, Analice Souza. A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino. **Revista De Estudos**

**Interdisciplinares Do Vale Do Araguaia - REIVA**, 4(02), 2021. Disponível em: <<http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/176>>. Acesso em: 2 ago. 2022.

Souza, F. M. de, Voese, S. B., & Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling?. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, 8(2), 244–270, 2015. Disponível em: <<https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/182>>. Acesso em: 23 abr. 2023.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, 32(3), pp. 62-69, 1997. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica--compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>>. Acesso em: 3 ago. 2022.

STEPANSKY, Daizy Valmorbida; FRANÇA, Lucia. **Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário**. *Boletim Técnico Do Senac*, 34(1), 64-71, 2008. Disponível em: <<https://www.bts.senac.br/bts/article/view/282>>. Acesso em: 25 jan. 2023.

STROBINO, Márcia Regina de Campos; TEIXEIRA, Rivanda Meira. **R.Adm.**, São Paulo, v.49, n.1, p.59-76, jan./fev./mar. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rausp/a/rtJ73mSzCyQDcD4ZxBGGbjD/?lang=pt>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

TABAK, Fanny. (2002). **O laboratório de Pandora: estudos sobre a ciência no feminino**. Rio de Janeiro: Gramond. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=GMaElimP1IIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_vpt\\_reviews#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=GMaElimP1IIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_vpt_reviews#v=onepage&q&f=false)>. Acesso em: 3 ago. 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras: Análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013. Disponível em: <<https://www.oitcinterfor.org/en/node/5467#:~:text=Trata%2Dse%20de%20uma%20pesquis,a,calcadas%20teoricamente%20em%20recortes%20originais>>. Acesso em: 03 nov. 2022.

ZANATTA, Amanda Cereza; D'ÁVILA, Fernanda Felitti da Silva. As dificuldades enfrentadas pela mulher para se manter ou se reinserir no mercado de trabalho no pós-pandemia da COVID-19. **Anais do V SERPINF e III SENPINF**. 2020. Disponível em: <<https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/21.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2022.

ZART, Paulina Ely. **A Dupla (ou múltipla) Jornada de Trabalho Feminina e o Princípio da Igualdade: Reflexão Sobre a Submissão da Mulher e a divisão Desigual do Trabalho Doméstico**. Universidade do Vale do Taquari - Univates Bacharelado em Direito, 2019.

Disponível em: <<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/d49e09b0-7092-4714-8ca3-9c3ad4d43082/content>> Acesso em: 15 abr. 2023.

## APÊNDICE A

A proposta deste relato escrito é coletar informações sobre sua percepção em relação aos desafios enfrentados no mercado contábil. A vigente pesquisa é exclusivamente acadêmica.

1. Como você descreve sua trajetória profissional?
2. Qual a mudança mais perceptível para você no ambiente de trabalho para as mulheres?
3. Você costuma pensar no planejamento de sua carreira?
4. Você considera que na sua experiência existe conflito entre seu trabalho e sua relação familiar? Se sim, como você vivencia este conflito?
5. Você poderia identificar quais emoções foram percebidas ao vivenciar conflitos entre a prática profissional e a vida em família?
6. Quais estratégias podem ser adotadas para conciliar os interesses profissionais e as relações em família?
7. Qual a maior dificuldade em conciliar a vida profissional e o papel de mamãe?
8. Em algum momento você pensou em parar a sua carreira profissional para dedicar-se exclusivamente aos filhos? Se sim, em qual momento isso ocorreu?